

Hanna Jäntti

**MERIVARTIJOIDEN TYÖHYVINVOINTI  
JA TYÖSSÄJAKSAMINEN**  
Fyysisten ja psykososiaalisten tekijöiden  
näkökulmasta

Opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma, Terveystieteiden  
terveyskasvatusta

Marraskuu 2015



**KYAMK**  
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Hanna Jäntti	Terveystieteiden erikoistutkinto	Marraskuu 2015
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Merivartijoiden työhyvinvointi ja työssäjaksaminen Fyysisten ja psykososiaalisten tekijöiden näkökulmasta		43 sivua 7 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b> Merivartioaseman päällikkö Tommi Salopelto		
<b>Ohjaaja</b> Lehtori Sinikka Koho, THM		
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Kotkan edustan merivartijoiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen vaikuttavia fyysisiä ja psykososiaalisia tekijöitä. Työhyvinvoinnin tutkimusteemat ovat muuttuneet viime vuosina perinteisistä stressin, uupumuksen ja kuormittuneisuuden teemoista voimavarojen tutkimukseen. Tämä opinnäytetyö keskittyy myös juuri voimavarojen esiin tuomiseen. Reilu vuosi sitten Suomenlahden merivartioston Kotkan alueen kolme merivartioasemaan yhdistyivät yhdeksi hallinnolliseksi kokonaisuudeksi. Tutkimuksella haluttiin selvittää merivartijoiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisestaan organisaatiomuutoksen jälkeen.</p> <p>Aineiston kerättiin kyselylomakkeiden avulla Haapasaaren ja Hurpun saariasemilla sekä Kotkan merivartioasemalla huhtikuussa 2015. Tutkimuksessa käytettiin suurimaksi osaksi kvantitatiivista menetelmää. Osa kyselylomakkeen kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, ja niiden analysoinnissa käytettiin myös kvalitatiivista eli laadullista sisällönanalyysia. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan paremmin merivartijoiden oma ääni kuuluville. Tutkimukseen osallistui yhteensä 29 merivartijaa (N=29).</p> <p>Tutkimuksella saatiin selville merivartijoiden työhyvinvointiin vaikuttavana asiana työyhteisön hyvä työilmapiiri, jossa jokaisen työpanosta arvostetaan. Merivartijat kokevat työnsä fyysisten ja henkisten vaatimusten olevan tasapainossa omien voimavarojensa kanssa. Työnantaja tukee hyvin työntekijöiden fyysistä työssä jaksamista, mutta henkistä jaksamista tuetaan selvästi vähemmän. Merivartijat kokevat työyhteisön ja työtovereiden tukevan parhaiten henkistä työhyvinvointia. Liikunta, lepo ja virikkeellinen vapaa-aika ovat hyvää vastapainoa työlle ja mahdollistavat riittävän palautumisen työstä. Tutkimuksella pyrittiin kartoittamaan merivartijoiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista laajasti, jotta saatujen tutkimustulosten avulla esimies ja työterveyshuolto voisivat kehittää niitä edelleen.</p>		
<p><b>Asiasanat</b></p> <p>työhyvinvointi, työkyky, jaksaminen, työterveys</p>		

<b>Author (authors)</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Hanna Jääntti	Bachelor of Health Care	November 2015
<b>Thesis Title</b>		
Coastguard's Well-being at Work from Physical and Psychosocial Perspective		43 pages 7 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Tommi Salopelto, Chief of Unit Kotka Coast Guard Station		
<b>Supervisor</b>		
Sinikka Koho, Senior Lecturer		
<b>Abstract</b>		
<p>The purpose of this study was to find out factors which support coastguards' physical and mental well-being at work. The focus of employee's well-being research has been shifted from stress and illness to resource-oriented ways to identify work-related and personal factors which support employee's well-being. Also this study concentrated on researching the resources of well-being at work.</p>		
<p>The data was collected with questionnaires among Finnish coastguards of Kotka region during the spring 2015. This study is mainly quantitative, but there are some qualitative questions, which have been analysed by using qualitative research method. 29 coastguards took part in this study.</p>		
<p>The results showed that the good social atmosphere of coastguards supports their mental well-being at work. A strong social support seemed to be also the best mental support to them. Coastguards seem to feel that their physical and mental resources are in balance with the requirement of work. The employer supports employees' physical well-being in many ways, but mental support seems to be weaker. Sports activities, rest and long free periods are good counterbalance to the work of coastguards. This study shows positive aspects of employee's well-being, but it also shows things that the employer or occupational health care should development.</p>		
<b>Keywords</b>		
well-being at work, ability to work, coping at work, occupational health care		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI .....	7
2.1	Työhyvinnön käsite.....	7
2.2	Työn merkitys .....	9
2.3	Työhyvinnön portaat.....	10
3	TYÖN KUORMITTAVUUS.....	11
3.1	Fyysinen kuormitus.....	11
3.2	Psykososiaalinen kuormitus .....	12
4	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN.....	14
4.1	Liikunta ja ravitsemus .....	14
4.2	Tykytoiminta.....	15
4.3	Työterveyshuolto .....	16
5	MERIVARTIJAN TYÖ.....	17
5.1	Työnkuva ja työtehtävät.....	17
5.2	Työn asettamat vaatimukset.....	18
5.3	Työympäristö ja työyhteisö .....	19
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	20
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
7.1	Tutkimusmenetelmä .....	20
7.2	Kyselylomake.....	21
7.3	Kohderyhmä ja aineiston keruu .....	23
7.4	Aineiston analysointi .....	23
8	TUTKIMUSTULOKSET .....	24
8.1	Taustatiedot.....	24
8.2	Työympäristö ja työyhteisö .....	26
8.3	Fyysinen kuormitus.....	29
8.4	Psykososiaalinen kuormitus .....	31
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	35
10	POHDINTAA.....	38

10.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	39
10.2 Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet.....	40
LÄHTEET.....	41
LIITTEET	
Liite 1. Kyselylomake	

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi kiinnostaa ja koskettaa jokaista työelämässä mukana olevaa henkilöä. Tänä päivänä halutaan olla energisiä sekä työssä että vapaa-ajalla. Työssä halutaan myös viihtyä. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työhyvinvointiin tulevat omien elintapojen, työtapojen ja asenteiden kautta. Työnantajia työhyvinvointi kiinnostaa siksi, että henkilöstön työhyvinvoinnin on huomattu olevan myös työnantajan sekä koko yhteiskunnan etu. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvointi on ollut Suomessa aktiivisen kehittämisen kohteena 2000-luvulta lähtien. Samaan aikaan organisaatorakenteet ja töiden sisällöt ovat muuttuneet, kun yritykset ovat etsineet parempia menestymismahdollisuuksia ja julkiset organisaatiot tuottavuuden parantamiskeinoja. (Kauppinen, Mattila-Holoppa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 5, 7.) Hallitustasolla työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen ja sitä kautta työurien pidentäminen on nostettu yhdeksi lähivuosien tärkeimmistä kehittämishankkeista. Sosiaali- ja terveysministeriö on mukana Työelämä 2020-hankkeessa, jonka tavoite on nostaa Suomen työelämä Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä (Työelämähanke 2020).

Työhyvinvoinnista on viime vuosina julkaistu tutkimuksia eri aloilta ja eri näkökulmista. Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut 2014 selvityksen siitä, millaista työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta Suomessa on tehty vuosina 2010–2013. Selvityksestä käy ilmi, että nyt tehdään pääasiassa psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyviä tutkimuksia. Tutkimusteemat ovat muuttuneet viime vuosina perinteisistä stressin, uupumuksen ja kuormittuneisuuden teemoista voimavarojen tutkimukseen (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 36.) Tutkimusten pääpaino on työhyvinvointiin liittyvissä asioissa kuten työn imussa, voimaantumisessa työssä ja työn ilossa (Virolainen 2012, 9).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Suomenlahden merivartioston Kotkan alueen merivartioiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia seikkoja ja tuoda esiin voimavaroja. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Terveystieteiden opettaja Tiina Manninen teki Suomenlahden merivartioston Kotkan merivartioaseman Haapasaaren toimiyksikköön työpaikkakar-

toituksen osana terveydenhoitajaopintojaan syksyllä 2014. Kartoituksen pohjalta syntyi idea laajemman työn tekemisestä merivartiostolle ja juuri Kotkan alueen merivartioasemille. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeiden avulla Haapasaaren ja Hurpun saariasemilla sekä Kotkan merivartioasemalla työskenteleviltä merivartijoilta keväällä 2015. Tutkimusaineistoa käsitellään kahdessa erillisessä opinnäytetyössä. Tässä työssä keskitytään tarkastelemaan aihetta fyysisten ja psykososiaalisten voimavaroitekiijöiden näkökulmasta.

Suomenlahden merivartioston Kotkan alueen kolme merivartioasemaan on yhdistetty yhdeksi hallinnolliseksi kokonaisuudeksi reilu vuosi sitten. Suomenlahden merivartijoiden työhyvinvointia on seurattu joka toinen vuosi toteutuilla VMBaro-työtyytyväisyyskyselyillä. Kotkan edustan merivartioasemille ei ole aiemmin tehty vain sinne kohdennettua tutkimusta. Kyselytutkimus on tässä laajuudessaan ensimmäinen, joka tehdään organisaatiomuutoksen jälkeen kohdennetulle ryhmälle merivartijoita. Merivartijoiden työhön ja työn kuvaan on tutustuttu henkilöhaastattelujen kautta tutkimuksen teon aikana.

Teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia lyhyesti sekä esitellään Työhyvinvoinnin portaat -mallia (Rauramo 2012), joka on ollut viitekehystenä kyselylomaketta laadittaessa. Teoriaosuus valottaa myös merivartijoiden työn erityispiirteitä ja vaatimuksia, työn kuormitustekijöitä sekä työterveyshuoltoa ja työkykyä ylläpitäviä toimia.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisääviksi asioiksi koetaan hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi puolestaan vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoiva työntekijä on sitoutunut työhönsä, työn tuottavuus kasvaa ja vastaavasti sairaspöissaolöjen määrä laskee. Sekä työnantaja että työntekijä ovat omalta osaltaan vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä. Työnantajan vastuulla on työympäristön turvallisuudesta ja hyvästä johtamisesta huolehtiminen sekä yhdenvertaisen kohtelun takaaminen

työntekijöille. Työntekijän vastuulla on omasta työkyvystä ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä huolehtiminen. Jokainen työntekijä sekä työnantaja vaikuttavat työpaikan myönteisen ilmapiirin luomiseen. Työhyvinvointia voidaan parantaa myös työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla. (Työhyvinvointi.) Työhyvinvointi on aina yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat muun muassa työpaikan toimivat ihmissuhteet ja työntekijän oma ammattitaito (Tietoa ja tutkimusta työhyvinvoinnista). Se ei ole myöskään koskaan pysyvä tila vaan siinä on yksilö- ja tilannekohtaista vaihtelua (Tarkkonen 2012, 13; Kaivola & Launila 2007, 128). Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista, sillä ainoastaan hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö voivat tuottaa työhyvinvointia. Yleistä työhyvinvointia ei ole olemassa vaan se syntyy organisaation jokapäiväisestä toiminnasta, johon jokainen organisaation taso ja jäsen osallistuvat. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin, minkä vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puutteet jollakin osa-alueella heijastuvat helposti toisiinkin osa-alueisiin. (Virolainen, 2012, 11–12.)

Pahkin (2015) on väitöskirjassaan tutkinut ja selvittänyt muun muassa niitä työhön liittyviä yksilöllisiä voimavaroja, jotka tukevat työntekijän työhyvinvointia läpi työuran. Sellaisten työntekijöiden, joilla oli vähemmän sekä yksilöllisiä että työhön liittyviä voimavaroja, työhyvinvointi oli heikompaa verrattuna hyvinvoiviin työntekijöihin. Heidän työssään kokemansa sosiaalinen tuki oli vähäisempää ja samoin heidän elämänhallinnan tunteensa. Juuri sosiaalinen tuki ja vahva elämänhallinnan tunne osoittautuivat tärkeiksi tekijöiksi työhyvinvoinnin kokemisessa ja myönteisessä suhtautumisessa organisaatiomuutokseen. (Pahkin 2015, 7–8, 60–61.) Samansuuntaisia tuloksia on saanut myös Airila (2015) omassa väitöskirjassaan, jossa hän tarkasteli palomiesten kokemaa työhyvinvointia ja sen muutoksia 13 vuoden ajalta. Hänen tutkimuksensa osoitti, että työn voimavarat, yksilön voimavarat ja työn vaatimukset vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin pitkälläkin aikavälillä. Toisaalta Airilan mukaan työolotekijät voivat olla jopa tärkeämpiä kuin elintapatekijät työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämässä. Näihin tekijöihin myös työnantajat voivat vaikuttaa ja siten edistää työntekijöidensä kokemaa työhyvinvointia. (Airila 2015, 14, 88.)



## 2.2 Työn merkitys

Työ on tekijälleen keskeinen hyvinvoinnin lähde ja oleellinen osa ihmisen elämää. Se mahdollistaa toimentulon, rytmittää elämää, tarjoaa sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Toisaalta yksityiselämän ihmissuhteet, taloudellinen tilanne ja elintavat heijastuvat työhön. Tästä syystä työhyvinvoinnin erottaminen ihmisen muusta hyvinvoinnista on lähes mahdotonta. Hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttyminen, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteet. Työssä käyvän ihmisen hyvinvointi muodostuu siis työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2012, 10.)

Työnteon merkityksen ihmisen elämässä on havaittu olevan riippuvainen ihmisen iästä. Työn merkitys on murroksessa, sillä mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse, sitä vähäisemmälle sijalle työ heidän arvoissaan kohoaa. Suuria ikäluokkia eli 1946–1960 syntyneitä kuvastaa korkea työmoraali ja työn merkitys keskeisenä omanarvontunnon määrittelijänä. 1961–1979 syntyneille tärkeää työelämässä on hyvä palkka, etenemis- ja koulutusmahdollisuudet. 1980-luvulla ja sen jälkeen syntyneet asettavat arvostuksissaan harrastukset työn edelle. Suomalaisten käsitys työn merkityksestä näyttäisi siis olevan muuttumassa nuorempien ikäluokkien myötä. (Manka 2011, 26–27.)

Työn merkitys ja mielekkyys perustuu myös siihen, mitä työ tekijälleen merkitsee ja mitä siltä odotetaan. Työhön suhtautuminen voidaan pelkistetysti jakaa kolmeen ryhmään. Ne ovat työ työnä-, työ urana- tai työ kutsumuksena -ryhmät. Työ työnä -ryhmään kuuluvat suhtautuvat työhön asiana, joka mahdollistaa toimeentulon. He odottavat työltä lähinnä materiaalista palkitsevuutta, eikä työn sisällöllä ole niin suurta merkitystä, sillä elämän tärkeät asiat löytyvät muualta. Työ urana -ryhmään kuuluvat panostavat työhön enemmän henkilökohtaisia voimavarojaan. Heille on tärkeää edetä ammatillisella uralla ja saavuttaa parempi sosiaalinen asema ja vaikutusmahdollisuuksia työssä. Työn kutsumuksena kokeville työ on kiinteä osa elämää. Kutsumustyö voi olla vaativaa ja taloudellisesti työn vaatimuksiin nähden heikosti palkittua, mutta se voi tuntua siitä huolimatta mielekkäältä. Jossain määrin on mahdollista, että samaa työtä tekevä henkilö voi eri aikoina sijoittaa itsensä eri ryhmään riippuen vallitsevista työoloista. Epäselvien tavoitteiden, kireän ilmapiirin tai huonosti

johdettujen muutosten takia työntekijä voi kokea työnsä välttämättömänä pahana, vaikka suotuisissa olosuhteissa sama henkilö voisi kokea olevansa kutsomustyössään. (Hakanen 2011, 26–27.)

### 2.3 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -toimintamalli on kehitetty työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Rauramo (2012) on kehittänyt mallin vertailemalla ja yhdistämällä työhyvinvoinnin teorioiden ja mallien sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Siinä on perustana ihmisen perustarpeet kuten psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edellytyksenä on, että nämä tarpeet tyydyttyvät työssä ja yksityiselämässä. Yksilön kautta myönteiset vaikutukset heijastuvat koko organisaatioon. (Rauramo 2012, 13.)

Psykofysiologiset tarpeet täyttyvät silloin, kun työ on tekijänsä mittaista ja vapaa-aika on virikkeellistä. Lisäksi tarvitaan riittävästi laadukasta ravintoa, liikuntaa sekä sairauksien ennalta ehkäisyä ja hoitoa. Turvallisuuden tarpeiden täyttymiseen tarvitaan turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Yhteisöllisyyden tarpeiden täyttymiseen tarvitaan yhteishenkeä tukevaa toimintaa ja henkilöstöstä huolehtimista. Keskeisiä ovat avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Arvostuksen tarve täyttyy, kun oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautekäytännöt, toiminnan arviointi ja kehittäminen on osa jokapäiväistä arkea ja pitkäjänteistä toimintaa. Siihen tarvitaan myös omaa ja toisen työn arvostamista ja yhteiseen päämäärään pyrkimistä eettisesti kestäväillä arvoilla. Itsensä toteuttamisen tarpeen täyttymistä edistää sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Osaamisen kehittäminen tukee sekä yksilön osaamista että organisaation tavoitteita ja kilpailukykyä. (Rauramo 2012, 14.)

Portaille on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä yksilön että organisaation näkökulmasta, jotta mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Portaatt on nimetty

työelämään sopivin käsittein. Ne ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15)

### 3 TYÖN KUORMITTAVUUS

#### 3.1 Fyysinen kuormitus

Fyysisellä kuormituksella tarkoitetaan liikuntaelimistöön sekä verenkiertoelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Työntekijän kannalta sopivan raskas fyysinen työ tukee työkykyä, mutta liiallinen tai haitallinen kuormitus vastaavasti heikentää sitä. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysinen voiman käyttö. Työn fyysistä kuormittavuutta voidaan helpottaa työn hyvällä organisoinnilla, tilojen suunnittelulla ja tarpeellisten apuvälineiden hankkimisella sekä niiden käytön opastamisella. Oikeiden työasentojen ja –liikkeiden omaksumiseen vaikutetaan perehdytyksellä ja työhönopastuksella. (Rauramo 2012, 47–48.)

Merivartija joutuu työskentelemään ja toimimaan vaikeissakin sää- ja meriolo-suhteissa, minkä vuoksi heiltä vaaditaan korkean ammattitaidon ja henkisen

kestävyyden lisäksi hyvää fyysistä kuntoa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015). Fyysistä ominaisuuksista merivartijan työssä korostuvat hyvä lihaskunto, liikkuvuus ja kehonhallinta. Lihaskunto, voimantuotto ja liikkeenopeus samoin kuin lihasten notkeus ja nivelten liikkuvuus ovat tärkeitä ominaisuuksia työtehtävissä, joissa vartalon liikkeiden ja tasapainon hallinta on kriittistä kuten epävakailta pinnoilta, veneen tai laivan kannella, työskennellessä. Kehon hallinta riippuu sekä lihaksiston että hermoston optimaalisesta toiminnasta. (Launis & Lehtelä 2011, 77.) Fyysistä kuormitusta voidaan säädellä ergonomian keinoin. Tarvittava voiman käyttö ja työtahti pitäisi pyrkiä määrittämään ihmisen suorituskykyyn sopivaksi. Fyysinen toimintaympäristö ja välineet tulisi mitoittaa niin, että ihmisen oma voimantuotto olisi paras mahdollinen. (Launis & Lehtelä 2011, 71.) Taakkojen käsittelyssä käsin tehtäviä nostoja pitäisi välttää selän vaurioitumisen ehkäisemiseksi. Nostosuorituksen kuormittavuuteen vaikuttavat taakan painon lisäksi taakan muoto, nostoasento, nostojen toistuvuus, voimantuottokyky ja noston suoritustapa. Taakkojen käsittelyyn liittyy aina tapaturmariski, sillä taakka voi pudotessaan aiheuttaa tapaturman tai taakan kantaja voi hankalissa nosto-olosuhteissa menettää tasapainonsa ja pudota tai kaatua itse. (Launis & Lehtelä 2011, 185, 190.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työn fyysinen kuormituksen ja ergonomisten ratkaisujen lisäksi myös fyysiset työolosuhteet kuten työpaikan siisteyden, lämpötilan, melun ja työvälineet (Virolainen 2012, 17). Merivartijan työssä vuorottelevat fyysisesti vaativat työtehtävät muuttuvissa sääolosuhteissa ja työskennellessä työhön kulloinkin parhaiten soveltuvan kaluston kanssa (Manninen 2015). Fyysinen työhyvinvoinnin osuus korostuukin juuri fyysisissä työtehtävissä. (Virolainen 2012, 17).

### 3.2 Psykososiaalinen kuormitus

Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät voivat olla myönteisiä voimavaratekijöitä tai kielteisiä, haitallista kuormittumista aiheuttavia. Psyykkiset tekijät ovat yksilöön liittyviä ja sosiaaliset tekijät vuorovaikutukseen liittyviä. Psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi ilmenee hyvänä ja turvallisena työilmapiirinä, yhteishenkenä, toiminnan ja yhteistyön sujumisena. Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa työn tavoitteet ja toimintatavat, vaikutusmahdollisuudet työn määrään ja tahtiin, vastuu ja työstä saatu palaute ja arvostus. Sosiaalisia

kuormitustekijöitä ovat muun muassa yhteistyö, työyhteisön ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. (Rauramo 2012, 54–55.) Psykososiaalista työhyvinvointia voidaan edistää tukeamalla henkilöstöä, jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä huolehtimalla riittävästi työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. Mielekkäät työtehtävät ja hyväksi koettu työpaikka puolestaan tukevat psyykkistä työhyvinvointia. Psyykkisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen jää useilla työpaikoilla fyysistä työhyvinvointia vähemmällä huomiolla. (Virolainen 2012, 17.) Sopivasti kuormittava työ on psyykkisesti riittävän vaativaa työtä, johon yksilö pystyy itse vaikuttamaan ja jossa on selkeät tavoitteet sekä vaihteleva ja mielenkiintoinen sisältö (Nummelin 2008, 69).

Stressillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Parhaimmillaan ja sopivana koettu stressi toimii energisoivana tekijänä toiminnalle. Haitalliseksi stressi muuttuu siinä vaiheessa, kun työn koetut vaatimukset ylittävät kyvyn selviytyä niistä tai hallita niitä. Stressin kokeminen on hyvin yksilöllistä, mutta jokainen kaipaa välillä palautumista, lepoa ja kevyempiä työjaksoja toipuakseen paineen aiheuttamista stressaavista tilanteista. Työperäinen stressi on yksi suurimmista töistä poissaolon syistä. Se on myös Euroopan työ- ja turvallisuusviraston laskelmien mukaan Euroopan unionin toiseksi yleisin työterveysongelma selkävaivojen jälkeen. (Virolainen 2012, 31.)

Työstressi on univaikeuksien yleisin aiheuttaja ja noin joka kolmas aikuinen suomalainen kärsii unettomuudesta. Liian vähäiset yöunet ja univaje vaarantavat terveyden lisäämällä sydän- ja verisuonitautien sekä diabeteksen riskiä. Unenpuute on merkittävä työturvallisuusriski, sillä se vaikuttaa kognitiiviseen suorituskyykyyn eli käsitys- ja havaintokyykyyn, pidentää reaktioaikaa, heikentää arvostelukyykyä ja haittaa ongelmien ratkaisemista. (Virolainen 2012, 47; Härmä, Hublin & Sallinen 2011, 520.) Aivojen suorituskyyky heikkenee viiden peräkkäisen huonosti nukutun yön jälkeen jopa 40 % (Virolainen 2012, 48). Palautuminen on tärkeä keino ehkäistä työn kielteisiä vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, sillä riittävä palautuminen ehkäisee työstressiä ja työuupumusta. Harrastuksilla ja muulla vapaa-ajan toiminnalla on tärkeä merkitys työstä palautumisessa, esimerkiksi ulkoilun, liikunnan ja luonnosta nauttimisen on havaittu edistävän palautumista tehokkaasti. (Mäkinen ym. 2014, 29.) Positiiviseksi koettu perhe-elämä toimii voimavaratekijänä myös työelämässä. Kun perhe-elämä ja muut elämän osa-alueet ovat tasapainossa, työntekijä

jaksaa paremmin panostaa myös työhönsä. (Virolainen 2012, 100.) Mikäli työntekijä ehtii toipua työpäivän aikana tai sen päätyttyä pääsääntöisesti raskuudesta niin, että pystyy viettämään täysipainoista ja virikkeellistä vapaa-aikaa, vallitsee ponnistelujen ja palautumisen välillä tasapaino (Rauramo 2012, 43).

Vuorotyöstä tai epäsäännöllisistä työajoista johtuva unettomuus puolestaan johtuu elimistön vuorokausirytmien vaikeudesta sopeutua vaihtuviin työvuoroihin ja aiheuttaa kasautuvaa univajetta sekä uneliaisuuden lisääntymistä vuorokauden eri aikoina. Työvuoron piteneminen voimistaa uneliaisuutta, sillä työvuoron jokainen lisätunti kasvattaa voimakasta uneliasuutta 15 %:n todennäköisyydellä. Uni-valvehäiriöt ovat vuorotyötä tai muuta epäsäännöllistä työtä tekeville selvästi yleisempiä kuin päivätyön tekijöillä. (Härmä ym. 2011, 520–522.) Myös palautumisen kannalta on ratkaisevaa riittävän unen varmistaminen (Rauramo 2012, 43). Uni on havaittu tärkeimmäksi yksittäiseksi palautumista edistäväksi tekijäksi, sillä sen vaikutus on merkittävä sekä fysiologisen että psykologisen palautumisen kannalta. Tästä syystä myös työvuorojen suunnittelu niin, että ne eivät aiheuta toistuvaa, pitkäkestoista univajetta on tärkeää. (Mäkinen ym. 2014, 30.)

## 4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

### 4.1 Liikunta ja ravitsemus

Hyvin suunniteltu työtä tukeva ja siihen integroitu liikuntatoiminta tukee merkittävästi työhyvinvoinnin edistämistä. Säännöllisellä liikunnalla on myönteisiä vaikutuksia työkykyyn, vapaa-aikaan ja uneen, sillä hyväkuntoinen ja hyvinvoiva ihminen kykenee toimimaan täysipainoisesti niin työssä kuin yksityiselämässään. Liikunnan avulla edistetään työ- ja toimintakyvyn lisäksi fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Rauramo 2012, 27–28.)

Jokainen työntekijä tarvitsee työssään jonkinlaista fyysistä kuntoa, mutta fyysisessä työssä fyysisen kunnon merkitys korostuu. Terveyskunnan käsite yhdistää liikunnan, fyysisen kunnon ja terveyden. Terveyskunto laajentaa kuntokäsitystä urheiluun ja liikuntaan liittyvästä suorituksesta arkielämän terveyteen ja toimintakykyyn. Verenkierto- ja hengityselinkunnosta puhutaan kestävyyskuntona, ja se on osa terveyskuntaa. Hyvä kestävyyskunto on monien sairauksien

ehkäisyssä keskeinen tekijä. Se vähentää muun muassa sepelvaltimotaudin, kohonneen verenpaineen, II tyypin diabeteksen ja metabolisen oireyhtymän vaaraa. Hyvällä kestävyyskunnolla on vaikutusta myös tuki- ja liikuntaelimistön terveyteen ja vammaariskiin. Kestävyyskuntoa mitataan perinteisesti maksimaalisen hapenottokyvyn mittauksella. Sen mittaaminen on aikaa vievää ja vaatii erityislaitteistoa, siksi testaamiseen on kehitetty monia epäsuoria menetelmiä kuten 12 minuutin juoksuprotesti eli Cooperin testi. Tällainen epäsuora testi soveltuu hyvin kestävyyskunnan arvioimiseen ja muutoksen seuraamiseen silloin, kun samaa testiä käytetään toistuvasti arvioinnissa. (Suni & Vasankari 2011, 34.)

Liikunnan lisäksi säännöllinen syöminen on tärkeää hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta. Erityistä tarkkuutta vaativat tai vastuulliset työtehtävät vaativat vastapainoksi virkistäytymishetkiä. Työpaikkaruokailu tarjoaa ravinnon saannin lisäksi lepoa ja virkistystä. Se on erityisen tärkeää myös työstä irtaantumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpidon vuoksi. (Rauramo 2012, 30.) Liikunta ja fyysinen aktiivisuus työssä ja vapaa-ajalla lisää kokonaisenergian kulutusta, jolloin on erityisen tärkeää syödä riittävästi ja saada runsaasti eri ravintoaineita kuten hiilihydraatteja, proteiineja, kivennäisaineita ja vitamiineja monipuolisesta ravinnosta (Fogelholm 2005, 330–334).

## 4.2 Tykytoiminta

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan tykytoiminta on sellaista toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteisorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä. Parhaimmillaan tykytoiminta kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä parantaa työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Tykytoiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä, jos sitä toteutetaan ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti. Vaikka tykytoiminta on työnantajan ja henkilöstön yhteistyötä, usein myös työterveyshuolto voi olla mukana käynnistämässä tai tukemassa tykytoimintaa. (Työterveyslaitos 2015.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta pitäisi muodostua kolmesta tasosta. Ensimmäisen tason muodostaa ennaltaehkäisevä toiminta, jonka tavoitteena on tukea

jokaista työntekijää säilyttämään työ- ja toimintakykynsä mahdollisimman hyvänä. Toisen tason muodostavat ne toimenpiteet, joilla autetaan kohdenneusti sellaisia työntekijöitä, joita uhkaa työ- ja toimintakyvyn aleneminen. Kolmannen tason toimenpiteet kohdistuvat työntekijöihin, joilla työkyky on jo heikentynyt ja jäljellä oleva työkyky pyritään säilyttämään. Käytännössä työtoiminta on yleensä kapea-alaisempaa eikä se kuulu osana työn kehittämistoimintaan vaan on esimerkiksi kerran vuodessa järjestettävä liikuntapäivä tai työnantajan tarjoaman teatterilippu. (Nummelin 2008, 97.) Työtoiminnan ei pitäisi olla pelkästään liikuntapalveluiden käytön edistämistä vaan sitä tulisi kehittää monipuolisesti työ ja työolot, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri huomioon ottaen (Virolainen 2012, 150).

### 4.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on lakisääteistä ja sen järjestämiseen työnantajaa velvoittaa työterveyshuoltolaki (2001/1383). Työterveyshuollon tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja toimintaympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.) Rajavartiolaitoksen työterveyshuollon käytännön toteutus nojaa työterveyshuoltolakiin ja sitä täydentävään valtioneuvoston 1.1.2014 voimaan tulleeseen asetukseen (Sisäasiainministeriö 2013,1).

Nykyinen työturvallisuutta ja työterveyttä koskeva lainsäädäntö korostaa yhteistyötä työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon välillä. Yhteistyöllä pyritään toteuttamaan työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Työterveyshuollon roolina on edistää ja tukea työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 2001; Juvonen-Posti, Uitti, Kurppa, Viljamaa & Martimo 2014, 22–23.)

Rajavartiolaitoksen hallintoyksiköt käyttävät terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja asiantuntijoita työterveyshuollon suunnittelussa, toteutuksessa, kehittämisessä ja seurannassa. Työterveyshuollon hallintoyksiköt toteuttavat ostopalveluna, koska rajavartiolaitoksen yksiköt sijaitsevat kaukana toisistaan. Hallintoyksikkö on nimennyt Rajavartiolaitoksen virassa palvelevan terveydenhuol-



lon ammattihenkilön koordinoimaan ja yhteen sovittamaan alueellista toimintaa. Hallinnollisten tehtävien lisäksi hänelle kuuluu korvaushakemusten laatiminen ja yhteistyö Kansaneläkelaitoksen ja kuntoutuslaitosten kanssa, osallistuminen lakisääteisen työterveyshuollon toteuttamiseen kuten työpaikkaselvitykset, ensiapu koulutus, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä muuhun työterveyshuollon toimintaan kuten neuvonta, työtaturmien seuranta, päihde- ja kuntoutusyhteyshenkilönä toimiminen. (Sisäasiainministeriö 2013, 2.)

Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategiassa on todettu henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen yhdeksi tärkeimmistä haasteista lähivuosina. Sotilasvirassa palvelevan rajavartiomiehen tulee ylläpitää työtehtävien edellyttämää kuntoa Rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain 20 §:n mukaan. Tämä tarkoittaa, että jokaisen palveluskelpoisuus luokkaan A kuuluvan alle 55-vuotiaan merivartijan velvollisuus on osoittaa fyysisen kuntosaa ja kenttäkelpoisuutensa taso lihaskunto-, kestävyys- ja kenttäkelpoisuus testeissä vähintään joka toinen vuosi. Määräajoin tehtävissä terveystarkastuksissa seurataan lisäksi merivartijoiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä. Hallintoyksikön työterveyshoitaja valvoo näiden tarkastusten toteutumista. (Sisäasiainministeriö 2013, 2–3.)

## 5 MERIVARTIJAN TYÖ

### 5.1 Työnkuva ja työtehtävät

Merivartioalueen keskeisimmät työtehtävät liittyvät rajavalvontaan, rajatarkastuksiin, meripelastukseen, merialueen turvallisuuteen ja rikostorjuntaan. Merivartijat tekevät yhteistyötä muiden viranomaisten ja vapaaehtoisjärjestöjen kanssa. (Rajavartiolaitos 2015a.) Merivartijoiden toimenkuvaan kuuluu pelastus- ja avustustehtäviä sekä rajoitetusti tullivalvontaa ja poliisitehtäviä. Osa merivartijoista on koulutettu toimimaan sukeltajina ja pintapelastajina. (Rajavartiolaitos 2015b.)

Merivartijoiden työssä kiireisin aika painottuu luonnollisesti kesäaikaan. Merivartioasemilta käsin merivartijat tekevät venepartiointia valvomallaan merialueella. Venepartioinnin yhteydessä tehdään vesiliikennevalvontaa, kalastuksen ja metsästyksen valvontaa sekä ympäristön valvontaa ja siihen liittyvää tutkin-

taa. Öljyvahingossa merivartiosto vie paikalle öljypuomit ja osallistuu öljyn keräämiseen. Merivartijoille kuuluu yleisen järjestyksen ja turvallisuuden valvonta sekä rikoksen tutkinnan turvaaminen ja tarvittaessa rikostutkinnan aloitus, jos poliisi on estynyt ja heidän tulonsa paikalle viivästyy. Työtehtäviin kuuluu kesällä sairaankuljetusta, sammutustöitä venepalojen tai saaristopalojen yhteydessä ja meripelastusta. Meripelastus voi olla joko merihätään joutuneen aluksen hinaamista lähimpään satamaan tai kadonneiden etsintää. Merivartioiden keskeisin tehtävä on rajavalvonta eli alueellisen koskemattomuuden turvaaminen. Helsingistä käsin hoidetaan Suomenlahden merialueen tutkavalvonta ja tarvittaessa johtokeskuksesta tulee tieto käydä tarkistamassa asia, jos alueella havaitaan jotakin poikkeavaa. Merivartijoille kuuluu myös sotilaallinen maanpuolustus. Merivartijan työn ohella merivartijoilla on työvuorossa myös muita vastuutehtäviä muun koulutuksen ja kiinnostuksen mukaan. Nämä tehtävät voivat olla muun muassa koneiden tai laitteiden huoltamista tai ruokavastaavana olemista. (Manninen 2015.)

## 5.2 Työn asettamat vaatimukset

Vaatimukset merivartijan ammattiin ovat moninaisten työtehtävien vuoksi laajat. Toiminta vaativissa ja vaikeissa olosuhteissa vaatii työntekijältä paineen sietokykyä ja pitkäjänteisyyttä. Ammattiin hakeutuvalla katsotaan eduksi avoin, reipas ja määrätietoinen olemus. Merivartijalta edellytetään yhä enemmän palveluhenkisyttä, minkä vuoksi vaatimuksena ovat hyvät ihmissuhde- ja kielitaidot. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Kelpoisuusvaatimukset merivartijan ammattiin edellyttävät erittäin hyvää terveydentilaa. Näkö- ja kuuloaistin on oltava tarkat eikä henkilöllä saa olla kroonisia sairauksia tai työtä haittaavia allergioita. Fyysisen kunnon on oltava kunnossa. Vakituiseen virkaan vaaditaan, että Cooperin testin tulos on oltava miehillä vähintään 2600 metriä ja naisilla 2400 metriä. Kuuteen minuuttiin on kyettävä uimaan vähintään kaksisataa metriä. (Rajavartiolaitos 2015c.) Merivartioiden pakollinen eroamisikä on 55 vuotta, joten he jäävät eläkkeelle hyvin nuorina verrattuna moneen muuhun ammattiin (Rajavartiolaitos 2015b).

Merivartijan työ on epäsäännöllistä vuorotyötä. Työaika on 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon jaksoissa. Kesällä työvuorojen suunnittelussa käytetään

joustavasti työaikainstrumentteja, jotka mahdollistavat painopiste ajalla suuremmat ylityöt ja jotka vastaavasti pidetään vapaana hiljaisempina aikoina. Käytännössä merivartija työskentelee työjakson aikana työvuorossaan 10–12 tuntia ja loppuajan vuorokaudesta hän on varalla. Hälytyksen tullessa varalliolijoiden on oltava lähtövalmiina puolessa tunnissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että merivartijat asuvat työjaksojensa ajan merivartioasemilla etenkin saariasemilla. Tyypillinen työjakso on viikko töitä ja viikko vapaata. (Manninen 2015; Salopelto 2015.)

### 5.3 Työympäristö ja työyhteisö

Merivartijoiden asuminen pääsääntöisesti työjaksojensa ajan merivartioasemilla asettaa vaatimuksia sekä yksilölle että työyhteisölle. Työpaikan ihmissuhteet ovat tärkeä osa työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Sosiaalisen tuen saaminen on työssä jaksaminen kannalta tärkeää, ja se myös lieventää elämässä esiintyviä paineita. Hyvässä ja toimivassa työyhteisössä yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden. (Rauramo 2012, 105.)

Työhyvinvointi liittyy vahvasti ihmissuhteiden toimivuuteen. Sosiaalisilla suhteilla ja niiden laadulla on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Työntekijöiden työhyvinvointi tai vastaavasti työpahoinvointi voi siirtyä työkaverille, asiakkaille tai kotiin. Myös asiakkaiden haastavuus voi olla uhka työntekijän työhyvinvoinnille, mutta myönteiset asiakaskontaktit voivat vahvistaa sitä. (Mäkinen ym. 2014, 20.)

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työpaikalla on mahdollista keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu osaltaan myös työkavereihin tutustuminen ihmisinä. Heidän harrastuksiinsa ja perheisiin tutustuminen luo yhteisöllisyyden tunnetta, ja työkaveria, jonka tuntee henkilökohtaisella tasolla, on helpompi lähestyä työasioissakin. (Virolainen 2012, 24.) Yhteisöllisyys voi olla työyhteisössä joko hauras tai vahva. Työyhteisön vahvuutta lujittaa ryhmän jäsenten keskinäinen hyväksyntä, ystävyysuhteet, yhteinen sosiokulttuurinen tausta, ryhmän pienekö koko ja hyvä johtaja. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 47.)

## 6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää merivartijoiden kokemuksia fyysisestä ja psykososiaalisesta työhyvinvoinnistaan ja työssäjaksamisestaan. Tavoitteena on selvittää, mitkä asiat tukevat jaksamista ja mitkä asiat mahdollisesti heikentävät merivartijoiden kokemaa työhyvinvointia. Tämä tutkimus on luonteeltaan kartoittava ja sen avulla pyritään löytämään vastauksia seuraaviin tutkimustehtäviin:

1. Mitkä seikat tukevat merivartijoiden fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia ja työssäjaksamista?
2. Mitkä seikat puolestaan heikentävät fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia ja työssäjaksamista?

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 7.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus, sillä sen avulla tutkimus voitiin kohdistaa isommallekin joukolle ihmisiä ja heiltä voitiin kysyä samalla kertaa monia asioita. Kyselymenetelmä on todettu myös tehokkaaksi tavaksi hankkia aineistoa ja sen etuna on kustannusten arvioiminen ja aikatauluttaminen melko tarkasti. Aineisto on usein käsiteltävissä tilastollisilla analyysitaivoilla. Kyselytutkimuksen heikkoudet liittyvät aineiston pinnallisuuteen sekä siihen, miten hyvin kyselylomakkeen laadinnassa on onnistuttu. Kyselytutkimuksella ei voida tarkentaa annettuja vastausvaihtoehtoja, jos ne osoittautuvatkin vastaajan kannalta hankaliksi tai ne voidaan ymmärtää väärin. Toisaalta tähän asiaan voidaan yrittää vaikuttaa ennakoita suunnittelemalla kyselylomake mahdollisimman tarkasti ja huolellisesti sekä käyttämällä lomakkeen esitestausta ennen varsinaista tutkimusta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 195, 197, 204.)

Aineiston keruumenetelmänä käytetty kyselylomake (liite 1) eli mittari sisältää sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Lomakkeessa on myös Likertin 5-portaiseen asteikkoon perustuvia kysymyksiä. Erilaisilla kysymystypeillä on pyritty varmistamaan se, että kysymykset ovat selkeitä sekä spesifejä ja, että niiden kautta vastaajien oma ääni tulisi myös kuuluville. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 198–203.) Kyselyn avulla haluttiin selvittää laajasti työhyvinvointiin ja

työssäjaksamiseen liittyviä seikkoja mahdollisimman monen merivartijan kokemana. Aineiston kerääminen kyselytutkimuksen avulla vaikutti siviilihenkilöille käyttökelpoisimmalle tavalle saada tutkimustietoa Rajavartiolaitoksen palveluksessa työskenteleviltä merivartijoilta. Kyselylomakkeiden toimittaminen saariasemilla osoittautui yksinkertaisemmaksi kuin haastattelututkimuksen tekeminen. Kyselylomakkeen käyttöä puolsivat myös merivartijoiden epäsäännöllinen työ ja työajat. Lomakkeen täyttäminen ei ole aikaan sidottua ja onnistuu joustavammin työn lomassa.

Kyselylomakkeella haluttiin selvittää kattavasti työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Sen avainsanoiksi ja samalla tutkimusteemoiksi valikoituivat seuraavat asiat: työhyvinvointi, työssäjaksaminen, työympäristö, työkyky, fyysinen kuormitus, psykososiaalinen kuormitus, esimiestyö ja johtaminen. Valmiit työhyvinvoinnin kyselylomakkeet eivät soveltuneet sellaisinaan käytettäväksi aineiston keruuseen vaan niitä on käytetty pohjana ja apuna oman kyselylomakkeen teossa ja muokkaamisessa. Nämä lomakkeet löytyvät internetistä ja ne ovat Työturvallisuuskeskuksen työhyvinvointikysely 2011, Työsuojeluhallinnon Valmeri-kyselylomake, VMBaro -työtyytyväisyysbarometri, Työterveyslaitoksen Työn imu -testi ja KivaQ -työhyvinvointikysely. Sekä kyselylomakkeen että koko opinnäytetyön tausta-ajatuksena on ollut Rauramon (2012) kehittämä Työhyvinvoinnin portaat -malli ja siihen nojaava ajattelu työhyvinvoinnin lisäämisestä askel askeleelta. Työhyvinvoinnin perustarpeiden on oltava kunnossa, jotta työhyvinvointia voidaan ylipäättään kehittää.

## 7.2 Kyselylomake

Kyselylomake (liite 1) sisältää yhteensä 49 kysymystä. Tässä opinnäytetyössä käsitellään kysymyksiin 1–30 saatuja vastauksia. Näistä kysymyksistä 1–8 ja 18 ovat strukturoituja. Asteikkokysymyksiä ovat kysymysnumerot 9–17, 19–22 ja 24–29. Avoimia kysymyksiä ovat nro 23a ja b sekä 30a ja b. Kysymyksien 7 ja 18 vastausta tarkennetaan avoimella kysymyksellä. Kysymykset on laadittu tutkimusteemojen mukaisesti.

Taustatietoja kartoitettiin kysymyksillä 1–8. Taustatiedoilla pyrittiin selvittämään, minkälainen on tutkimuksen kohderyhmä. Tarkoituksena oli myös sel-

vittää sitä, onko vastaajan sukupuolella, iällä, ammattiasemalla, työkokemuksen pituudella tai perhesuhteilla vaikutusta siihen, miten merivartija kokee työssäjaksamisensa ja työhyvinvointiinsa vaikuttavia seikkoja. Työmatkan pituutta kartoittavalla kysymyksellä ja työvuorojen aikaista majoittumista koskevalla kysymyksellä pyrittiin selvittämään, miten ne vaikuttavat työntekijän työ- ja vapaa-ajan suunnitteluun. Merivartijan epätyypillisten työaikojen vuoksi kysyttiin työaikojen vaikutusta uneen.

Turvallisen työn ja työympäristön teemakysymykset kyselylomakkeessa olivat kysymykset 9–14. Työyhteisöön liittyvillä kysymyksillä 15–17 selvitettiin merivartijoiden kokemuksia työyhteisönsä oikeudenmukaisuudesta, sekä tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössään. Kysymyksellä 18 kysyttiin, onko työssä toistuvia työtä hankaloittavia tilanteita sekä pyydettiin nimeämään niitä.

Kysymyksillä 19 ja 22 selvitettiin, miten työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa työntekijän voimavarojen kanssa ja, onko palautuminen riittävää työvuorojen välissä. Kysymyksillä 20–21 kartoitettiin työstä aiheutuvaa fyysistä kuormitusta. Avoimella kysymyksillä 23a selvitettiin työntekijän fyysistä jaksamista tukevia asioita ja 23b työnantajan tarjoamaa tukea fyysiseen jaksamiseen. Työn henkisiä vaatimuksia työntekijän kokemana selvitettiin kysymyksillä 24–25 ja 27. Näillä kysymyksillä haettiin vastausta siihen, ovatko työn henkiset vaatimukset tasapainossa työntekijän voimavarojen kanssa eli onko työ tekijänsä mittainen. Hyvä ja riittävä perehdytys työhön vähentää työn psyykkistä kuormitusta. Perehdytyksen riittävyttä merivartijoiden työhön selvitettiin kysymyksellä 26. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työtyytyväisyyttä, joten kysymyksillä 28–29 haluttiin selvittää merivartijoiden kokemuksia omista vaikutusmahdollisuuksistaan työhönsä. Työntekijöiden henkiseen jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä selvitettiin avoimella kysymyksellä 30a ja työnantajan tukea henkiseen jaksamiseen avoimella kysymyksellä 30b.

### 7.3 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Suomenlahden merivartioston Kotkan alueen kolmen merivartioaseman merivartijat, jotka työskentelevät hallinnollisesti saman asemapäällikön alaisuudessa. Nämä 34 merivartijaa työskentelevät joko Haapasaaren tai Hurpun saariasemilla tai Kotkan merivartioasemalla.

Kyselylomake laadittiin keväällä 2015 yhteistyössä terveydenhoitajaopiskelija Tiina Mannisen kanssa. Myös tutkimusaineisto kerättiin yhteistyössä. Merivartijat saivat kyselylomakkeen vastattavakseen huhtikuun alussa 2015 ja heillä oli kuukausi vastausaikaa. Kyselylomakkeita lähetettiin 34 merivartijalle ja näistä 29 lomaketta saatiin täytettyinä määräajan kuluttua takaisin. Kyselylomakkeet toimitettiin Kotkan merivartioasemalle suoraan merivartijoiden omiin postilokeroihin. Saariasemille Haapasaaren ja Hurppuun kyselylomakkeet toimitettiin sisäisellä postilla. Kyselylomakkeet (liite1) sisälsivät myös saatekirjeen, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja sen suorittamisesta, motivoitiin osallistumaan tutkimukseen sekä annettiin ohjeet kyselyn palauttamiseen. Täytetyt lomakkeet pyydettiin palauttamaan suljetuissa kirjekuorissa sisäisen postin kautta Kotkan merivartioasemalle. Kirjekuoret olivat varustettu tutkimuksen ja tutkijoiden nimillä. Merivartioasemalla kuoret kerättiin ennalta sovittuun paikkaan, josta ne käytiin noutamassa vastausajan päätyttyä.

Saatu aineistoa käsitellään kahdessa erillisessä opinnäytetyössä siten, että tässä työssä käsitellään työympäristön ja työyhteisön sekä fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutusta merivartijoiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Esimiestyön ja johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen on rajattu tästä työstä pois.

### 7.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa on käytetty määrällisen tutkimusaineiston kohdalla frekvenssejä, joilla perustellaan muuttujia koskevia väitteitä numeroiden ja tilastollisten yhteyksien avulla (ks. Vilkkä 109–110). Avoimissa kysymyksissä on käytetty sekä vastausten teemoittelua ryhmiin että vastausten luokittelua. Tutkimusaineisto on tiivistetty ja pyritty ryhmittelemään tutkimusongelmien mukaan. (ks. Hirsjärvi 2010, 224.)

Aineiston analysointi alkoi aineistoon tutustumisella ja tietojen tarkistamisella. Aineistoon tutustuminen selvensi sitä, miten hyvin vastaajat olivat kysymykset ymmärtäneet ja olivatko he pyrkineet vastaamaan kaikkiin kysymyksiin. Kysymyskaavakkeet numeroitiin, jotta niiden käsittely ja kysymysten taulukointi olisi mahdollista. Kaikille muuttujille oli annettu arvo jo kyselylomakkeen suunniteluvaiheessa, mikä helpotti puolestaan vastausten taulukointia ja luokittelua. Strukturoitujen kysymysten vastaukset taulukoitiin, jotta niitä pystyttiin paremmin tarkastelemaan. Avoimien kysymysten vastaukset kirjoitettiin puhtaaksi kysymys kysymykseltä ja luokiteltiin vastausten mukaan. Vastauksia pyrittiin luokittelemaan, jotta niistä olisi helpompi tehdä johtopäätöksiä. Avoimien kysymysten luokittelu helpotti myös niiden esittämistä osin frekvensseinä. Analysointivaihe antoi hyvän käsityksen kyselytutkimuksen onnistumisesta ja siitä, millaisia vastauksia tutkimusongelmiin saatiin. Tutkimustuloksia esitellään pääasiallisesti tilastollisten, mutta osin myös laadullisten analyysitapojen kautta. Käyttämällä myös avoimien kysymysten vastauksia tulosten esittelyssä pyritään samaan vastaajien omaa ääntä kuuluville paremmin. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 221–222.)

## 8 TUTKIMUSTULOKSET

### 8.1 Taustatiedot

Kaikki kyselyyn vastaajat (N=29) olivat miehiä, joista 21 ilmoitti henkilöstöryhmäkseen merivartijan ja seitsemän opistoupseerin koulutuksen. Yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta henkilöstöryhmänsä. Iältään vastaajista kaksitoista oli 36–45-vuotiaita ja kymmenen 46–55-vuotiaita. Seitsemän vastaaja oli iältään 25–35-vuotiaita. Työkokemusta kaikille oli karttunut vähintään 11–20 vuotta. Tämän verran työkokemusta oli 13 vastaajalla. Vastaajista viidellätoista oli työkokemusta 21–30 vuotta ja yhdellä yli 30 vuotta. Hieman yli puolet vastaajista (n=16) asui puolison ja lasten kanssa. Kuusi vastaajaa asui puolison kanssa, viisi vastaajaa yksin ja kaksi vastaajaa vastasi asuvansa muulla tavoin ja täydensivät vastausta kirjoittamalla, että asuvat lastensa kanssa. Työmatkaa suurimmalla osalla vastaajista (n=19) oli yli 30 kilometriä, neljällä vastaajalla alle 10 km ja kuudella vastaajalla 10–30 kilometriä. Merivartijoille on tyypillistä, että he eivät pysty käymään kotona työvuorojensa aikana. Seitsemän vastaaja kertoi pystyvänsä käymään kotona työvuorojen aikana harvoin



ja viisi opistoupseerien henkilöstöryhmään kuuluvaa vastaajaa kertoi pystyvän käymään kotona työvuorojen aikana. Koska suurin osa vastaajista (n=17) asui työvuorojen ajan merivartioasemilla, he raportoivat tämän heijastuvan eri tavoin perhe- ja kotiasioihin.

Yhteensä 22 vastaajaa vastasi siihen, miten asemalla asuminen vaikuttaa työssä vapaa-ajan suunnitteluun. Nämä vastaukset jakautuivat melko tasaisesti kolmeen ryhmään. Luokitteluperusteena tässä oli se, että oliko kommentti positiiviseksi vai negatiiviseksi ymmärrettävä. Kolmas ryhmä olivat neutraalit vastaukset. Positiiviseksi tai negatiiviseksi tulkittavia vastauksia oli yhtä paljon eli molempia kahdeksan kappaletta. Neutraaliksi tulkittavia kommentteja oli kuusi.

Positiivissävyytteisiksi vastauksiksi tulkittiin sellaiset vastaukset, joissa kerrottiin esimerkiksi asemalla asumisen sopivan hyvin sen hetkiseen elämän tilanteeseen tai asioiden hoituvan hyvin vapaa viikoilla. Näin vastattiin muun muassa:

*”Asun asemalla enkä lähtisi kotiin, vaikka ei olisi varalla oloa, koska vuorojen välissä on niin vähän aikaa, systeemi mahdollistaa pitkät vapaat, toimii hyvin.”*

*”Onnistunut varsin hyvin.”*

Negatiivissävyytteisiksi vastauksiksi tulkittiin sellaiset lausahdukset, joissa tuotiin esille esimerkiksi työvuorojärjestelmän hankaloittavan perhe-elämää tai säännöllistä harrastamista. Nämä vastaukset olivat seuraavan kaltaisia:

*”Ei voi aloittaa harrastusta, joka vaatii säännöllisen läsnäolon esim. kielten opiskelu tai ohjattu liikunta.”*

*”Rasittaa muuta perhettä / vaimoa, lasten harrastuksiin kuljetus esim. vaikeutuu.”*

Neutraaleiksi tulkittiin sellaiset vastaukset, joissa ei ollut suurta tunnelatausta asemalla asumisen puolesta eikä vastaan. Ne olivat seuraavan kaltaisia:

*”Toisessa päässä pitää olla joustoa.”*

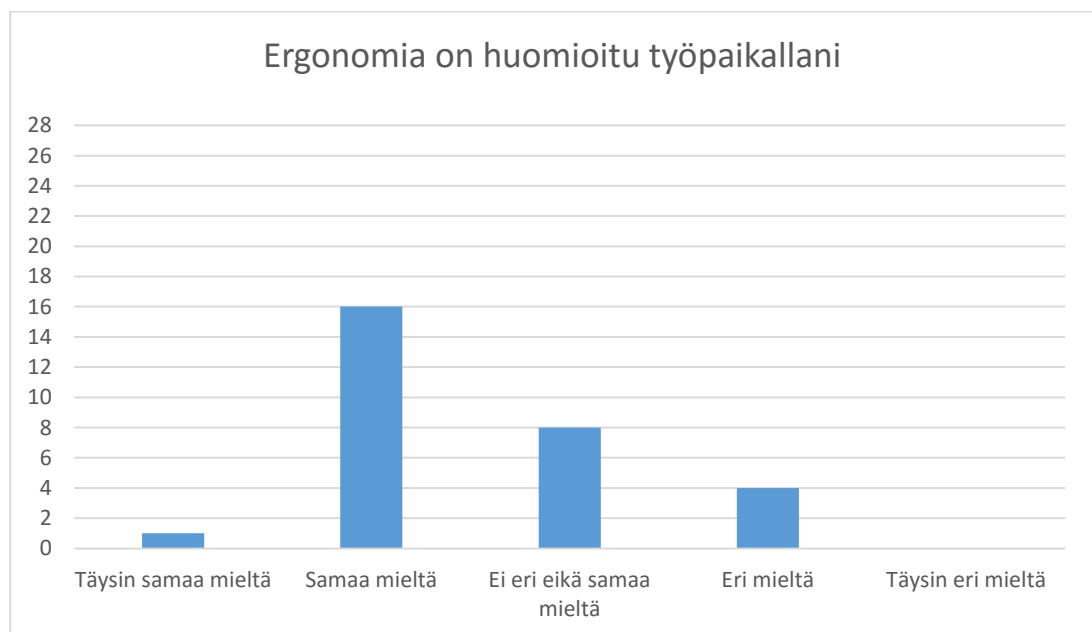
*”Tiettyjä asioita ja lomamatkoja joutuu suunnittelemaa työvuorojen mukaan, samoin joitakin kotihommia, ei suuria ongelmia.”*

Epätyypillinen työaika aiheutti 12 vastaajalle jonkin tai joitakin seuraavista univaikeuksista: unettomuus, nukahtamisvaikeus, yöheräily tai pitkäkestoinen väsymys. Kahdeksan näistä vastaajista kärsi vain yhdestä unihäiriöstä kuten pitkäkestoisesta väsymyksestä tai yöheräilystä. Neljä vastaajaa kärsi kahdesta

tai kolmesta univaikeudesta. Univaikeudet painottuivat joko nuorimpaan ikäryhmään eli 25–35-vuotiaisiin tai vanhimpaan ikäryhmään eli 46–55-vuotiaisiin. Näistä molemmista ryhmistä univaikeuksia oli raportoinut viisi henkilöä. Nuorimmassa ikäryhmässä univaikeudet painottuivat nukahtamisvaikeuksiin, kun taas vanhimmassa ikäryhmässä raportoitiin kaikkia univaikeuksia.

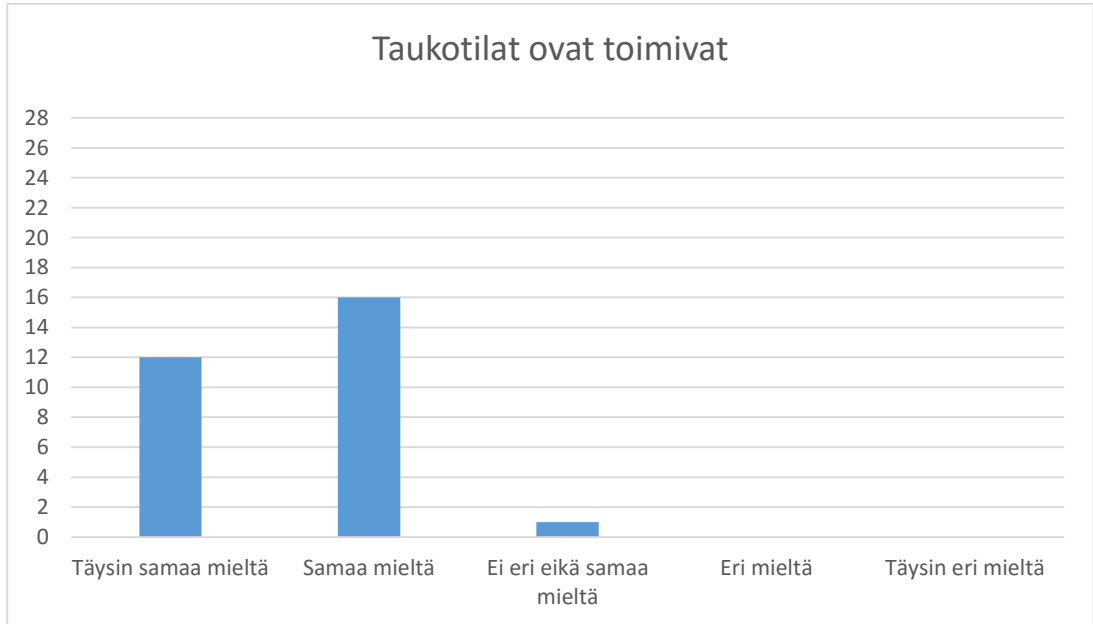
## 8.2 Työympäristö ja työyhteisö

Lähes kaikki vastaajat (N=29) kokivat, että työssä tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa. Heistä 22 oli asiasta samaa mieltä ja viisi täysin samaa mieltä. Vastaajista yksi oli eri mieltä ja yksi vastaaja oli kirjoittanut olevansa jokseenkin samaa mieltä, vaikka tällaista vastausvaihtoehtoa ei ollut valmiiksi annettu. Samoin lähes kaikki vastaajat (n=28) kokivat työympäristön tilat riittäviksi ja hyvässä järjestyksessä oleviksi. Heistä 26 oli samaa mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä. Yksi vastaaja ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Ergonomisten asioiden kohdalla tuli vastaajien kesken enemmän hajontaa mielipiteissä. Vastaajista 17 koki, että ergonomia on huomioitu työpaikalla. Eriävää mieltä asiasta oli neljä vastaajaa. Kahdeksan ilmaisi olevansa, ei eri eikä samaa mieltä. Kuvaan 2 on koottu saadut vastaukset ergonomian huomiomisesta.



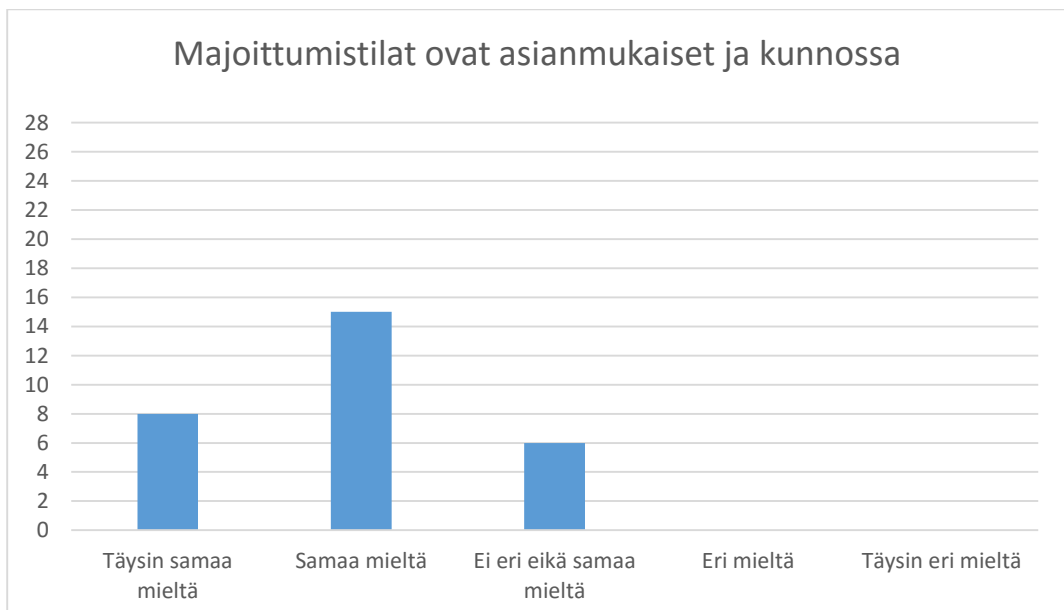
Kuva 2 Ergonomia (N=29)

Työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia tukevat asiat kuten taukotilojen toimivuus, majoittumistilojen asianmukaisuus sekä työpaikkaruokailun järjestäminen saivat vastaajilta kiitosta. Valtaosa vastaajista (n= 28) koki, että taukotilat mahdollistavat rentoutumisen. Yksi vastaaja ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Kuvaan 3 on koottu saadut vastaukset taukotilojen toimivuudesta.



Kuva 3 Taukotilat (N=29)

Majoittumistilat ovat asianmukaiset ja kunnossa 23 vastaajan mielestä. Kuusi vastaajaa ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Majoittumistiloja koskevat vastaukset on koottu kuvaan 4.



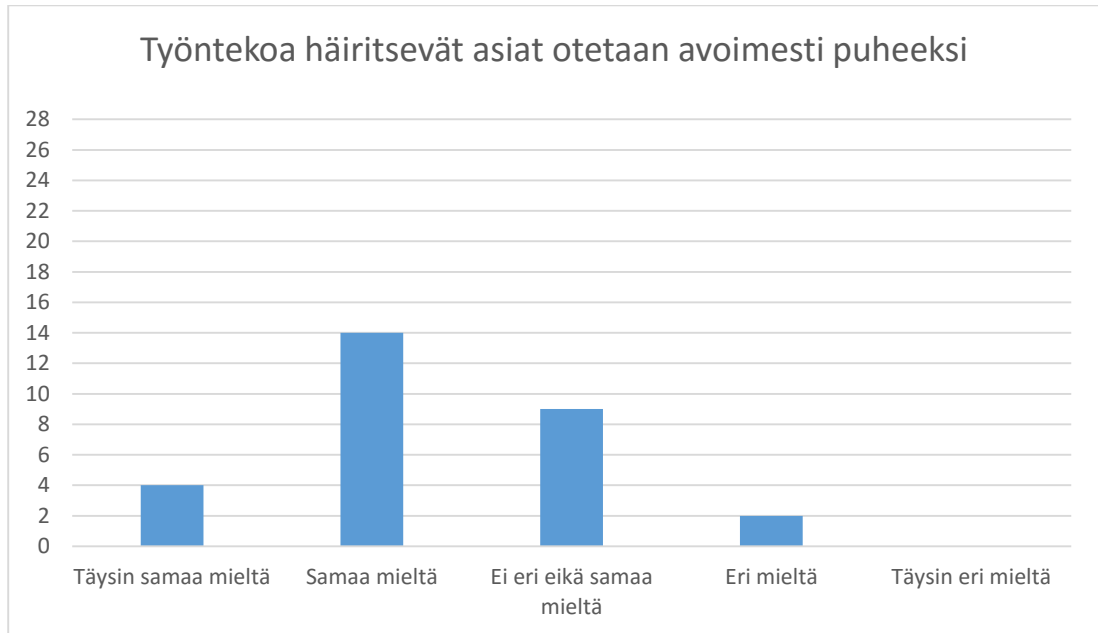
Kuva 4 Majoittumistilat (N=29)

Vastaajista 25 koki, että työpaikkaruokailu on huomioitu heidän työpaikallaan ja, että se tukee heidän jaksamistaan. Kolme vastaajaa ei ollut tästä samaa eikä eri mieltä. Yksi vastaaja koki, ettei työpaikkaruokailua ole huomioitu eikä se tue hänen jaksamistaan. Työpaikkaruokailua koskevat vastaukset on koottu kuvaan 5.



Kuva 5 Työpaikkaruokailu (N=29)

Suurin osa vastaajista (n=25) oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpanostaan arvostetaan työyhteisössä. Kolme vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä. Yksi vastaaja oli kirjoittanut olevansa asiasta jokseenkin samaa mieltä, vaikka tällaista vastausvaihtoehtoa ei ollut annettu valmiiksi. Työilmapiiriin liittyvät asiat olivat kunnossa 26 vastaajan mielestä. Sen sijaan työntekoa häiritseviä asioita otetaan avoimesti puheeksi ja niitä ratkaistaan 18 vastaajan mielestä ja kaksi vastaajaa oli asiasta eri mieltä. Loput vastaajista (n=9) ei ole samaa eikä eri mieltä. Häiritsevien asioiden puheeksi ottamista ja niiden ratkaisemista koskevat mielipiteet on koottu kuvaan 6.



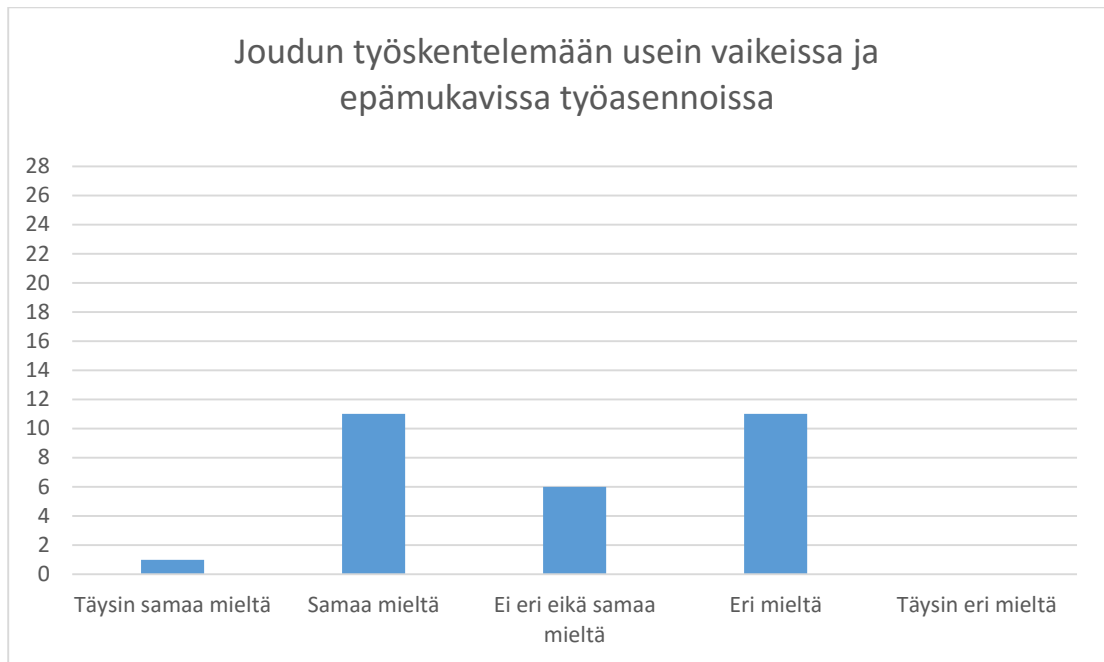
Kuva 6 Häiritsevien asioiden puheeksi otto (N=29)

Työssä toistuvasti esiintyviä tilanteita, jotka haittaavat työntekoa, raportoi vain kaksi vastaajaa. Toinen näistä vastaaja kertoi huonojen sääolosuhteiden haittaavan työntekoa merellä. Toinen vastaajista toi esille, että työn säännöttömyys ja monimuotoinen tehtäväkenttä ovat mielenkiintoisia, mutta vaativat paljon. Yllättävät asiakaskontaktit vaikeuttavat työn sujumista. Talvikautta hän toivoisi käytettävän enemmän koulutukseen.

### 8.3 Fyysinen kuormitus

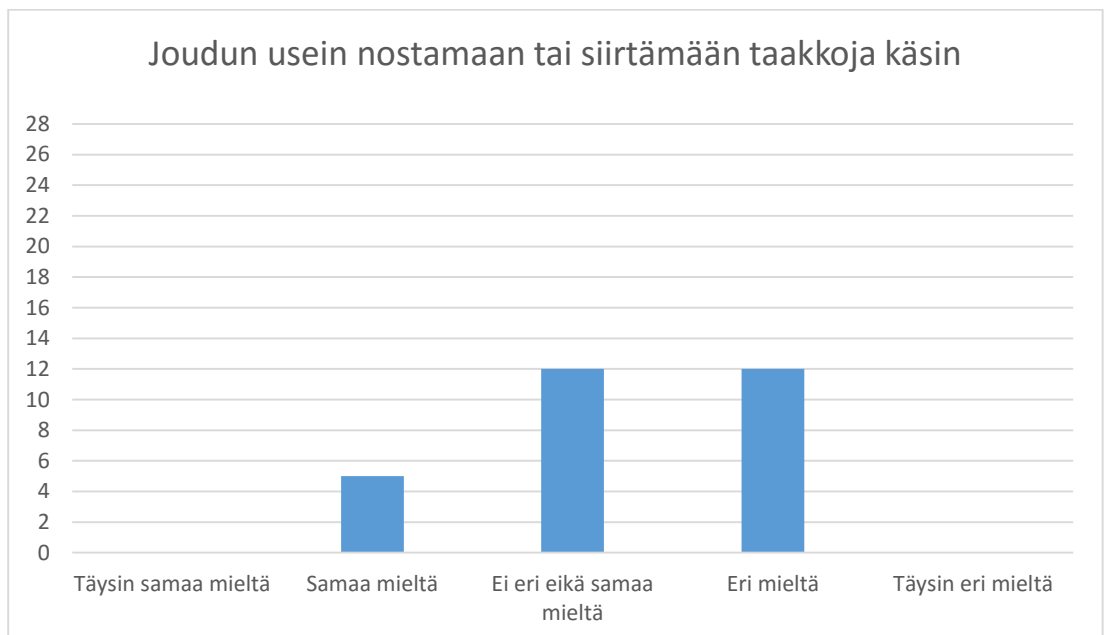
Vastaajista 28 oli samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että työn fyysiset vaatimukset ja omat voimavarat ovat tasapainossa. Yksi vastaaja koki, ettei näin ole. Riittävästä palautumisesta vapaapäivien aikana samaa mieltä tai täysin samaa mieltä olivat kaikki vastaajat (N=29).

Vastaajista 12 koki, että joutuu usein työskentelemään vaikeissa ja epämukavissa työasennoissa, kun lähes saman verran vastaajista (n=11) oli tästä eri mieltä. Ei eri eikä samaa mieltä vastaajista oli kuusi. Vaikeita ja epämukavia työskentelyasentoja koskevat mielipiteet on koottu kuvaan 7.



Kuva 7 Työskentely vaikeissa ja epämukavissa työasennoissa (N=29)

Taakkojen nostamisesta ja siirtämisestä usein ilman keventäviä apuvälineitä eri mieltä oli 12 vastaajaa ja samaa mieltä viisi vastaajaa. Vastaajista 12 ei ollut tästä samaa eikä eri mieltä. Kuvaan 8 on koottu taakkojen nostamisesta ja siirtämisestä käsin ilman työtä keventäviä apuvälineitä annetut vastaukset.



Kuva 8 Taakkojen siirtäminen (N=29)

Kysymykseen, mitkä seikat tukevat omaa fyysistä jaksamista parhaiten yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki (n=27) vastasivat liikunta tai kuntoilu. Sekä

riittävä lepo että terveellinen ruokavalio ja työpaikan ruokahuolto mainittiin molemmat viidessä vastauksessa. Harrastukset fyysistä hyvinvointia tukevana seikkana toi esille neljä vastaajaa. Toimiva työympäristö ja hyvä työilmapiiri saivat molemmat kaksi mainintaa. Perheen tuki työlle ja tasapaino kodin, perheen ja työelämän välillä mainittiin yhdessä vastauksessa. Myös toimiva työterveyshuolto huomioitiin yhdessä vastauksessa. Näin merivartijat vastasivat muun muassa:

*”Työajalla on mahdollisuus treenata.”*

*”Mahdollisuus kuntosalin käyttöön, ruokahuolto, toimiva ja tarkoituksen mukainen asemakiinteistö.”*

*”Hyvät työkaverit ja ystävät, kuntoilu ja harrastukset.”*

Kysymykseen työantajan tarjoamasta tuesta fyysiseen jaksamiseen 28 merivartijaa oli vastannut ja yksi oli jättänyt kohdan tyhjäksi. Kuntoilumahdollisuuden työajalla ja työnantajan tarjoaman kuntosalin mainitsee vastauksessaan 26 merivartijaa. Työpaikkaruokailun järjestäminen mainitaan kahdessa vastauksessa. Tykytoiminta, hyvä terveyshuolto ja mahdollisuus osallistua kuntoutukseen mainitaan vastauksissa kerran. Yksi vastaaja koki työnantajan tukevan hänen fyysistä jaksamistaan melko heikosti. Näin merivartijat muun muassa kysymykseen vastasivat:

*”Asemalla punttisali, antaa juosta cooperin testin määrääjain.”*

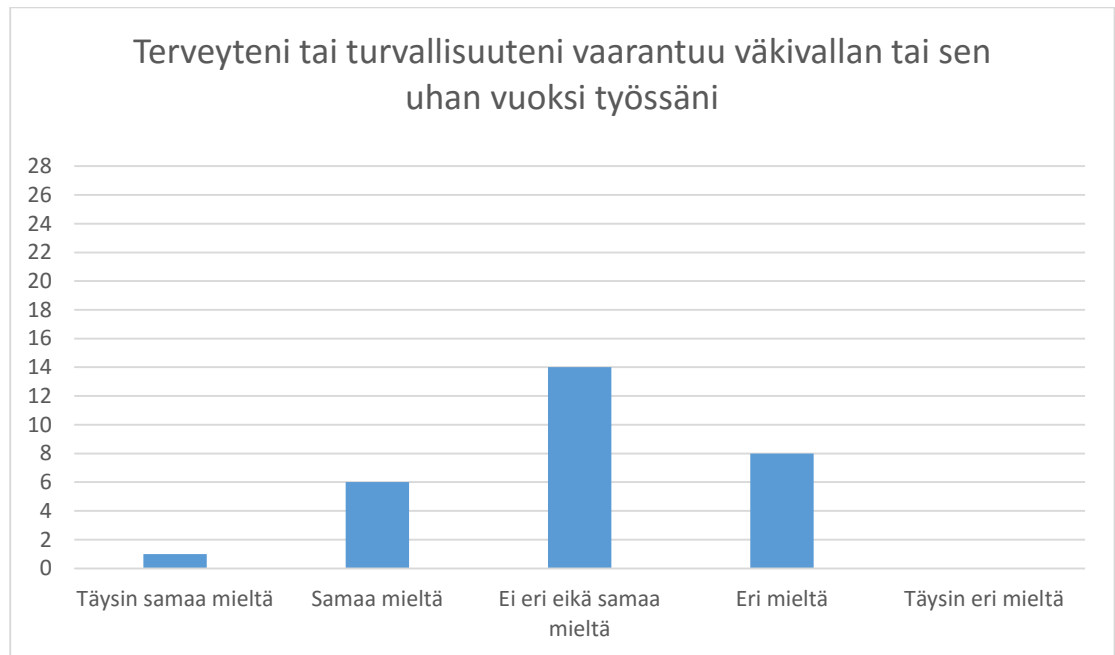
*”Järjestänyt tilat ja laitteet kuntoilua varten (kuntosali).”*

*”Kuntosali, työpaikkaruokailu, hyvät taukotilat.”*

#### 8.4 Psykososiaalinen kuormitus

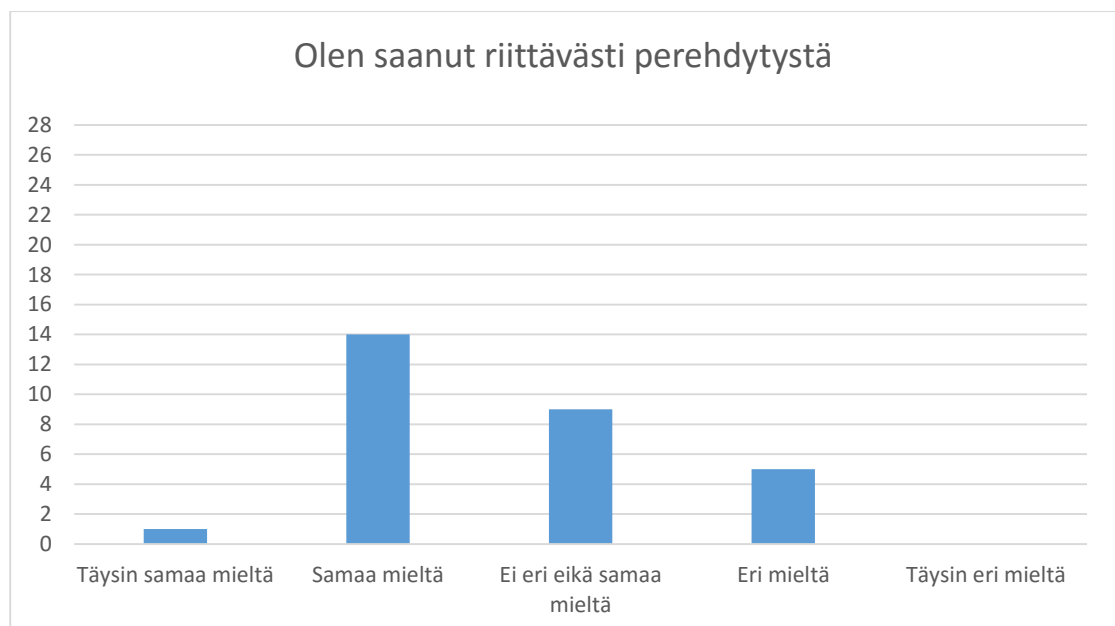
Vastaajista 28 oli sitä mieltä, että työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa omien voimavarojen kanssa. Yksi vastaaja koki, ettei ole samaa eikä eri mieltä henkisten vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta. Työskentelystä usein suorituskyvyn ääri rajoilla eri mieltä oli 22 vastajaa, eli he eivät koe olevansa henkisen suorituskykynsä ääri rajoilla. Seitsemän vastaajaa ei ollut tästä samaa eikä eri mieltä. Kysymykseen työntekijän terveyden ja turvallisuuden vaarantumisesta väkivallan tai sen uhan vuoksi samaa mieltä oli seitsemän vastaajaa. Eri mieltä terveyden ja turvallisuuden vaarantumisesta oli kahdeksan vastaajaa. Lähes puolet (n=14) kysymykseen vastanneista ei ollut samaa eikä

eri mieltä asiasta. Terveiden ja turvallisuuden vaarantumista koskevat vastaukset on koottu kuvaan 9.



Kuva 9 Terveiden ja turvallisuuden vaarantuminen työssä (N=29)

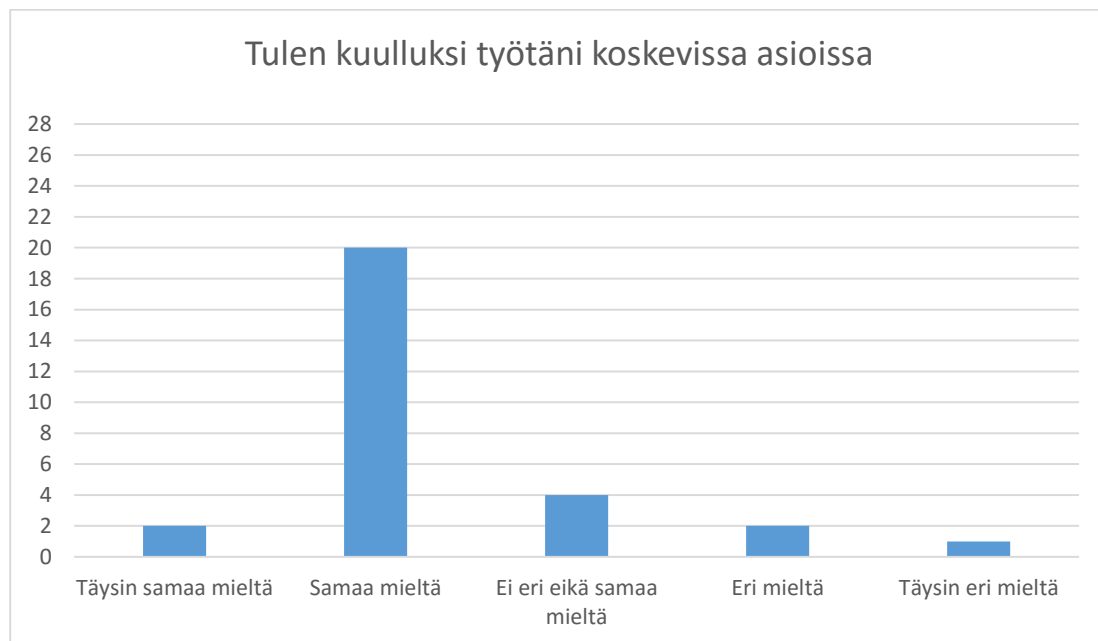
Vastaajista 15 koki saaneensa riittävästi perehdytystä ja koulutusta selviytyäkseen kaikista töistä myös häiriö- ja vaaratilanteissa. Viisi vastaajaa koki, ettei ollut saanut riittävää perehdytystä ja koulutusta. Ei samaa eikä eri mieltä asiasta oli yhdeksän vastaajaa. Riittävää perehdytystä koskevat vastaukset on koottu kuvaan 10.



Kuva 10 Perehdytys (N=29)

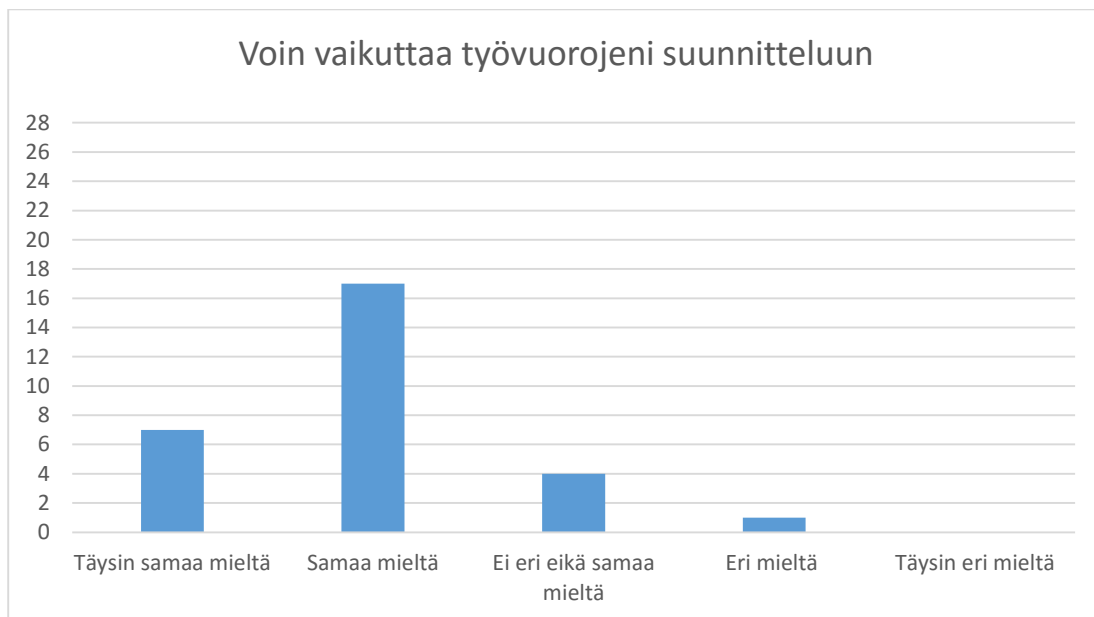


Vastaajista 22 kokee tulevansa kuulluksi työtään koskevissa asioissa ja muutoksissa. Eri mieltä tästä asiasta on kolme vastajaa ja neljä ei ole samaa eikä eri mieltä. Mielenpiteet kuulluksi tulemisesta työtä koskevissa asioissa on koottu kuvaan 11.



Kuva 11 Kuulluksi tuleminen (N=29)

Työvuorojen suunnitteluun koki voivansa vaikuttaa 24 vastaajaa. Yksi vastaaja oli tästä eri mieltä eli koki, ettei voi vaikuttaa. Neljä vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä vaikuttamismahdollisuuksistaan työvuorojen suunnitteluun. Kuvaa 12 on koottu vastaukset työvuorojen suunnitteluun vaikuttamismahdollisuudesta.



Kuva 12 Vaikuttamismahdollisuus työvuoroihin (N=29)

Työntekijöiden henkistä jaksamista selvittävään avoimeen kysymykseen oli vastannut 27, ja kaksi vastaajaa oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi. Hyvä työyhteisö ja työkaverit saivat vastauksissa eniten mainintoja (n=12). Pitkät vapaat, lepo ja riittävä palautuminen saivat lähes yhtä paljon mainintoja (n=10). Kuusi vastaajaa nosti esiin kunnossa olevat perheasiat ja perheen tuen työlle. Liikunnan ja hyvän tai kohtalaisen fyysisen kunnan kuusi vastaajaa koki tukevan myös henkistä jaksamista. Virikkeellinen vapaa-aika ystävien ja harrastusten parissa, hyvät esimiehet sekä mielekkäät ja sopivasti kuormittavat työtehtävät saivat kaikki kaksi mainintaa. Hyvä työterveyshuolto, oma ammattitaito sekä vaikutusmahdollisuus työvuorojen suunnitteluun koettiin myös henkistä jaksamista parantaviksi tekijöiksi ja mainittiin vastauksissa jokainen kertaalleen. Näin merivartijat muun muassa vastasivat:

*”Keskustelut esimiesten ja työkavereiden kanssa.”*

*”Vapaa-aikana riittävä irtautuminen työstä.”*

*”Se, että omat kotiasiat ovat kunnossa, samoin hyvät suhteet työkavereihin.”*

Avoimeen kysymyksen työnantajan tarjoamasta henkisestä tuesta kymmenen vastaajaa jätti tyhjäksi. 19 vastaajaa vastasi tähän kysymykseen. Näistä viidessä lomakkeessa sanottiin, että työnantaja ei tue henkistä jaksamista mitenkään. Yhdeksässä vastauksessa mainittiin työtoiminta työnantajan tarjoa-

mana tukena. Kaksi vastaajaa koki työterveyspalvelujen tukevan henkistä jaksamista. Samoin kaksi vastaajaa mainitsi pitkät vapaat ja levon. Hyvä työvuorosuunnittelu sekä debriefing oli mainittu vastauksissa kerran. Yksi vastaaja koki, että työnantaja tukee hänen henkistä jaksamistaan sillä, ettei kyttää tekemisiä. Näin merivartijat vastasivat muun muassa:

*”No eipä oikeastaan mitenkään.*

*”Tukemalla hieman työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa (Tykyraha).”*

*”Tykytoiminta, riittävän pitkät vapaat, isot muutokset ja epävarmuustekijät eivät lisää jaksamista.”*

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kaikki kyselyyn vastanneet merivartijat olivat miehiä, joten sukupuolen vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen ja työssäjaksamiseen ei tällä tutkimuksella voitu selvittää. Kaikilla merivartijoilla oli myös pitkä työkokemus alalta eli vähintään 11–20 vuotta, joten eroja konkareiden ja juuri alalle hakeutuneiden kesken ei tullut esille.

Tutkimustulosten tarkastelussa Työhyvinvoinnin portaat -mallin (Rauramo 2012) ensimmäisen portaan eli terveydeksi nimetyn portaan tavoitteet täyttyivät melko hyvin. Asianmukaiset majoitustilat ja työpaikkaruokailu ovat työnantajalta hyvä keino varmistaa työntekijöidensä fyysistä työhyvinvointia. Nämä asiat merivartijat kokivat pääsääntöisesti työyhteisössään toimiviksi. Työn fyysiset ja henkiset vaatimukset merivartijat kokivat olevan tasapainossa omien voimavarojensa kanssa. Univaikeuksia esiintyi 12 kyselyyn vastanneesta, mutta jokainen vastaaja kuitenkin koki, että ehtii palautua riittävästi työvuorojen välissä. Pitkät vapaat ja sitä kautta mahdollisuus irtautua työasioista lisäsi monen vastaajan kokemaa työhyvinvointia. Selkeät työ- ja vapaajaksot koettiin pääsääntöisesti hyvänä asiana. Toki osa vastaajista toi hyvin esille sitä, että tällainen työmuoto vaatii perheeltä joustoa ja puolison on kannettava yksin vastuu perheen arjen pyörittämisestä merivartijan työjakson aikana.

Merivartijan työ vaatii hyvää fyysistä ja henkistä kuntoa. Työn fyysisyyden vuoksi työntekijöiden liikuntaa ja kuntoilua tuetaan hyvin työaikana. Lähes jokainen kyselyyn vastannut mainitsi työnantajan tukevan fyysistä työhyvinvointia tarjoamalla puitteet kuntosaliharjoitteluun työajalla. Kaksi vastaajaa toi

esille toiveen siitä, että työnantaja voisi tukea myös vapaa-ajan urheiluharrastusta esimerkiksi tarjoamalla liikuntaseteleitä, joita voisi käyttää muun muassa uimahallissa. Työjaksojen vuoksi säännöllisen ryhmäliikunnan harrastaminen ei oikein onnistu merivartijan työssä, joten tästäkin syystä liikuntaseteleiden käyttö kannustaisi vielä lisää omaehtoiseen liikkumiseen myös vapaa-ajalla. Fyysiselle kunnolle asetetut tiukat vaatimukset kannustavat liikkumaan aktiivisesti ja ovat varmasti luoneet myös liikunnallisen elämäntavan.

Merivartijat kohtaavat työssään paljon asiakkaita, ja joskus kohtaamiset saattavat olla hyvinkin yllättäviä. Työnteon edellytyksenä on se, että työntekijä löytää ne asiat, jotka tukevat omaa henkistä jaksamista. Usealla vastaajalle perhe ja siviiliasioiden toimivuus sekä itsestä huolehtiminen esimerkiksi liikunnan kautta toivat tukea henkiseen jaksamiseen. Myös työnantajan tulisi tarjota tukea henkisen työhyvinvoinnin ylläpitoon. Tässä kohdassa työnantajalla olisi parantamisen varaa, koska moni vastaaja kertoi, ettei työnantaja tue henkistä jaksamista mitenkään. Myös se, että kymmenen vastaajaa oli jättänyt tämän kohdan tyhjäksi, tukee tätä olettamusta. Työyhteisön hyväksi koettu työilma- piiri ja se, että moni mainitsi juuri työkaverit omaa henkistä jaksamista tuke- vaksi asiaksi auttaa tässä asiassa paljon. Vastauksissa tuli esille myös avoi- muus ja keskusteluyhteys työyhteisössä, joka auttaa varmasti vaikeiden asia- kastilanteiden läpi käymistä. Toisaalta työnantajan järjestämä ja työterveys- huollon asiantuntijan johtamana toteutettu jälkipuintitilaisuus huomattavaa tun- nerasitusta aiheuttavien tilanteiden jälkeen tukisi työntekijöiden henkistä jak- samista. Debriefingin käytön mainitsi vastauksissa vain yksi vastaaja. Tykytoi- minta henkisen jaksamisen tukena tuli sen sijaan esille useissa vastauksissa. Tämä saattaa kertoa siitä, että tykytoiminta on koettu mielekkääksi. Osa vas- taajista toi esille, että tykytoiminta on kerran vuodessa tapahtuvaa, joten sitä voisi suunnitelmallisesti lisätä. Yhdessä vastauksissa tuotiin esille toive, että talvikautta voisi käyttää nykyistä enemmän koulutukseen. Työterveyshuollon toimivuus mainittiin parissa vastauksessa sekä fyysistä että henkistä työhyvin- vointia tukevana asiana, mutta kahdessa vastauksessa tuotiin esille sitä, että henkiseen jaksamiseen liittyviä asioita ei uskalla ottaa työterveydessä pu- heeksi. Henkinen tuki pitäisi saada osaksi työhyvinvoinnista huolehtimista, jol- loin se kuuluisi kaikille eikä sen pyytäminen leimaisi ketään. Hoitotyön puolella

paljon käytetty työnohjaus henkisen työhyvinvoinnin tukena on ilmeisen vierasta merivartijoille, koska kukaan ei maininnut työnohjausta henkisen työhyvinvoinnin tukena.

Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaiden toinen askelma on turvallisuus, jossa korostuu turvallinen työympäristö, turvalliset työtavat ja tasa-arvoinen työyhteisö. Tälläkin portaalla olevat vaatimukset täyttyvät melko hyvin. Merivartijat kokivat tarvittavien työvälineiden ja työympäristöön liittyvien asioiden olevan kunnossa. Termin ergonomia ja ergonomiaan liittyvät asiat vastaajat joko tulkitsivat tai kokivat työssään erilailla. Ergonomisten asioiden huomioiminen työssä jakoi mielipiteitä, vaikkakin yli puolet vastaajista koki ergonomisten asioiden olevan työssä kunnossa. Samoin taakkojen nostaminen työssä toistuvasti ilman keventäviä apuvälineitä ja siten sen aiheuttama kuormitus tuki- ja liikuntaelimille jäi vastauksena hieman epäselväksi, koska saman verran vastaajista ei kokenut näin olevan ja saman verran vastaajista ei ilmaissut mielipidettään. Kuitenkin viisi vastaajaa koki ilman apuvälineitä tapahtuvat nostot toistuviksi työssään. Vastaukset jakautuivat ristiin, kun selvitettiin hankalissa asennoissa työskentelyä, sillä saman verran vastaajia koki näin olevan ja saman verran vastaajista oli asiasta eri mieltä. Näin ollen ergonomisten asioiden järjestämisestä työssä ei voi tämän tutkimuksen perusteella tehdä yleistyksiä.

Merivartijan työssä ja työympäristössä esiintyy usein työntekijän fyysistä tai henkistä terveyttä vaarantavia tekijöitä. Oleellista näiden asioiden hallinnassa on ennakointi ja riskien hallinta. Merivartijoiden työhön kuuluu varmasti jatkuva riskien arviointi työtehtäviä suoritettaessa, ja se on näin ollen hyvin oleellinen osa työtä. Tämä selittäisi sen, että puolet vastaajista ei ollut eri eikä samaa mieltä terveytensä ja turvallisuutensa vaarantumisesta työssä. Seitsemän vastaaja koki terveytensä olevan vaarassa ja kahdeksan puolestaan ei kokenut terveytensä tai turvallisuutensa olevan vaarassa. Perehdytyksellä on suuri osuus siihen, miten työntekijä kokee työtehtävistään suoriutuvansa. Vastaajista kaksi kolmasosaa kokee saaneensa riittävästi perehdytystä työtehtäviin. Heille oli yhteistä myös pitkäkokemus merivartijantyöstä. Viiden vastaajan joukko, joka ei mielestään ollut saanut riittävästi perehdytystä, ei ollut yksistään nuorinta ikäluokkaa.

Työhyvinvoinnin portaiden (Rauramo 2012) kolmannella askelmalla tarkastellaan yhteisöllisyyttä. Keskeisinä arvoina korostuvat avoimuus, luottamus ja

vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Hyvässä työyhteisössä jokainen voi tuntea olevansa arvostettu ja hyväksytty ja siellä uskalletaan ottaa myös ongelmat ajoissa esille. Tällainen mielikuva syntyy merivartijoiden työyhteisöstä heidän vastaustensa perusteella. Suurin osa merivartijoista kokee tulevansa kuulluksi työtään koskevissa asioissa. Lähes kaikki kokevat työpanostansa arvostettavan työyhteisössä. Vaikeuden asioiden puheeksi ottaminen on monessa työyhteisössä hankalaa, mutta merivartijoista yli puolet koki, että työntekoa häiritsevät asiat voidaan ottaa avoimesti puheeksi. Työilmapiiri koettiin yleisesti hyväksi ja kunnossa olevaksi. Vastaukset antoivat kaiken kaikkiaan positiivisen kuvan tiiviistä työyhteisöstä. Merivartijoiden työnkuvan ja työtehtävien vuoksi on äärimmäisen tärkeää, että työntekijät kokevat saavansa arvostusta ja luottamusta sekä työtovereiltaan että esimiehiltään. Onhan oman ja toisten työn arvostaminen oleellinen osa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin portaat -mallin (Rauramo 2012) korkeimpia askelmia kuten arvostusta ja osaamista ei käsitellä tässä opinnäytetyössä.

## 10 POHDINTAA

Tutkimuksella haluttiin kartoittaa fyysisiä ja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja nostaa esille työyhteisön voimavaroja. Kysymysten laadinnassa oli onnistuttu melko hyvin, sillä tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia ja tutkimuksesta nousi esille työyhteisön voimavaroja. Kyselylomake oli kokonaisuudessaan melko pitkä, mutta toisaalta siinä ei kysymysten analysointi vaiheessa tullut esille turhia kysymyksiä. Päinvastoin ergonomiaan liittyvät kysymykset olisivat voineet olla tarkempia, koska näillä kysymyksillä ei saatu tarkasti selvitettyä ergonomiaan liittyviä asioita. Taustatietojen selvittämisellä oli ajatus saada mahdollisuus tutkimustulosten ristiin taulukoinnille, mutta tästä aineistosta ei lopulta noussut esiin selkeästi erottuvia vastauksia, joita olisi voinut tarkastella ristiin esimerkiksi työkokemuksen tai koulutuksen suhteen. Tutkimuksella oli tarkoitus saada esille sekä voimavara- että mahdollisia kuormitustekijöitä. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta on oleellista, että voimavaroja tukevia tekijöitä nousi tutkimuksessa enemmän esille.

## 10.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyteen on kiinnitetty huomiota tutkimuksen alusta lähtien. Kyselylomake ja aineiston keruu on suoritettu niin, ettei yksittäisen vastaajan henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Myös tutkimustulokset on tässä opinnäytetyössä esitelty niin, ettei niistä voi päätellä yksittäisen henkilön vastauksia. Tutkimuksen teon ja aineiston analysoinnin aikana kyselylomakkeet on säilytetty sivullisilta suojassa eikä niitä ole päässeet näkemään muut kuin tutkimusentekijät. Tutkimuksen valmistuttua kyselylomakkeet on hävitetty asianmukaisesti. Kyselyyn osallistuneille toimitetuissa kyselylomakkeissa oli tutkijoiden yhteystiedot, jotta tutkimukseen osallistuvilla oli kirjallinen tieto siitä, ketkä ovat vastuussa tutkimuksesta ja keneen voi ottaa yhteyttä lisätietojen saamiseksi tutkimuksesta. (ks. Kuula 2006, 88, 104, 108.)

Tutkimukseen luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota jo kyselylomakkeen laadinnassa. Kysymykset on pyritty laatimaan mahdollisimman selkeiksi ja lyhyiksi. Kysymyslomake sisälsi useita kysymyksiä, joissa vastaaja valitsi, onko hän asiasta samaa vai eri mieltä. Tällaisten kysymysten on havaittu ohjaavan jossakin määrin vastauksia, sillä vastaaja saattaa valita sen vastausvaihtoehdon, jonka hän arvelee olevan suotuisampi vastaus. Toisaalta näissä kysymyksissä oli annettu vaihtoehtona myös, "ei eri eikä samaa mieltä", jolloin mielipidettä ei ollut pakko ilmaista. Kyselylomake sisälsi kaiken kaikkiaan 49 kysymystä, joten sen täyttäminen on vaatinut vastaajalta paneutumista. Kyselylomakkeessa pyrittiin keskittymään kuitenkin vain tutkimuksen kannalta oleellisiin asioihin ja huomioimaan vastaamiseen kuluva aika. Esitestauksella pyrittiin varmistamaan se, että kysymykset ovat selkeitä ja yksiselitteisiä eikä niihin vastaaminen vie liian pitkää aikaa. Kyselylomake esitettiin ennen tutkimuksen aloitusta merivartijana työskentelevällä henkilöllä. Siihen tutustuivat ennakolta myös tutkimuksen yhteyshenkilö merivartiostossa sekä merivartioston työterveyshuollon terveydenhoitaja. Merivartijan työhön tutustuminen henkilöhaastattelujen kautta auttoi avaamaan työnkuvaa ja sitä kautta ohjasi kysymysten laadintaa ja vastauksien tulkintaa lisäten tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta ja tulosten yleistettävyyttä parantaa myös se, että lähes kaikki vastasivat vapaaehtoiseen kyselyyn. Kysely lähetettiin 34 merivartijalle, ja vastauksia palautui 29. Vastausprosentiksi tuli 85 %. Lomakkeet olivat myös huolellisesti täytettyjä avoimienkin kysymysten osalta. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 202–204; Vilkkä 2015, 108.)

Luotettavuuden kannalta tutkimustulokset on pyritty raportoimaan mahdollisimman tarkasti sekä perustelemaan niistä tehdyt tulkinnat. Muutamilla suorilla lainauksilla on pyritty lisäämään luotettavuutta ja tekemään tulosten esittely kiinnostavammaksi. (ks. Hirsjärvi ym. 2010, 233.) Tätä tutkimusta ei voi verrata aikaisempiin tutkimuksiin, koska vastaavia tutkimuksia ei ole tehty. Aiempiin VMBaro -tuloksiin näitä tutkimustuloksia ei myöskään voi suoraan verrata, koska kysymysten asettelu on erilainen ja VMBaro -tutkimusten tarkkoja asemakohtaisia tietoja ei ollut käytettävissä tätä tutkimusta tehtäessä.

## 10.2 Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa merivartijoiden työhyvinvointia ja työsjaksamista laajasti, jotta saatujen tutkimustulosten avulla niitä voitaisiin edelleen kehittää esimiehen ja mahdollisesti työterveyshuollon toimesta. Tutkimus nosti esiin asioita, jotka ovat hyvällä mallilla kuten työilmapiiri, mutta myös niitä joita voisi vielä kehittää kuten työntekijöiden henkisen jaksamisen tukeminen. Tutkimus antoi hyvän kuvan tämän hetkisestä tilanteesta, mutta tutkimuksen uusiminen muutaman vuoden kuluttua, kun organisaatio muutoksesta on kulunut enemmän aikaa, voisi olla kiinnostavaa ja mahdollistaisi vertailun. Vilkan mukaan työelämässä olisi tärkeää seurata toimintaa ja muutosta pitkällä aikavälillä. Tutkimuksen toistaminen sopivan ajan kuluessa antaisi vertailevaa ja muutosta kuvaavaa tutkimusaineistoa. Tämä tosin vaatisi tutkimuksen toistamisen samalla tutkimuslomakkeella ja edellyttäisi tutkimusaineiston perusteellisen dokumentoinnin, jotta vertailu on myöhemmin mahdollista. (ks. Vilka 2015, 108). Tämä tutkimus ei sisältänyt kysymyksiä ravitsemuksesta tai terveystottumuksista, joten niitä voisi selvittää erillisellä tutkimuksella.



## LÄHTEET

- Airila, A. 2015. Work characteristics, personal resources and employee well-being: A longitudinal study among Finnish firefighters. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Fogelholm, M. 2005. Fyysisen aktiivisuuden vaikutus ravinnontarpeeseen. Teoksessa Ravitsemustiede. 2. uudistettu painos, toim. Aro, A., Mutanen, M. & Uusitupa, M. 330-334.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.
- Härmä, M., Hublin, C. & Sallinen M. 2011. Työperäiset unihäiriöt. Teoksessa Työperäiset sairaudet, toim. Uitti, J. & Taskinen H. 520–522.
- Juvonen-Posti, P., Uitti, J., Kurppa, K., Viljamaa, M. & Martimo, K-P. 2014. Työterveysyhteistyö. Teoksessa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, toim. Uitti, J. 22–23.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kauppinen, T., Mattila-Holoppa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.
- KivaQ-työhyvinvointikysely. Työhyvinvointipalvelut. Saatavissa: <http://www.mediona.fi/tyohyvinvointipalvelut/kivaq-tyohyvinvointikysely/> [viitattu 24.10.2015].
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Launis, M. & Lehtelä, J. toim. 2011. Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manninen, M. 2015. Ylimerivartija. Haastattelu 12.10.2015.
- Mäkiniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muis-tioita 2014:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116121/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=2](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116121/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=2) [viitattu 14.10.2015].
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn, varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki:WSOY.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pahkin, K. 2015. Staying well in an unstable world of work-Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Rajavartiolaitos. 2015a. Vartiosto lyhyesti. Saatavissa: <http://www.raja.fi/slmv/organisaatio> [viitattu 17.10.2015].

Rajavartiolaitos. 2015b. Ammattien kuvaukset. Saatavissa: [http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/tyoskentely\\_rajavartiolaitoksessa/ammattien\\_kuvaukset](http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/tyoskentely_rajavartiolaitoksessa/ammattien_kuvaukset) [viitattu 16.10.2015].

Rajavartiolaitos. 2015c. Haku oppilaitokseen. Saatavissa: [http://www.raja.fi/rmvk/haku\\_oppilaitokseen](http://www.raja.fi/rmvk/haku_oppilaitokseen) [viitattu 18.10.2015].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Salopelto, T. 2015. Merivartioaseman päällikkö. Haastattelu 22.7.2015.

Sisäasiainministeriö. 2013. Määräys RVL Dno/2013/4275. Rajavartiolaitoksen esikunta.

Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Terveyskunto ja fyysinen toimintakyky. Teoksessa terveystyö. 2. uudistettu painos, toim. Fogelholm, M., Vuori, I. & Vasankari, T. 34. Helsinki: Duodecim.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä, periaatteet, rakenteet ja käytännöt. EU: UNIpress.

Tietoa ja tutkimusta työhyvinvoinnista. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista> [viitattu 14.10.2015].

Työelämähanke 2020. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://stm.fi/te2020> [viitattu 14.10.2015].

Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 14.10.2015].

Työhyvinvointikysely. 2011. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: <http://sykettä-tyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointikysely/Tyohyvinvointikysely.pdf> [viitattu 24.10.2015].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Ammattinetti. Merivartija. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/610\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/610_ammatti) [viitattu 17.10.2015].

Työterveyslaitos. 2015. Tykytoiminta. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx> [viitattu 25.10.2015].

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työtyytyväisyysbarometri VMBaro. 2012. Valtionkonttori.

Saatavissa: <https://baro.vm.fi/UnaviEVqIPFt> [viitattu 24.10.2015].

Valmeri-kysely. 2015. Työsuojeluhallinto. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyolosuhdemittarit/valmeri-kysely> [viitattu 24.10.2015].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Hyvä merivartija,

teemme opinnäytetyötämme, jonka aiheena on merivartijoiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Pohjakoulutukseltamme olemme molemmat kokeneita sairaanhoitajia ja opiskelemme nyt terveydenhoitajan tutkintoa. Tavoitteenamme on saada teiltä merivartijoilta monipuolisesti tietoa työhyvinvointiinne ja työssäjaksamiseen vaikuttavista seikoista. Haluamme myös kuulla teidän mielipiteitänne ja arvioitanne, sekä koota näiden pohjalta työyhteisöänne hyödyttäviä parannusehdotuksia. Kaikki antamanne tiedot tulemme käsittelemään luottamuksellisesti ja tutkimuksen valmistuttua tulemme asianmukaisesti hävittämään täyttämänne kyselykaavakkeet. Lomakkeet voitte palauttaa meille oheisessa suljettavassa kirjekuoressa **1.5.2015 mennessä**. Laittakaa ne sisäisessä postissanne Kotkan merivartioasemalle, mistä tulemme noutamaan ne.

Tutkimuksemme teemoja ovat: Työhyvinvointi/Työssäjaksaminen/Työympäristö/Työkyky/Fyysinen kuormitus/Psykososiaalinen kuormitus/Esimiestyö/Johtaminen.

### TAUSTATIEDOT

Ympyröi itseäsi koskeva tieto.

1. Olen: a) mies b) nainen
2. Ikäni on: a) 25 – 35 b) 36 – 45 c) 46 – 55 vuotta.
3. Henkilöstöryhmä johon työssäni kuulun: a) merivartija b) opistoupseeri c) upseeri.
4. Työkokemus: a) 0 – 10 b) 11 – 20 c) 21 – 30 d) yli 30 vuotta.
5. Asun: a) yksin b) avo-/aviopuolison kanssa c) avo-/aviopuolison ja lasten kanssa.
6. Työmatkani pituus on: a) alle 10 km b) 10 – 30 km c) yli 30 kilometriä.
7. Pystytkö työvuorojesi aikana käymään kotona vai asutko työvuorosi ajan asemalla:
  - a) kyllä pystyn
  - b) pystyn harvoin
  - c) en pysty, asun asemalla.

Jos joudut asumaan asemalla, miten se vaikuttaa työ- ja vapaa-aikasi asioiden suunnitteluun (esim. harrastukset, ystävät, perhe, työ jne.)?

---



---



---

8. Aiheuttaako epätyypilliset työajat sinulle joitain seuraavista univaikeuksista?

- a) unettomuutta
- b) nukahtamisvaikeuksia
- c) yö heräilyä
- d) pitkäkestoista väsymystä
- e) ei mitään

**TYÖYMPÄRISTÖ / TYÖYHTEISÖ**

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

1= Täysin eri mieltä  
2= Eri mieltä  
3= Ei eri eikä samaa mieltä  
4= Samaa mieltä  
5= Täysin samaa mieltä

- |     |   |   |          |   |   |       |
|-----|---|---|----------|---|---|-------|
| 9.  | Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa.                           | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 10. | Työympäristöni tilat ovat riittävän tilavat ja hyvässä järjestyksessä.                          | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 11. | Ergonomia on huomioitu työpaikallani.   | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 12. | Taukotilat ovat toimivat ja mahdollistavat rentoutumisen.                                       | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 13. | Majoittumistilat ovat asianmukaiset ja kunnossa.  | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 14. | Työpaikkaruokailu on huomioitu työpaikallani ja se tukee jaksamistani.                          | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 15. | Osaamistani ja työpanostani arvostetaan työyhteisössäni.  | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 16. | Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa.   | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 17. | Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan.                          | 1 | 2        | 3 | 4 | 5     |
| 18. | Onko työssäsi toistuvasti tilanteita, jotka haittaavat työn sujumista?<br>Jos on, mitä ne ovat? |   |          |   |   |       |
|     |   |   | a) Kyllä |   |   | b) Ei |

---



---



---

**FYYSINEN KUORMITUS**

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

1= Täysin eri mieltä  
2= Eri mieltä  
3= Ei eri eikä samaa mieltä  
4= Samaa mieltä  
5= Täysin samaa mieltä

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 19. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Joudun työskentelemään usein vaikeissa ja epämuksuissa työasunnoissa.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Joudun usein nostamaan tai siirtämään raskaita taakkoja käsin ilman työtä keventäviä apuvälineitä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Ehdin palautumaan riittävästi työvuoron rasituksista ennen seuraavan työvuoron alkua.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

23.

a) Mitkä asiat tukevat fyysistä jaksamistasi parhaiten?

---



---



---

b) Miten työnantaja tukee fyysistä jaksamistasi?

---



---



---

**PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS**

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

1= Täysin eri mieltä  
2= Eri mieltä  
3= Ei eri eikä samaa mieltä  
4= Samaa mieltä  
5= Täysin samaa mieltä

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 24. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Jouduin usein työskentelemään suorituskykyäni ääriarvoilla.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Olen saanut riittävästi perehdyttämistä ja koulutusta selviytyäkseen kaikista töistäni, myös mahdollisista häiriö- ja vaaratilanteista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Terveysteni ja turvallisuuteni vaarantuvat väkivallan tai sen uhan vuoksi työssäni.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Tulen kuulluksi työtäni koskevissa asioissa ja muutoksissa.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Voin vaikuttaa työvuorojeni suunnitteluun.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

30.

a) Mitkä asiat tukevat henkistä jaksamistasi parhaiten?

---



---



---



---

b) Miten työnantajasi tukee henkistä jaksamistasi?

---



---



---

**ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN**

Miten tyytyväinen olet seuraaviin asioihin?

1= Erittäin tyytymätön  
2= Tyytymätön  
3= Ei tyytymätön eikä tyytyväinen  
4= Tyytyväinen  
5= Erittäin tyytyväinen

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten vastaava numero.

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 31. Esimieheni antamaan tukeen työhöni liittyvissä kysymyksissä ja työnteen edellytysten luonnissa.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Töiden yleiseen organisointiin työyhteisössäni.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Esimieheni antamaan palautteeseen työtuloksistani, ammatinhallinnastani ja työssä kehittymisestääni. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Oikeudenmukaiseen kohteluuni esimieheni taholta.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Toteutuvatko työssäsi seuraavat asiat?

Vastaa ympäröimällä oikea vaihtoehto.

- |   |          |       |
|---|----------|-------|
| 35. Työyhteisössäni pidetään säännöllisesti kehityskeskusteluita?       | a) Kyllä | b) Ei |
| 36. Työyhteisössäni tehdään säännöllisesti riskinarviointia?            | a) Kyllä | b) Ei |
| 37. Työyhteisössäni pidetään säännöllisesti työhyvinvointikyselyitä?    | a) Kyllä | b) Ei |
| 38. Olen tyytyväinen työterveyshuoltooni ja sen tarjoamiin palveluihin? | a) Kyllä | b) Ei |

Jos et ole, niin miksi et ja mitä toivoisit parannettavan?

---



---



---

39. Antaako johto mielestäsi riittävät resurssit toimintaan? Nämä resurssit tarkoittavat tässä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseen varattua aikaa ja rahaa, kuten esim. Kelan tukema TYHY-toiminta.

a) Kyllä      b) Ei

40. Kannustaako mielestäsi johto ja esimiehet työntekijöitä tuomaan esille omia ajatuksiaan ja kehittämisehdotuksiaan työpaikallanne?

a) Kyllä      b) Ei



**TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY**

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

1= Täysin eri mieltä  
2= Eri mieltä  
3= Ei eri eikä samaa mieltä  
4= Samaa mieltä  
5= Täysin samaa mieltä

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 41. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. Työni tukee jaksamistani.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

44. Minkälaiseksi arvioit tämänhetkisen työhyvinvointisi kouluasteikolla 4-10? \_\_\_\_\_

45. Mikä on parasta työssäsi? (Rengasta kolme tärkeintä.)

asiakkaat / työtoverit / tehtävät / työympäristö / työolot / esimiehet / organisaatio /  
jokin muu, mikä

---

46. Mitkä seikat tukevat työssä jaksamistasi?

---



---



---

47. Mikä on mielestäsi tärkein kehittämisaalue työyhteisössäsi, jolla voitaisiin mahdollisesti parantaa työhyvinvointia ja työssäjaksamista? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

johtaminen / tulevaisuuden tavoitteet / oman työn tavoitteet / yhteistyö / tiedonkulku /  
jokin muu, mikä

---



---

48. Mitkä ovat sinun ehdotuksesi valitsemasi kehittämisaalueen suhteen?

---



---



---

49. Onko työssäsi ollut viime aikoina suuria muutoksia? Jos on, niin mitä, ja miten ne ovat vaikuttaneet työhyvinvointiisi ja työssäjaksamiseesi?

---

---

---

**Kiitos vastauksestasi!**