

Anna Kaipinen

TYÖHYVINVOINTIA TUKEVAT TEKIJÄT MERENKULUN AMMATISSA

Opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma, Terveystieteiden
terveyskasvatusta

Huhtikuu 2015



KYAMK
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät Anna Kaipinen	Tutkinto Terveystenhoitaja	Aika Huhtikuu 2015
Opinnäytetyön nimi Työhyvinvointia tukevat tekijät merenkulun ammatissa		47 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja Kymenlaakson ammattikorkeakoulu		
Ohjaaja Lehtori Sinikka Koho, THM		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa merenkulkijoiden näkemyksiä työhön vetävistä, siinä pitävistä ja siitä pois työntävistä tekijöistä. Merenkulun haasteena on osaavan henkilöstön saaminen ja ennenaikainen siirtyminen pois merenkulun tehtävistä. Tutkimuksessa selvitettiin merenkulkijoiden näkemyksiä työhyvinvoinnista, työssä viihtymisestä sekä terveydellisistä seikoista. Opinnäytetyö on osa Stay OnBoard -hanketta, jossa tavoitteena oli tutkia merenkulkijoiden työhyvinvointia sekä etsiä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työurien pidentämiseksi.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää ja siihen haastateltiin viittä (N=5) merenkulkijaa Etelä-Suomesta toukokuussa 2013. Haastateltavien valinnassa pyrittiin huomioimaan eri ikäryhmät, laivatyyppit ja henkilöstöryhmät. Haastattelut suoritettiin teema-haastatteluilla. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten mukaan merenkulun alalle houkuttelevia tekijöitä ovat periodityö, perheen tai kavereiden malli sekä merityön liikkuvuus. Työtä pidettiin vaihtelevana ja antoisana, mutta myös fyysisesti ja henkisesti kuormittavana. Työn pitäviksi tekijöiksi nostettiin työn jaksoitus sekä työn ja vapaa-ajan suhde. Pitkät lomat vaikuttivat työstä palautumiseen positiivisesti. Myös työyhteisön merkitystä työssä viihtymisessä ja jaksamisessa pidettiin hyvin merkittävänä. Työstä työntäväksi tekijöiksi nimettiin esimiestyön laatu, työaikajärjestelyt, työolot sekä perheen perustamisaikheet.</p>		
Asiasanat johtaminen, merenkulku, työhyvinvointi, työkyky		



KYAMK

University of Applied Sciences

Author (authors) Anna Kaipinen	Degree Public Health Nurse	Time April 2015
Thesis Title The Supporting Factors of Wellbeing at Work in Seafaring		47 pages 2 pages of appendices
Commissioned by Kymenlaakso University of Applied Sciences		
Supervisor Sinikka Koho, Senior Lecturer		
Abstract <p>Seafaring has challenges to find labour with good professional skills and many of the seafarer's leave their work too early. The purpose of this study was to examine seafarer's views on the factors attracting to, keeping in or withdrawing people from seafaring. This study was a part of the Stay OnBoard –project which aimed to examine wellbeing at work on seafaring and to find ways to improve wellbeing among seafarers and to lengthen their careers.</p> <p>This study is qualitative and the material was collected by five (5) seafarer's theme interviews. The examinees were selected by their age, personnel group and position. The interviews were held in May 2013. The material was analysed by using an inductive content analysis.</p> <p>According to the results of the study, the attractive sides of seafaring were cycle work and the movability of the work. An example of the family members or friends was also a compelling factor. The work was fascinating and versatile but also physically and mentally heavy. The best parts of the work were the relation of the work and spare time as well as a well-functioning work community. Seafarers thought that things at work which should be improved were management, working conditions and work time planning.</p>		
Keywords ability to work, management, seafaring, wellbeing at work		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	MERENKULKIJOIDEN TYÖOLOSUHTEET JA TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Merenkulkijoiden työn ja työolosuhteiden erityispiirteet	7
2.2	Työolosuhteiden vaikutus työhyvinvointiin ja työkykyyn.....	9
2.2.1	Melu ja tärinä.....	11
2.2.2	Lämpöolosuhteiden vaihtelut.....	12
2.2.3	Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät	14
2.2.4	Vuorotyö.....	16
2.3	Johtamisella tukea työhyvinvointiin.....	16
2.4	Työterveyshuolto työhyvinvoinnin turvaajana	20
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	22
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
4.1	Tutkimusmenetelmä	23
4.2	Kohderyhmä ja aineiston keruu	24
4.3	Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen	25
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
5.1	Haastateltavien taustatiedot	26
5.2	Merityöhön vetävät tekijät	27
5.3	Merityössä pitävät tekijät	28
5.3.1	Työ ja työympäristö	28
5.3.2	Työyhteisö.....	30
5.3.3	Johtaminen ja työn organisointi.....	30
5.3.4	Terveys ja työkyky.....	31
5.3.5	Laivan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet	33
5.4	Merityöstä työntävät tekijät	34
5.4.1	Työ ja työympäristö	34
5.4.2	Työyhteisö.....	35
5.4.3	Johtaminen ja työn organisointi.....	35

5.4.4	Terveys ja työkyky.....	37
5.4.5	Laivan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet	38
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
7	POHDINTA	40
7.1	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	41
7.2	Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet.....	42
	LÄHTEET.....	44
	LIITTEET	
	Liite 1. Haastattelurunko	

1 JOHDANTO

Suomen viennistä 90 % ja tuonnista 70 % hoidetaan meriteitse, joten merenkulun toimivuudella ja tehokkuudella on suuri taloudellinen merkitys. Merenkulun haasteita ovat kilpailukyvyn säilyttäminen taloudellisen kasvun hidastuessa ja ympäristösäädösten tiukentuessa sekä ammattitaitoisen ja työkykyisen työvoiman saatavuus. Vuonna 2014 Suomessa oli 44 varustamo ja Suomen lipun alla seilasi 146 alusta. Vuoden 2013 tilastojen mukaan merenkulun ammatissa työskenteli 9 813 henkilöä, joista noin 2 700 oli naisia. Työntekijöiden keskimääräinen eläkeikä oli 59,2 vuotta. (Merimieseläkekassa 2014, 6–7; Miilunpalo & Olkkonen 2013, 191; Trafi 2014, 6.)

Tämä opinnäytetyö on osa Stay OnBoard -hanketta, jonka tarkoituksena oli kartoittaa merenkulkijoiden työhyvinvointia ja keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työurien pidentämiseksi. Hankkeen tavoitteena oli myös selvittää syitä merenkulun henkilöstön vaihtuvuudelle sekä kehittää tutkimustulosten avulla työhyvinvointia tukeva interventiomalli. Hankkeen toteutti Kymenlaakson ammattikorkeakoulu yhdessä sosiaali- ja terveysministeriön, Työterveyslaitoksen, Merimieseläkekassan, merenkulun etujärjestöjen, eri varustamoiden ja Kotkan kaupungin kanssa. Hankkeen rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää merenkulkijoiden näkökulmasta erityyppisiin merityöhön vetäviä, siinä pitäviä ja siitä pois työntäviä tekijöitä. Merenkulkuuala poikkeaa muista aloista sekä työajoiltaan että työolosuhteiltaan. Tämän vuoksi teoriaosuudessa käsitellään merenkulun työolosuhteiden erityispiirteitä ja niiden vaikuttavuutta työhyvinvointiin sekä perehdytään työterveyden järjestämiseen ja sen keinoihin työhyvinvoinnin tukemisessa. Teoriatiedon valinta perustuu tutkimustehtäviin ja haastatteluissa esiin nousseisiin asioihin.

2 MERENKULKIJOIDEN TYÖOLOSUHTEET JA TYÖHYVINVOINTI

Hyvinvointi on yksilön kokemus omasta voinnistaan ja jaksamisestaan. Terveys koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Terveys ei siis tarkoita vain sairauksien puuttumista vaan se on mahdollisimman täydellinen hyvinvoinnin tila. Hyvinvoiva yksilö on tyytyväinen elämäänsä ja osaa

tasapainotella eri elämäntilanteissa arjen vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä. Yksilön edellytyksiä ja osaamista vastaava työ edistää hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-ajallakin. (Kämäräinen 2009, 11; Suonsivu 2014, 41.)

Työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan sitä, että työssä ja työpaikalla on ominaisuuksia ja piirteitä, jotka edistävät työntekijän hyvinvointia ja terveyttä tai ylläpitävät niitä (Kämäräinen 2009, 11). Työhyvinvoinnin osa-alueita ovat organisaatiotasolla työyhteisöön sekä ympäristöön, johtamiseen ja organisaation toimintatapoihin liittyvät alueet. Yksilötasolla työhyvinvointiin kuuluvat työntekijän terveyteen, työn hallintaan ja osaamiseen kuuluvat alueet. Työn mielekkyys, palkitsevuus ja tuottavuus ovat työhyvinvointia yleisesti lisääviä tekijöitä. Työhyvinvointia kuvataan usein työtyytyväisyydellä, jolla selvitetään työntekijöiden työssä viihtymistä. (Suonsivu 2014, 42–43.)

Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon. Pahkin (2015, 60–62) tutki väitöskirjassaan työhyvinvointia tukevia työhön liittyviä ja yksilöllisiä voimavaroja muutoskeskeisessä työelämässä. Työntekijöiden vahvat, yksilölliset voimavarat luovat pohjan työhyvinvoinnille. Tukeva ja arvostava ilmapiiiri työyhteisössä ja organisaatiossa taas auttavat selviytymään työelämän muutoksista ja ylläpitämään työkykyä.

Työkyky sisältää terveyden osa-alueet, joiden lisäksi työkykyyn vaikuttavat myös työntekijän työn sisältö, työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito (Kämäräinen 2009, 10–11; Perkiö-Mäkelä 2013, 98). Työkyky on käsitteenä niin monimuotoinen, että sitä on haastavaa arvioida tai mitata. Yleisimmin työntekijä arvioi omaa työkykyään itse tai arvioinnin voi tehdä esimerkiksi terveydenhuollon ammattilainen. Myös esimies arvioi työntekijän suoriutumista työtehtävistä. Hyvä työkyky vaikuttaa suurelta osin myös työntekijän työhyvinvointiin. (Suonsivu 2014, 17–18.)

2.1 Merenkulkijoiden työn ja työolosuhteiden erityispiirteet

Laivalla työskentelevät henkilöt jaetaan karkeasti miehistöön ja päällystöön. Laiva on työpaikkana hierarkkinen: laivan päälliköllä on valta ja vastuu ja hänen jälkeensä käskyjärjestys on selkeä. Yhteisenä ammattinimikkeenä käytetään merimiestä tai meren-kulkijaa, joilla viitataan yleisesti merenkulkualalla

työskentelevään henkilöön riippumatta sukupuolesta tai siitä, kuuluuko henkilö miehistöön vai päällystöön. Henkilöstö voidaan jakaa myös työtehtävien mukaisesti kansi-, kone- ja taloushenkilöstöön. Kansihenkilöstö vastaa muun muassa navigoinnista ja lastauksesta sekä aluksen turvallisuudesta. Kansiosaston esimiehenä toimii yliperämies. (Työterveyslaitos 2014a; Paloheimo-Koskipää 2010.)

Koneosaston ylin vastuu on konepäälliköllä. Koneosaston työtehtäviin kuuluvat koneiden kunnossapidon ohella laivan viemäröinneistä, ilmastoinnista, vedestä ja sähköstä huolehtiminen. Taloushenkilöstö vastaa aluksen tyypistä riippuen muun muassa aluksen muonituksesta, siisteydestä, majoituksesta sekä mahdollisesta viihdetoiminnasta. Taloushenkilöstöön kuuluvat esimerkiksi keittiöpäällikkö, myymälätyöntekijä ja siivooja. Taloushenkilöstön ylin esimies on laivatyyppistä riippuen joko intendentti tai stuertti. Koko aluksen ylin vastuuhenkilö on aluksen päällikkö eli kapteeni. (Pakola 2012, 22; Työterveyslaitos 2014a.)

Miehistön lukumäärä aluksilla vaihtelee aluksen koon, tyypin ja liikennealueen mukaan. Pienimmillä aluksilla miehistön määrä voi jäädä alle 10 ja suurimmilla, yleensä matkustaja-autolautoilla, taas nousta yli 300 (Työterveyslaitos 2014a). Alus muodostaa suljetun työympäristön, joka rakentuu eri tasoilla olevista työtiloista ja näitä yhdistävistä, osin ahtaista ja kapeista, käytävistä ja portaikoista. Henkilöstö työskentelee ja asuu työjakson eli törnin ajan aluksella. (Pakola 2012, 21; Työterveyslaitos 2014a.)

Vuonna 2012 voimaan astunut laki laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella (15.6.2012/395) määrittää, että aluksen työympäristön tulee olla turvallinen eikä se saa aiheuttaa vaaraa työntekijöiden terveydelle, aluksella on asianmukaiset tilat ja välineet työntekijöiden virkistäytymistä ja vapaa-ajan viettoa varten ja työntekijöiden asuin tilat (makuuhuytit, päivähytit, ruokailutilat, saniteettitilat) ovat turvalliset ja terveelliset. Työntekijöillä tulee myös olla työjakson aikana mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun ja asianmukaista ruokaa ja juomavettä riittävästi tarjolla.

Merenkulkijoiden mahdollisuudet osallistua yhteiskuntaelämään ja vapaa-ajantoimintaan ovat työjakson aikana rajattuja. Merimiespalvelutoimiston

(MEPA) toiminta perustuu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimukseen ja suositukseen sekä merimiespalvelulakiin. MEPAn lakisääteisenä tehtävänä on tukea merenkulkijoiden opiskelua ja harrastustoimintaa sekä tarjota heille opinto-, tiedotus- ja vapaa-ajan palveluja esimerkiksi kirjoja, elokuvia ja liikuntavälineitä. MEPA järjestää myös erilaisia liikunta- ja hyvinvointipalveluja aluksilla sekä tapahtumia ja kilpailuja myös maissa. (Merimiespalvelutoimisto 2015.)

Laivatyössä työvuorojaksot poikkeavat monista totutuista. Laivatyö on periodityötä. Suomalaisilla aluksilla on käytössä pääsääntöisesti vuorottelujärjestelmä 1:1. Tämä tarkoittaa sitä, että työjaksoa seuraa yhtä pitkä vapaa jakso ns. vastikevapaa maissa, joten henkilöstöä tarvitaan kaksinkertainen määrä osan ollessa työjaksolla ja osan vapaa-jaksolla. Työjaksot ovat yleisimmin 2–6 viikon mittaisia alustyyppistä ja liikennöintialueesta riippuen. 1:1 vuorottelujärjestelmässä työntekijät työskentelevät kaikkina viikonpäivinä. Työ on myös usein vuorotyötä. Vapaa-ajan määrä suhteessa työjaksojen määrään on kuitenkin selkeä alalle vetävä tekijä. (Työterveyslaitos 2014a.)

2.2 Työolosuhteiden vaikutus työhyvinvointiin ja työkykyyn

Suomessa käynnistyi vuonna 2014 ForMare-hanke. Hanke on merenkulkijoille suunnattu työhyvinvointiohjelma, jossa merenkulkijat saavat yksilöllistä opastusta terveisiin elämäntapoihin ja työkyvyn parantamiseen. Ohjelman tavoitteena on sairauksien ennalta ehkäisy ja työkyvyn ylläpitäminen. Ohjelma sisältää infoluentoja, fyysisiä testejä sekä tapaamisia henkilökohtaisen ohjaajan kanssa. Vuonna 2014 aloittaneen pilottiryhmän tulokset olivat hyviä: osallistujien rasvamassa väheni yhteensä 100 kg, kehon sisäinen rasva väheni lähes 12 prosentilla ja luumassa lisääntyi yhteensä 2,6 kg. Hanke jatkuu vuonna 2015. (Treuthardt 2015; Karppanen 2014, 8–9.)

Laivatyö vaatii merenkulkijoilta fyysisiltä ominaisuuksiltaan muun muassa lihashuntoa, liikkuvuutta ja kehonhallintaa. SeaFit-tutkimuksessa arvioitiin merenkulkijoiden fyysistä toimintakykyä ja hätätilannetehtävien kuormittavuutta. Merenkulun ammatissa voi poikkeustilanteissa esiintyä hyvää kuntoa vaativia kuormitushuippuja. Merenkulkijat kokivat liikunnan harrastusmahdollisuudet työjakson aikana tärkeiksi. Tutkimuksen mukaan kuitenkin merenkulkijoiden

kunnon kohottamiseen on selkeä tarve. Fyysisen toimintakyvyn ja terveydentilan arviointi motivoi ja tukee merenkulkijaa huolehtimaan terveydestään ja työkyvystään. Terveysliikunnan harrastamiseen tulisi myös kannustaa jo opiskeluvaiheessa. Merenkulkualan työterveysyhteistyössä tulisi panostaa ennaltaehkäisevään toimintaan, varhaisten oireiden havaitsemiseen, painonhallintakeinoihin ja työkyvyn edistämiseen. (Miilunpalo, Lindholm, Lusa, Visuri, Rautola, Pylkkönen, Toivonen & Punakallio 2015, 11, 61, 69–71.)

Ennaltaehkäisyn ja ohjauksen merkitys on todettu myös muissa tutkimuksissa. Vaikka periaatteessa olosuhteet laivatyössä mahdollistavat terveelliset elämäntavat, on niiden noudattaminen kuitenkin yksilöllistä. Hjarnoen ja Leppinin (2013, 1–2, 10) tutkimuksesta käy ilmi, että merenkulkijoilla tupakointi, epäterveellinen ruokavalio, liikkumaton työ ja liikunnan vähyys muodostavat yhä yleistyvän suuren riskin merenkulkijoiden terveydelle. Epäterveelliset elämäntavat vaikuttavat riskiin sairastua kroonisiin tauteihin, kuten diabetekseen sekä sydän- ja verisuonitauteihin.

Laivatyö näyttää vaikuttavan sekä tupakoinnin lisääntymiseen että ylensyöntiin. Hjarnoen ja Lepinin (2013, 4–8) tutkimista merenkulkijoista lähes puolet tupakoivat ja näistä suurin osa yli 15 tupakkaa päivässä. Ohjelmoiduista työtehtävistä varalla oloon siirtyminen on vaikuttanut tupakoinnin määrän nousuun, kun vapaa-aikaa on työtehtävien lomassa enemmän. Säännöllisesti kolme kertaa päivässä järjestettävä ilmainen ruokailu taas on merenkulkijoille sosiaalinen tapahtuma ja yksi päivän kohokohdista. Ruokaa tulee yleensä otettua runsaasti. Myös ruokailuiden väliset kahvihetket ja välipalat kasvattavat työntekijöiden energian saantia. Ylipaino onkin kasvava ongelma merenkulkijoiden keskuudessa.

Teknologian kehitys on helpottanut useiden merenkulkijoiden työtä ja nykyään työ on yhä yleisemmin istumatyötä ja sisältää vain vähän liikkumista. Useimmilla liikunta on suosituksia vähäisempää myös vapaa-ajalla sekä laivalla että maissa. Työjakson aikana huonot sääolosuhteet ja ajanpuute ovat suurimpia syitä liikunnan puutteelle. Työolosuhteet tulisi ottaa huomioon myös terveysohjantaa annettaessa. (Hjarnoe & Lepin 2013, 7, 9.)

Laivatyö on kuormittavaa sekä fyysisesti että psyykkisesti ja sosiaalisesti. Kompastumiset, liukastumiset ja putoamiset sekä rakenteisiin tai laitteisiin sattumisesta johtuvat tapaturmat ovat aluksilla yleisiä. Erilaiset sääolosuhteet ja ahtaat työtilat aiheuttavat oman hankaluutensa merityössä. Esimerkiksi koneosaston tehtävissä työpäivä saattaa sisältää runsaasti liikkumista eri tasojen välillä raskaiden taakkojen kanssa. Huolto-, korjaus- ja kunnostustöissä on riski huonoihin ja kuormittaviin työasentoihin sekä fyysisiin kuormitushuippuihin. Märkyys, jäätyminen tai esimerkiksi erilaisista voiteluaineista aiheutuva liukkaus ja aluksen keinuminen taas vaikeuttavat aluksen eri osissa liikkumista ja oleskelua. Yötyö ja aluksen keinuminen voivat myös haitata nukkumista. (Miilunpalo & Olkkonen 2012, 192; Työterveyslaitos 2014a.)

2.2.1 Melu ja värinä

Aluksen koneista, potkurilaitteistoista, huoltotoimissa käytettävistä työkooneista, ilmastointilaitteista ja talvisin jäistä aiheutuu melua. Konehuone on yleensä aluksen meluisin paikka. Siellä melutaso saa olla enintään 100 dB(A) ja melulle altistuminen ajoittaista. Melun ollessa yli 80 dB(A) työntekijöillä on oikeus asianmukaisiin kuulonsuojaimiin, ja yli 85 dB:ssä kuulonsuojaimet ovat pakolliset. Kuulonsuojaimilla meluvaimennus on useimmiten 25–30 dB. Työntekijällä on myös voitava käydä ennaltaehkäisevässä audiometrisessä kuulotestissä. (Työterveyslaitos 2014a; Työturvallisuuskeskus 2015; Karhula 2006, 100–103.)

Altistuminen melulle voi aiheuttaa tilapäistä kuulon heikkenemistä, johon yleensä liittyy korvien soiminen. Jatkuessaan melu-altistus voi aiheuttaa myös pysyvän, yleensä symmetrisen, kuulovian. Meluvammaherkkyttä lisääviä tekijöitä ovat muun muassa kohonnut verenpaine ja veren kolesterolipitoisuus sekä tupakointi. Melu voi aiheuttaa myös henkistä kuormittumista, ärtymystä, unihäiriöitä ja suorituskyvyn heikkenemistä. (Työterveyslaitos 2014a; Työturvallisuuskeskus; Karhula 2006, 105.)

Heinonen-Guzejevin (2008, 47, 61–62) tutkimuksessa meluherkkyys on yhdistetty korkean kolesterolin ja emfyseeman eli keuhkolaajentuman esiintymiseen sekä uni- ja särkylääkkeiden käyttöön, tupakointiin ja stressiin. Meluherkkyys on yksilöllinen ominaisuus. Se kuvaa melun herkkyden kokemista ja siihen

reagoimista. Meluherkät aistivat melun herkemmin ja voimakkaammin kuin ei-meluherkät. He myös tottuvat meluun hitaammin. Etenkin naisilla meluherkkyys aiheuttaa tilastollisesti merkittävän riskin sydän- ja verisuonikuolleisuudelle.

Vuonna 2009 merenkulkijoiden yleisin työkyvyttömyyden syy oli mielenterveydelliset ongelmat sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Aluksen tärinän ei ole kuitenkaan osoitettu aiheuttavan elimellisiä sairauksia merenkulkijoille. (Työterveyslaitos 2014b.)

Käsitärinällä tarkoitetaan ihmisen käsiin tai käsivarsiin aiheutuvaa tärinää, joka voi aiheuttaa terveydelle tai turvallisuudelle, etenkin verenkierrolle, tuki- ja liikuntaelimestölle tai hermostolle. Kehotärinä taas on tärinää, joka alustan välityksellä kohdistuu koko vartaloon aiheuttaen haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Erityisesti kehotärinä on riskitekijänä alaselän sairauksille tai selkärangan vammoille. Päivittäisen altistumisen raja-arvo on käsitärinälle 5 m/s^2 ja kehotärinälle $1,15 \text{ m/s}^2$. Arvioitaessa ja mitattaessa altistumisen tasoa meriliikenteessä, voidaan alle 1 hertsin taajuinen tärinä kuitenkin jättää huomioimatta. (Miilunpalo & Olkkonen 2012, 193; Työterveyslaitos 2014a; Työterveyslaitos 2014b; Karhula 2006, 113–114.)

2.2.2 Lämpöolosuhteiden vaihtelut

Kansiosastolla työskentely voi sisältää päivän aikana paljon lämpötilan vaihteluita siirryttäessä sisätiloista kannelle ja toisin päin. Koneosastolla taas voi etenkin kesäaikaan olla useiden suurien koneiden vaikutuksesta hyvinkin kuuma. Ikä, sukupuoli, kunto ja sairaudet, ruumiinrakenne, paino ja lämmölle tai kylmälle altistumisaika vaikuttavat lämpökuormittumiseen. Vaikka ihminen pystyy sopeutumaan suuriinkin vaihteluihin työympäristössään, kylmyyden ja kuumuuden sietokyky on kuitenkin rajallinen. Tarvittaessa työntekijöiden tulee käyttää henkilökohtaisia suojaimia lämpöolosuhteiden vaihteluilta suojautumiseen. (Harjanne & Penttinen 2006, 73–76; Karhula 2006, 144; Työterveyslaitos 2014a.)

Työhyvinvointi edellyttää ihmisen kokevan lämpöviihtyvyyttä eli olevan tyytyväinen ympäristönsä lämpöoloihin (Karhula 2006, 144). Ihmisen elimistö toimii

parhaiten, kun se luovuttaa yhtä paljon lämpöä kuin tuottaa. Korkea lämpötila ja ilman kosteus sekä suora säteilylämpö lisäävät riskiä lämpötasapainohäiriöille. Kuumassa pintaverenkierto ja hikoilu lisääntyvät. Runsas hikoilu voi vaikeuttaa elimistön neste- ja suolatasapainon ylläpitoa. Jos ilma on myös kostea ja seisovaa, hien haihtuminen vaikeutuu. Tällöin elimistön lämpötila alkaa nousta ja elimistön toiminta voi häiriintyä. Kuumissa tiloissa fyysisesti raskas työ aiheuttaa aina terveydellisen haitan vaaran, koska lihastyö yhdistettynä kuumaan työympäristöön voi olla keholle ylikuormittavaa. (Harjanne & Penttinen 2006, 73–74; Karhula 2006, 155.)

Lämpökuormituksen suuruus riippuu työn raskaudesta ja käytetyn työvaatetuksen lämpöominaisuuksista. Lämpöhaittoja voidaan tarvittaessa ehkäistä tai ainakin vähentää suojavaatetuksella sekä työpisteiden jäähdyttämällä, tuuletuksella ja kuumien työvaiheiden automatisoinnilla. Jos nämä keinot eivät riitä, tulee työtä keventää tauottamalla tai erillisillä työjärjestelyillä. (Harjanne & Penttinen 2006, 73–74; Karhula 2006, 155.)

Aluksen kannella työskenneltäessä työntekijät altistuvat talviaikaan kylmälle. Kylmällä työympäristöllä tarkoitetaan alle +10–12 °C:een lämpötiloja. Tässä lämpötilassa kylmän vaikutukset alkavat tuntua ensin käsien ja jalkojen jäähtymisenä kevyessä työssä. Kylmä alkaa haitata työntekoa silloin, kun ympäristön lämpötila laskee alle -10 °C:een. Tuulisessa ja kosteassa säässä haitat voivat tuntua jo 0 °C:ssa. Kylmänsietokykyä voivat heikentää univaje, väsymys sekä neste- ja energiavaje. (Harjanne & Penttinen 2006, 75; Karhula 2006, 149.)

Kylmälle altistuminen alentaa keskittymistä, tarkkaavaisuutta ja työmotivaatiota. Se voi myös vähentää lihasvoimaa, nopeutta ja kestävyyttä, alentaa koordinaatiokykyä sekä hidastaa rasituksesta palautumista. Nämä tekijät heikentävät työkykyä, lisäävät työn kuormittavuutta sekä kasvattavat tapaturmariskiä. Kylmä voi myös pahentaa monia sairauksia ja aiheuttaa kudosvaurioita. Työskentely kylmässä ei kuitenkaan ole varsinaisesti terveydelle haitallista, jos suojavaatetus, varusteet sekä työn suunnittelu ja tauotus ovat hyvin järjestettyjä. (Harjanne & Penttinen 2006, 75–76; Karhula 2006, 144.)

Paleltumat ja alilämpöisyys ovat kylmätyön vaaroja. Kun lämpötila on nollan lähellä ja ilman kosteuspitoisuus suuri, uhkaa pitkissä altistuksissa kudosten hapenpuutteen takia vettymispaleltuma. Tätä voidaan estää vaihtamalla jalkineet säännöllisesti kuiviin ja pitämällä muu suojavaarustus kunnossa. Hypotermian vaara on merkittävä tapaturma- ja sairaskohtaustilanteissa, etenkin työkenneltäessä yksin merioloissa. Hypotermian uhri viedään sisätiloihin, ja hänelle annetaan hitaasti lämmintä, sokeripitoista juotavaa. Liian nopea lämmitäminen voi johtaa sydämen jälkijäähtymisen, kun kylmä veri pääsee ääreisosista sydämeen. Hypotermiasta kärsivän tajuttoman uhrin ensiavussa tulee turvata hapensaanti, estää lisäjäähtyminen ja toimittaa uhri sairaalahoitoon. (Karhula 2006, 151.)

2.2.3 Psykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät

Pitkät työjaksot rajatussa ympäristössä ja saman työyhteisön sisällä asettavat vaatimuksia merenkulkijan psyykkiselle soveltuvuudelle, koska aluksen olosuhteissa mielenterveydelliset häiriöt voivat helposti korostua. Yhteydenpito perheeseen ja ystäviin vähentyy ja muuttuu työjakson ajaksi. Aluksella olevat virikkeet ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet ovat rajoitettuja. Työyhteisön ilma-piiri ja lähes jatkuva sosiaalinen kanssakäyminen voivat olla merkittävä henkinen kuormitustekijä. Toisaalta taas pitkät vapaat työjaksot tukevat työstä palautumista ja antavat aikaa sosiaalisille suhteille. (Miilunpalo & Olkkonen 2012, 192; Työterveyslaitos 2014a.)

Suomessa pitkien sairauslomajaksojen syynä ovat yhä useammin psyykkiset stressioireet, työtytymättömyys, elämän turvattomuus sekä epäoikeudenmukainen kohtelu työpaikalla. Myös muilla psykososiaalisilla tekijöillä on merkitystä sairauspoissaoloihin. Kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa huono työajan hallinta, työyhteisöjen sisäiset ongelmat sekä työn asettamat vaatimukset. Myös työsuhteiden määräaikaisuus, työtahdin kiristyminen ja jatkuva muutos luovat paineita työssä jaksamiselle. (Suonsivu 2014, 18–19.)

Koska työperäinen oireilu on niin yleistä, on tärkeää, että työpaikalla osataan tunnistaa esimerkiksi työperäisen stressin, työuupumuksen sekä masennuksen merkit. Venten, Kamphuisin, Blonkin ja Emmelkampin (2015) tutkimuksessa todetaan, että miessukupuoli, lyhennetty työaika ja hyvä työtovereiden

tuki ovat ennustekijöitä nopeampaan työperäisestä stressistä toipumiseen. Näiden lisäksi nuoremmat työntekijät, korkeammin koulutetut ja turvallisissa töissä olevat toipuivat nopeammin työuupumuksesta, burn-outista, kuin vanhemmat, alemmin koulutetut työntekijät. Työyhteisötasolla merkkejä oireilusta voivat olla muun muassa korkeat poissaololuvut, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, henkilöstöristiriidat sekä työntekijöiden antama palaute. Henkilökohtaisella tasolla kyky toimiviin ihmissuhteisiin, toisista välittämiseen ja itsearvostukseen sekä kyky työntekoon ja muuhun sosiaaliseen toimintaan taas ovat merkkejä hyvästä mielenterveydestä. (Suonsivu 2014, 32–33; Honkonen 2011, 482.)

Hyvä ja toimiva työyhteisö rakentaa työhyvinvointia. Avoin vuorovaikutus sekä työntekijöiden että työntekijän ja esimiehen välillä tukee työyhteisön ilmapiiriä, ja osallistuminen sekä syrjimättömyys kasvattavat työturvallisuuden tuntua. Huono ilmapiiri vaikuttaa taas vastaavasti työn tehokkuuteen ja työmotivaatioon. Se voi myös vaikuttaa mielenterveydellisten häiriöiden ilmaantumiseen kuormittaessaan työntekijän henkistä hyvinvointia. (Suonsivu 2014, 58–62; Honkonen 2011, 482.)

Työjaksolla ollessaan merenkulkijan sosiaaliset suhteet muuttuvat. Työyhteisön kesken sosiaalinen kanssakäyminen kasvaa, kun taas perheen ja ystävien kanssa yhteydenpito vähenee. Teknologia on kuitenkin mahdollistanut erilaisten viestimien kautta yhteydenpidon maalle jääneisiin omaisiin ja tuttaviiin. (Työterveyslaitos 2014a.)

Eurooppalaisen tutkimuksen mukaan neljäsosa eurooppalaisista kärsii jonkin asteisesta työn ja perheen yhteen sovittamisen ongelmasta. 28 % tutkittavista tunsivat, että he viettävät liian vähän aikaa perheidensä kanssa. 36 % tutkimukseen osallistuneista taas totesivat, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa ystäville. Töiden takia yli puolella tutkittavista ei ollut aikaa omille harrastuksille ja kiinnostuksen kohteille. Vain alle 10 % osallistuneista eivät kokeneet minkäänlaista painetta työn ja perheen yhdistämiselle. (Kotowska, Matysiak, Styrac, Paillhe, Solaz, Vignoli, Vermeylen & Anderson 2010, 1–96.)

2.2.4 Vuorotyö

Myös vuorotyö voi aiheuttaa terveydellisiä ja työkykyä alentavia ongelmia. Koskisen (2013) tutkimuksen mukaan vuorotyö nostaa esimerkiksi sepelvaltimotaudin riskiä. Terveysvaikutuksia on erityisesti yötyötä sisältävässä vuorotyössä (Karhula 2006, 384). Työaikalain (9.8.1996/605) mukaan työ, jota tehdään klo 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä. Yövuorolla tarkoitetaan työvuoroa, josta kolme tuntia sijoittuvat tälle ajanjaksolle.

Työperäiset unihäiriöt ovat yleisiä. Noin neljäsosa vuorotyöläisistä kokee itsensä jatkuvasti väsyneeksi. Vuorotyö vaikuttaa unihäiriön, univajeen ja työn stressitekijöistä johtuvan unettomuuden syntyyn. Unirytmien häiriintyminen tai unen lyhentyminen lisäävät depression, ahdistuneisuushäiriöiden, ylipainon, kohonneen verenpaineen ja tyypin 2 diabeteksen riskiä. Unihäiriöt heikentävät myös vireyttä ja haittaavat työssä suoriutumista sekä lisäävät työtapaturmia. (Härmä, Hublin & Sallinen 2011, 520; Karhula 2006, 384.)

Suurella osalla vuorotyötä tekevistä on usein tai jatkuvasti ruoansulatuselimistön oireita, kuten närästystä, vatsakipuja ja ilmavaivoja. Ruokailurytmi on yleensä vuorotyössä poikkeava. Valvomisen on joissakin tutkimuksissa osoitettu lisäävän ruokahalua. Yötyöntekijät ovatkin keskimäärin painavampia ja tupakoivat myös enemmän kuin päivätyöntekijät. (Härmä ym. 2011, 522–523; Karhula 2006, 384.)

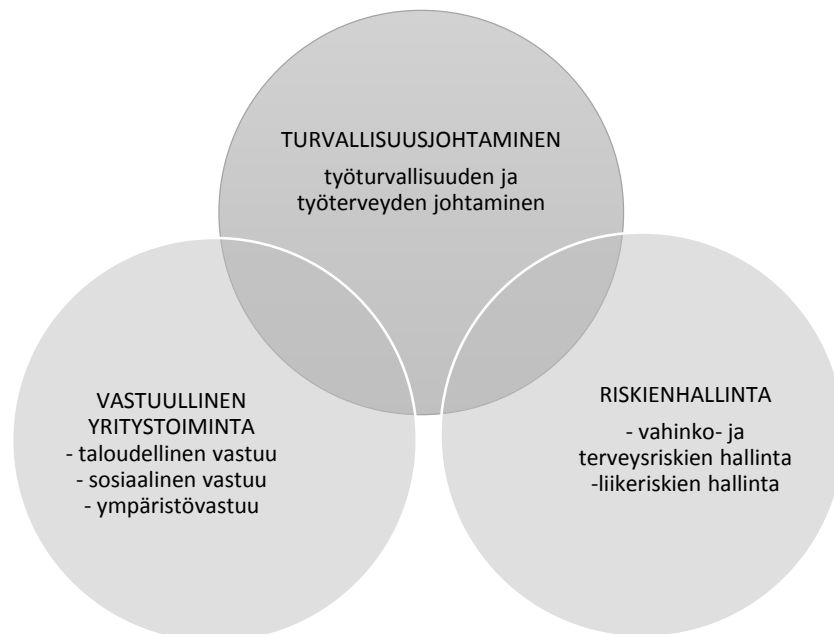
Vuorotyön riskeihin voidaan vaikuttaa työvuorojärjestelmillä. Vuorojärjestelmän tärkeimpiä tekijöitä ovat säännöllisyys, nopea ja myötä päivään etenevä kiertosuunta (päivä → ilta → yö) sekä korkeintaan 8–10 tunnin vuorot. Yksilöllinen vaikuttaminen vuorojen ajoittumiseen ja suunnitteluun lisäävät huomattavasti työtyytyväisyyttä. Vuorotyöläiset voivat myös itse vaikuttaa vuorotyön haittojen ehkäisyyn oikealla unirytmillä, säännöllisellä ja monipuolisella ruokailulla sekä muilla terveellisillä elämäntavoilla. (Karhula 2006, 389.)

2.3 Johtamisella tukea työhyvinvointiin

Anttila ja Salmenhaara totesivat selvityksessään (2011, 21, 105, 112), että samaan aikaan kun poistuma merenkulun ammateista on suurimmillaan, alan

koulutuksiin hakevien määrä on laskussa ja yleinen työvoiman tarjonta vähennee ikäluokkien pienentyessä. Työvoiman tarve on kasvava etenkin laivapäällystön osalta. Ulosliputukset, lakot ja alan yleinen epävarmuus ovat vähentäneet alan houkuttelevuutta. Laivatyö on työolosuhteiden takia vaativaa ja vaatii sopeutumista. Merenkulkuala on hyvin kansainvälinen, ja kieli-, vuorovaikutus- sekä yhteistyötaidot korostuvat niin päällystössä kuin miehistössäkin. Esi- miestyön tärkeys korostuu merenkulun ammatissa entisestään.

Yritysten kilpailukyky, tuottavuus ja menestyminen ovat välttämättömyys ihmisten hyvinvoinnin säilymiselle ja kehittymiselle. Osa yrityksen vastuullista toimintaa on turvallisuusjohtaminen (kuva 1), jolla yrityksen johto pitää huolta henkilöstön, asiakkaiden ja ympäristön turvallisuudesta. Etenkin merityössä turvallisuuteen panostaminen on ensiluokkaisena tärkeää, koska apua ei ole saatavilla helposti (Työterveyslaitos 2014a). Turvallisuusjohtamiseen sisältyvät työturvallisuuden ja työterveyden johtamisnäkökulmat ja riskienhallinta on yksi turvallisuusjohtamisen tärkeistä tehtävistä. Vastuullisuus ja turvallinen toiminta edellyttää aina myös henkilöstön sitoutumista. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 30.)



Kuva 1. Turvallisuusjohtaminen yhdessä vastuullisen yritystoiminnan ja riskienhallinnan kanssa muodostavat pohjan toimivalle yritykselle (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 30).

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaisesti työnantaja on velvoitettu huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töissä. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota siis sekä työhön, työoloihin ja muuhun työympäristöön että työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviin tekijöihin. Työnantajalla on velvollisuus myös seurata työn sujumista, tapojen ja työympäristön turvallisuutta sekä työyhteisön tilaa.

Esimiehellä on kokonaisvastuu työyhteisönsä hyvinvoinnista. Esimiesten tulee siis huolehtia, että työntekijöillä on edellytykset suoriutua työtehtävistään. Esimiehellä on myös oltava tarvittavat tiedot, taidot ja työvälineet työntekijöiden tukemiseen. Esimiehen velvollisuutena on puuttua nopeasti havaitsemiinsa epäkohtiin ja ongelmiin ja ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin havaitessaan työntekijän työkyvyn alentuneen tai vaarantuneen. (Suonsivu 2014, 63.)

Yksilön työkykyä parantavalla turvallisella ja terveellisellä työllä on merkityksensä tuottavuuden kestävässä kehittämisessä. Tuottavuuden ja toiminnan laadun parantaminen on johdon keskeinen tehtävä, ja työolojen ja työtyytyväisyyden kehittäminen on osaavan johdon merkki. Työolojen parantaminen vaikuttaa tuottavuuteen vähentämällä sairauksien ja tapaturmien aiheuttamia hukkakustannuksia ja lisäämällä henkilöstön työmotivaatiota organisaatiossa. Motivoitunut henkilöstö onkin keskeinen työpaikan voimavara ja kilpailukyvyntekijä. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät ovat tasa-arvoisia ja arvostettuja, työn ja muun elämän yhteensovittaminen on luonnollista sekä eri-ikäiset ja eri kulttuuritaustoista tulevat huomioitaan. Johtamistapa on työntekijöitä kuuntelevaa, luottamuksellista, osallistavaa ja tasapuolista. Parhaita tapoja motivoida henkilöstöä ja parantaa yhteistyötä henkilöstön kanssa on työolosuhteiden, työn sujuvuuden ja työn organisoinnin kehittäminen yhdessä. (Laitinen ym. 2013, 192–193; Suonsivu 2014, 58–60.)

Nuutisen, Heikkilä-Tammen, Mankan ja Bordin tutkimuksessa (2013, 99–101) kartoitettiin eri-ikäisten työhyvinvointia ja työssä jatkamista tukevia johtamiskäytäntöjä. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät painottavat esimiehiltä työssä saatavaa tukea ja työn käytäntöjen tuntemista. Heidän mielestään töiden hyvä organisointi, työmäärän kohtuullisuus, mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin sekä esimiehen osallistuminen työhön lisäisivät hyvinvointia työssä.

Suonsivun (2014, 64–65, 97–99) kirjassa *Työhyvinvointi osana henkilöjohtamista* on esitelty erilaisia tapoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Palautteen antaminen, vuorovaikutteisesti toimiminen, alaisten kuunteleminen ja erilaisuuden hyväksyminen ovat tärkeitä hyvälle esimiehelle. Fyysistä kuormitusta on mahdollista vähentää kiinnittämällä huomiota työasentoihin, työn raskauteen, työvälineiden ajantasaisuuteen, työssä vaadittavaan tarkkaavaisuuteen ja työympäristön sekä työntekijän ominaisuuksiin. Henkistä kuormittumista voidaan vähentää poistamalla työyhteisöstä epäasiallinen kohtelu, häirintä ja mahdollinen väkivallan uhka. Työhyvinvointia voidaan myös mitata sekä laadullisilla että määrällisillä mittareilla. Tällaisia mittareita voivat olla esimerkiksi vaara- ja läheltä piti -tilanteiden ilmoitukset, kehityskeskustelut, viihtyvyysindeksit, koulutusseuranta, turvallisuusaloitteet sekä auditoinnit.

Organisaatio voi tukea henkilöstön hyvinvointia myös erilaisilla palveluilla. Työpaikkaruokailun järjestäminen turvaa henkilöstön energian saannin ja vähentää väsymystä sekä parantaa sosiaalista kanssakäymistä henkilöstöryhmien välillä. Fyysisen kunnon parantamiseksi on tarjolla useita vaihtoehtoja. Esimerkiksi kuntosetelien käyttö on joissain yrityksissä suosittua (RJ-kuntoiluseteli Oy). Päihteettömyyttä ja tupakoimattomuutta voidaan tukea erilaisilla ryhmillä tai ohjelmilla. Kuntoutus voi olla joillekin työntekijöille hyvä vaihtoehto terveyden ja työkyvyn tukemiseen. Organisaatioille on saatavilla myös erilaisia työhyvinvoinnin kehittämismalleja ja suosituksia, jotka sisältävät tietoa työhyvinvoinnin taustatekijöitä, näkemyksiä työyhteisön voimavarojen kohdentamisesta ja tehokkaista edistävästä toimenpiteistä. Malleissa on myös kerrottu päihdeasioiden ja -ongelmien ennaltaehkäisystä ja käsittelemisestä sekä hoitoonohjauksesta. (Suonsivu 2014, 66–67.)

Yksi tällaisista työhyvinvoinnin kehittämismalleista on Työhyvinvoinnin portaat -malli. Mallissa on hyödynnetty TYKY- ja työhyvinvointimalleja yhdistelemällä niiden sisältöä Maslow'n tarvehierarkiaan. Kuvassa 2 on esitetty työhyvinvoinnin portaat -mallin eteneminen. Mallin lähtökohtana ovat psykofysiologiset, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Malli on väline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Portaille on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökul-

masta ja näihin liittyviä arviointimenetelmiä. Mallin tarkoituksena on edetä portas portaalta ylöspäin. Työhyvinvoinnin edellytyksenä on, että kaikki esitetyt tarpeet tulee tyydytettyä. (Rauramo 2009, 1.)



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2009, 3).

Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitoon on saatavissa apua myös työterveydestä. Työterveysyhteistyön tavoitteena on tarttua riittävän aikaisin sellaisiin tilanteisiin, jotka saattavat johtaa työn tuloksellisuuden ja laadun heikkeneemiseen, työntekijöiden työkyvyn alentumiseen tai ennenaikaiseen eläköitymiseen. Ongelmiin tarttuminen ja työntekijöiden tukeminen ovat osoitus välittävistä työkuultuurista. (Suonsivu 2014, 64.)

2.4 Työterveyshuolto työhyvinvoinnin turvaajana

Merenkulkijoiden ammatillisista vaatimuksista ja terveydellisestä soveltuvuudesta laivatyöhön säädetään erilaisilla kansainvälisillä säädöksillä ja kansallisella lainsäädännöllä. Sääntelyn pohjana toimivat Kansainvälisen merenkulku-

järjestön (IMO) yleissopimukset. Suomalaiset merimiesten lääkärintarkastusohjeet perustuvat sekä IMO:n sopimukseen että Kansainvälisen työjärjestön (ILO) merityöyleissopimukseen. Laki laivaväen lääkärintarkastuksista (17.12.2010/1171) sisältää tarkemmat vaatimukset lääkärin tarkastuksille. Vaatimukset koskevat fyysistä ja psyykkistä terveyttä, näkö- ja kuulokykyä, sairauksia sekä alle 18-vuotiaiden nuorten osalta sitä, ettei työ ole heidän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselleen haitallista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 11–12; Työterveyslaitos 2013.)

Työterveyden järjestäminen on työnantajalle lakisääteistä. Lainsäädäntö on 2000-luvun alusta korostanut yhteistyötä työnantajien, työntekijöiden ja työterveyshuollon välillä. Työterveyshuollon tavoitteena on ehkäistä työstä ja työoloista johtuvia haittoja ja vaaroja sekä edistää työntekijän turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383). Työnantajalla ja työterveyshuollolla tulee olla yhteiset tavoitteet, jotta työterveystoiminnan vaikutuksia voidaan tunnistaa ja saada aikaan. Jos tavoitteet eivät ole toteutettavissa eikä niiden saavuttaminen ole mitattavissa tai arvioitavissa, vaikutukset jäävät puutteellisiksi. (Juvonen-Posti, Uitti, Kurppa, Viljamaa & Martimo 2014, 22–24.)

Työterveyshuollon toiminta perustuu yrityksen ja työterveyshuollon väliseen sopimukseen. Työterveyshuollon toiminnan tulee olla yrityksen tarpeiden mukaista. Tarpeita tulee arvioida jatkuvasti. Yrityksen yhteistyö työterveyshuollon kanssa alkaa työpaikkakäynnillä, joka on osa työpaikkaselvitystä. Työpaikkaselvityksestä laadittavassa asiakirjassa esitetään johtopäätökset työolosuhteiden terveydellisestä merkityksestä sekä tarvittavat toimenpide-ehdotukset. Työpaikkaselvityksen jälkeen laaditaan toimintasuunnitelma, jossa kerrotaan työpaikan työterveyshuollon toiminnasta ja mahdollisista sairaanhoitopalveluista. Toimintasuunnitelma on toimintaohje ja tiedonvälittäjä myös työpaikalla, joten se tulee pitää työntekijöiden nähtävillä. (Juvonen-Posti ym. 2014, 26.)

Merenkulkijoiden terveystarkastukset tulee järjestää terveydenhuoltolain (30.12.2010/1326) mukaisesti niin sanotuissa merimieskeskuksissa, jotka sijaitsevat Haminassa, Helsingissä, Kemissä, Kotkassa, Oulussa, Pietarsaa-

ressa, Porissa, Raumalla, Savonlinnassa, Turussa ja Vaasassa. Merenkulkijoille järjestetään lääkärintarkastuksina yksi alkutarkastus sekä uusintatarkastukset kahden vuoden välein. Alkutarkastus suoritetaan merityöhön ensimmäistä kertaa hakeutuville sekä merenkulkualan koulutusta antaviin oppilaitoksiin tai yksikköihin hyväksytyille. Tarkastusten tavoitteena on karsia tarkastettavien joukosta merenkulun tehtäviin soveltumattomat henkilöt sekä huolehtia siitä, että jokainen merenkulkija kykenee terveytensä puolesta toimimaan poikkeustilanteissa. Jos tarkastettava ei kerro sairaudestaan, ei sen havaitsemiseksi kuitenkaan ole päteviä testausmahdollisuuksia. Tarkastukset tekee merimieslääkäri, joka on suorittanut merimieslääkäreille tarkoitetun koulutuksen ja jolle Valvira on myöntänyt oikeuden toimia merimieslääkärinä.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miksi merenkulkijat ovat hakeutuneet alalle, mitkä työhyvinvointiin ja -tyytyväisyyteen liittyvät tekijät saavat heidät pysymään alalla sekä mitkä tekijät taas voivat vaikuttaa merenkulun tehtävistä maatoihin siirtymiseen. Tavoitteena oli saada merenkulkijoilta tietoa työolojen mahdollisista puutteista ja kehittämiskohteista sekä työn hyvistä puolista, jotta merenkulkijoiden työhyvinvointia, työssä viihtymistä ja pysymistä voitaisiin tukea paremmin.

Tutkimustehtävät olivat:

1. Mitkä tekijät ovat merenkulun työhön vetäviä tekijöitä?
2. Mitkä tekijät ovat merenkulun työssä pitäviä tekijöitä?
3. Mitkä tekijät ovat merenkulun työstä työntäviä tekijöitä?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen aiheenvalinnan pohjalla oli Stay OnBoard -hanke. Hankkeessa toteutettiin ensin laaja kyselytutkimus merenkulkijoille. Kyselytutkimuksella kartoitettiin merityön ja merenkulkualan houkuttelevuutta, työyhteisön toimivuutta ja johtamista sekä merenkulkijoiden työkykyä ja elämäntapoja. Kyselyn

tuloksia haluttiin vielä syventää haastattelemalla merenkulkijoita heidän näkemysistään merenkulkualalle vetävistä, siinä pitävistä ja siitä työntävistä tekijöistä. Hanke siis määritteli, että tutkimus toteutettiin laadullisena.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus tarkastelee ihmistä, hänen elämänpiiriään ja niihin liittyviä merkityksiä (Kylmä & Juvakka 2007, 16). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin valitun kohderyhmän näkemyksiä tutkittavasta asiasta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Kvalitatiivinen menetelmä valittiin, koska hankkeen tekemän laajan kyselyn vastauksia haluttiin tarkentaa merenkulkijoiden haastatteluilla. Laadullisella tutkimusmenetelmällä pyrittiin kartoittamaan merenkulkijoiden mielipiteitä työssä esiintyvistä hyvistä ja kehitettävistä asioista sekä heidän kokemistaan työhyvinvoinnin osa-alueista.

Haastattelut suoritettiin teemahaastattelulla, jonka pääteemat valikoituivat hankkeen laajan, määrällisen kyselyn aihepiireistä. Haastatteluista haluttiin saada mahdollisimman paljon syvällistä, yksilöllistä tietoa ja tämä onkin yksi haastatteluiden tärkeimmistä tavoitteista. Teemahaastattelussa teemat on valittu etukäteen ja niitä voidaan tarvittaessa tarkentaa apukysymyksillä, mutta kysymysten järjestys voi vaihdella (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–75). Haastattelun kysymysrunkoa mietittiin yhdessä hankkeen työryhmän kanssa (liite 1) ja sitä testattiin eräällä merenkulkijalla ennen haastatteluja.

Haastattelut päätettiin toteuttaa yksilöhaastatteluina, koska ryhmähaastatteluiden vaarana on, että kaikki eivät saa mielipiteitään kuuluviin eivätkä välttämättä uskalla sanoa kaikkea haluamaansa ääneen. Tarkoituksena oli tehdä teemahaastattelut ja teemoiksi valittiin tutkimustehtävien pohjalta:

1. merityöhön vetävät tekijät (merityön houkuttelevuus)
2. merityössä pitävät tekijät (viihtyminen työssä ja työkyvyn kokeminen)
3. merityöstä työntävät tekijät (mahdollisen maatoihin siirtymisen syyt)

4.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa haastattelu, havainnointi ja videointi (Kylmä & Juvakka 2007, 16). Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla merenkulkijoita Etelä-Suomessa toukokuussa 2013. Koska kohderyhmän koko, ja näin ollen analysoitavan aineiston määrä, haluttiin pitää kohtuullisena, päädyttiin tekemään viisi (N=5) haastattelua. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusyksiköiden suuri määrä ei ole tarpeen (Alasuutari 1999, 39).

Kohderyhmän valinnassa pyrittiin ottamaan huomioon eri ikä- ja henkilöstöryhmät sekä alustyyppit. Haastateltavat löydettiin ja valittiin tutun merenkulkijan kautta ja heihin otettiin yhteyttä puhelimitse kysymällä halukkuutta osallistua haastatteluun. Kaikki soitetut osallistuivat mielellään haastatteluun. Heille painotettiin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Haastattelut pyrittiin tekemään toukokuun aikana, jotta niistä pystyttiin antamaan hankkeelle alustavia tietoja. Kaikki haastattelut saatiin myös sovittua toukokuulle merenkulkijoiden työvuorojaksotuksesta huolimatta. Puhelimessa sovittiin haastattelun ajankohta ja paikka sekä selvitettiin haastateltaville tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja teemat. Kaikki haastattelut tehtiin haastateltavien kotona. Haastatteluihin varatut tilat olivat yleisesti ottaen rauhallisia, paitsi yhden haastattelun aikana haastateltavan lapsi tuli kotiin. Haastattelu oli kuitenkin jo loppusuoralla ja keskeytettiin lapsen kotona olon ajaksi (noin 5 minuuttia). Tämän jälkeen haastattelu jatkettiin nauhoituksineen loppuun. Haastattelut nauhoitettiin haastateltujen luvalla ja ne kestivät 52–85 minuuttia.

Teemat ja haastattelurunko koettiin melko hyväksi haastatteluiden edetessä. Ensimmäiseen haastatteluun valmistautuminen jäi hieman lyhyeksi, kun haastattelu sovittiin tehtäväksi tunnin kuluttua ensimmäisestä yhteydenotosta. Apukysymysten käyttö oli vaihtelevaa ja riippui paljon haastateltavan vastauksista.

4.3 Aineiston analyysi ja tulosten esittäminen

Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen perusta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 221). Tutkimusaineistoa analysoitiin laadullisella, aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 107–109) mukaan aineistolähtöinen sisällönanalyysi pyrkii esittämään aineiston informatiivisesti, sanallisesti, selkeästi ja tiiviisti. He jaottelevat sisällönanalyysin prosessin redusointiin eli pelkistämiseen, klusterointiin eli ryhmittelyyn ja abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen. Analyysin vaiheiksi voidaan katsoa haastattelujen kuunteleminen ja litterointi eli aineiston auki kirjoittaminen sana sanalta, aineiston lukeminen ja sisältöön perehtyminen, pelkistettyjen ilmaisu- ja lauseyksiköiden etsiminen, alleviivaaminen ja listaaminen sekä niistä samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien löytäminen, ilmaisu- ja lauseyksiköiden yhdistäminen ja alaluokkien luominen, yläluokkien muodostaminen alaluokista sekä yläluokkien yhdistäminen. Lopuksi yläluokista muodostetaan vielä kokoava käsite.

Nauhoitetut haastattelut litteroitiin aluksi tarkasti. Haastatteluaineistoa tuli yhteensä 32 sivua. Aineistoon perehdyttiin lukemalla sitä läpi useampaan kertaan, jotta siitä saatiin hyvä kokonaiskuva. Siitä etsittiin tutkimustehtäviin ja haastatteluoteemoihin liittyviä ilmauksia. Yleisimmin käytettyjä analyysiyksiköitä ovat sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Aineistosta nostettiin esiin tärkeimpiä asioita ja niiden yhtäläisyyksiä mietittiin, jotta saatiin noukittua aineistosta tärkeimmät teemat. Analyysissä käytettiin apuna sekä teemoittelua että luokitte-
lua. Pääteemoiksi valittiin vetävät, pitävät ja työntävät tekijät tutkimustehtävien mukaisesti. Näiden alle tehtiin vielä alaluokitteluja tulosten selventämiseksi. Näitä asioita etsittiin aineistosta ensin väreillä merkatun, mutta se koettiin epäselväksi tavaksi, joten aineisto tulostettiin ja tulosteet leikeltiin aihealueittain ja tämän jälkeen jaettiin teemojen alle. Näin saatiin myös selkeästi karsittua aineistosta tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat pois. Asioiden laittaminen teemojen alle oli kuitenkin välillä hankalaa, kun työhön vetävät ja siinä pitävät asiat voivat olla osittain samoja. Alaluokkien etsiminen oli myös osittain haastavaa, koska jotkin asiat olisivat kuuluneet moneen eri luokkaan.

Merityöhön vetäviä tekijöitä tuli aineistossa ilmi melko vähäinen määrä, joten ne luokiteltiin erikseen. Merityössä pitäviä ja merityöstä työntäviä tekijöitä nousi esiin runsaasti, joten niitä luokiteltiin samojen aiheiden alle. Näitä aiheita

olivat: työ ja työympäristö, työyhteisö, johtaminen, terveys ja työkyky sekä laivan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet. Näihin sisällyttämättömät tekijät luokiteltiin ensin muihin tekijöihin. Näistä katsottiin lopuksi tarpeellisimmat ja mahdollisesti muihin aiheisiin siirrettävät, ja epäoleelliset asiat poistettiin.

Pitäviin tekijöihin sisällytettiin kaikki haastatteluissa esiin nousseet työhön positiivisesti vaikuttavat asiat. Työntävissä tekijöissä taas oli sekä tärkeiksi että vähemmän tärkeiksi todettuja negatiivisesti työhön vaikuttavia asioita. Saatuja tuloksia verrattiin aikaisempiin tutkimuksiin.

Aineiston analyysin jälkeen litteroiduista aineistoista poistettiin haastateltavien nimet ja muut tunnistetiedot. Litteroidut aineistot toimitettiin hanketyöntekijälle arkistoitavaksi hankkeen edellyttämällä tavalla. Kun aineistot oli tulostettu ja toimitettu hankkeelle, haastattelunauhoitteet tuhottiin.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia. Tulosten alkuun on kerrottu taustatietoja haastateltavista. Tuloksia esitellään teemojen merenkulun ammattiin vetävät tekijät, merenkulun ammatissa pitävät tekijät ja merenkulun ammatista työntävät tekijät alla. Pitäviä ja työntäviä tekijöitä jaettiin vielä tarkemmin aiheisiin työ ja työympäristö, työyhteisö, johtaminen, terveys ja työkyky sekä laivan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet.

Tuloksia elävöitettiin ja tarkennettiin suorilla aineiston lainauksilla. Nämä kohdat on selvyuden vuoksi kursivoitu ja sisennetty. Lainauksien kieli on tarpeen mukaan muutettu yleiskielelle haastateltavien henkilöllisyyden suojaamiseksi. Tuloksien esittelyssä tutkittavista käytetään termejä haastateltava ja merenkulkija.

5.1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavat työskentelivät kansi- ja konepuolella miehistön sekä päällystön tehtävissä. Haastateltavina oli sekä miehiä että naisia, iältään 27–46 vuotta. Työvuosia merenkulkualalla heille oli kertynyt 5–22 vuotta. Suurimmalla osalla haastateltavista oli taustalla joko ammattikoulu- tai ammattikorkeakoulututkinto, mutta töihin oli päästy ilman tutkintoa.

Haastateltavat työskentelivät 2/2, 4/4 ja 6/6 jaksoissa. Haastateltavilla oli merenkulkualan työ- tai harjoittelukokemusta eri varustamoiden laivoista ja heitä kehoitettiin tuomaan esiin kokemuksiaan kaikista näistä kokemuksista. Alustyypeistä edustettuina olivat matkustajalaiva, rahtilaiva sekä monitoimimurtaja. Haastateltavien yksityisyydensuojan takia tarkempia työpaikkatietoja ei tässä tutkimuksessa tuoda esille.

5.2 Merityöhön vetävät tekijät

Merityöhön vetäviksi tekijöiksi nousivat perheen ja kavereiden antama malli, periodityö, merityön liikkuvuus ja halu nähdä maailmaa, merityön sopivuus elämäntilanteeseen sekä työpaikan pysyvyys/varmuus. Jos perheen sisällä oli merenkulkijoita, koettiin työ luonnolliseksi, tutuksi ja turvalliseksi alavaihtoehdoksi. Laivaelämään oli saatettu tutustua jo pienestä pitäen, jolloin alasta oli muodostunut kokemuksen kautta hyvä kokonaiskuva. Kavereilta taas oli kuultu kokemuksia merenkulkualan koulutuksesta sekä itse työstä. Kavereilta oli jopa saatu vinkkiä mahdollisesta työpaikasta. Myös työvoimatoimistosta oli ehdotettu meritöihin siirtymistä. Harvalle merityö oli ollut ensisijainen vaihtoehto, mutta saattoi myös olla, ettei merityön rinnalle ollut noussut vaihtoehtoja ja ajateltiin, että merityö tuntui ainoalta alalta, johon on osaamista:

”Tää on ainut homma, mitä mä osaan tehdä. En mä pystyis olee missään toimistossa 8-17.”

Periodityö, merityön liikkuvuus sekä halu nähdä maailmaa, nousivat vahvasti esiin vetävinä tekijöinä. Työn epäsäännöllisyys houkutteli ja normaali työrytmi (arkisin 8-17 ja viikonloput vapaat) tuntui vieraalta. Merityö koettiin liikkuvaksi ja toiveena haastateltavilla oli ollut, että seilattaisiin kaukaisiin paikkoihin, jolloin voisi päästä tutustumaan erilaisiin maihin ja paikkoihin.

Elämäntilanne vaikutti merityöhön hakeutumiseen eri tavoin. Toisaalta oma elämä tuntui tylsältä ja siihen haettiin sisältöä lähtemällä huvin vuoksi merille töihin. Toisaalta taas elämä saattoi olla jo melko vakiintunutta, mutta sopivan tilaisuuden tullen meritöihin lähteminen tuntui luonnolliselta valinnalta työpaikan sijaitessa lähellä kotia. Maissa töissä oleminen saattoi myös olla epävarmalla pohjalla, jolloin varmuus meritöiden jatkuvuudesta houkutteli.

Mielikuvat meritöistä olivat vaihtelevia. Jos meritöistä oli kokemusta esimerkiksi sukulaisten tai armeija-ajan kautta, olivat mielikuvat yleensä melko realistisia, mutta eivät välttämättä kovin tarkkoja. Jos laivalla jouduttiin jakamaan hytti jonkun tuntemattoman kanssa, tuntui se oudolta, mutta myös jännittävältä. Jos taas merellä työskentelemiseen ei ollut minkäänlaista kosketusta, ei tällaista työmahdollisuutta ollut edes osattu ajatella. Myös mielikuvat työn luonteesta olivat erilaisia. Joko työ koettiin leppoisaksi tai sitten rankaksi ja osin yksinäiseksi. Mielikuvaa työstä kuvattiin esimerkiksi:

”Kyl mul sellanen mielikuva oli, et se on aika rankkaa. Ja tavallaan sellasta yksinäistä ja vähän sellasta eristäytynyttä.”

Haastateltavien taustalla oli siis suuri merkitys sekä mielikuviin meritöistä että alalle hakeutumiseen:

”Ei mulla ollu sellasta varsinaista mielikuvaa, miten se nyt tarkkaan menee. Ties vaan, että ollaan sellasessa pienessä purkissa ja mennään jonneki kauas.”

5.3 Merityössä pitävät tekijät

Merityössä pitäviä tekijöitä nousi haastatteluissa esiin runsaasti. Pitävinä tekijöinä pidettiin kaikkia työn positiivisia puolia. Työn parhaimpia puolia olivat periodityö, työn mielekkyys ja työyhteisö laivalla.

5.3.1 Työ ja työympäristö

Työn parhaaksi puoleksi nousi lähes poikkeuksetta työn jaksotus eli merenkulqualalla periodityö. Riippuen jaksotuksesta työssä oltiin pääasiassa joko 2, 4 tai 6 viikkoa putkeen ja tämän jälkeen seurasi yhtä pitkä (laivasta riippuen) kokonaan olemisen jakso. Pitkiin lomiin oltiin tyytyväisiä ja hyväksi koettiin myös se, että työasioita ei tarvitse tuoda kotiin työjakson päättyessä vaan keskeneräiset asiat pystyi jättämään laivalle vaihtoparille. Näin yksi haastateltavista kuvasi suhtautumistaan periodityöhön:

”Kyl mä tykkään, kun oon tottunu siihen. On kiva olla täysin vapaalla pidempiä aikoja, kyl se mulle sopii.”

Työ koettiin myös yleisesti mielekkääksi. Mielekkyyttä lisäsivät työn sisältöön vaikuttaminen sekä työn vaihtelevuus. Se, pystyikö työn sisältöön itse vaikuttamaan, vaihteli laivoissa. Joissain laivoissa oli erittäin rajatut työtehtävät, mutta joissain taas työntekijä sai vaikuttaa työtehtäviinsä paljon. Osa koki työn vaihtelevaksi ja monipuoliseksi, kun päivät ja työpäivät muodostuivat työtehtäviensä puolesta erilaisiksi. Uuteen laivaan siirtyessä työtehtävät koettiin uuden veroisiksi, koska laivan ympäristö ja työrutiinit piti opetella uudestaan. Myös pääsyä laivalta maihin työpäivän aikana pidettiin mukavana ja virkistävänä.

Päällystöön kuuluvilla haastateltavilla työhön kuului myös esimiestyötä. Esimiestyö koettiin pääsääntöisesti mukavaksi ja antoisaksi. Päivät olivat monipuolisia ja välit alaisiin pyrittiin pitämään avoimina. Työhön sisältyi työn jakoa, paperitöitä, tulevien työtehtävien suunnittelua sekä yhteydenpitoa omiin esimiehiin ja muihin työntekijöihin.

Miehistöön kuuluvilla työtehtäviin kuului koulutuksesta riippuen esimerkiksi korjausmiehen tehtäviä, koneiden kanssa työskentelyä, hitsaustöitä, putkitöitä sekä kansipuolen töitä. Työtehtäviä pidettiin monipuolisina, mielenkiintoisina ja vaihtelevina. Aika tuntui myös kuluvan nopeammin, kun työtehtävät olivat mieluisia. Eräs haastateltavista vastasi työn mielekkyydestä kysyttäessä:

”Se on aika vaihtelevaa ja kyl se on. Aika menee aika nopeaan, mut aika raskasta se on. Ihan mielenkiintosta tavallaan.”

Lähes kaikki haastateltavat pitivät työaikojaan hyvinä. Osa merenkulkijoista teki vuorotyötä, mutta etenkin päällystöllä työ oli yleensä päivätyötä. Vuorotyöstä koettiin olevan jonkin verran haittoja, mutta säännöllisen työrytmin katsottiin auttavan saamaan päivärytmistä kiinni myös vapaa-ajan jaksolla maissa. Työvuorojen väleihin jäi yleensä kaikilla sopivan mittainen lepoaika. Haastateltavat kokivat, että heillä oli tarpeeksi vapaa-aikaa laivalla. Myös palkkaus oli yksi merityön parhaista puolista. Palkkaa pidettiin joissakin laivoissa hyvänä koulutukseen nähden, mutta osalla palkan määrä oli myös työntekijä.

5.3.2 Työyhteisö

Periodityön ohella työyhteisö koettiin erittäin tärkeäksi meritöissä viihtymiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Koska tilat ovat pienet ja laivalta ei niin vain pääse pois, on tultava, tai ainakin yritettävä tulla, toimeen kaikkien kanssa. Laivalle hakeutui usein saman henkisiä ihmisiä, jolloin yhdessä oleminen oli mukavampaa ja kanssakäyminen helpottui. Työyhteisön merkitys korostui myös työssä jaksamisessa:

”Jos sulla on hyvät työkaverit ympärillä, niin silloin se voi olla täys susi se laiva, mut jos siel on hyvä henki ja porukka, niin sitte siellä viihtyy. Ja jaksaa painaa.”

Työyhteisöllä oli suuri merkitys myös uuteen laivaan sopeutumisessa. Se, miten työyhteisö otti uuden työntekijän vastaan, vaikutti työssä viihtymiseen, mutta myös työpaikassa pysymiseen. Työyhteisöön sisään pääsemiseen pyrittiin vaikuttamaan kertomalla itsestä ja osallistumalla yhteisiin keskusteluihin. Ystävällisyydellä ja avoimuudella oli positiivinen vaikutus työntekijöiden välisiin suhteisiin. Mitä kauemmin työyhteisössä pysyttiin, sitä paremmin yhteisö hitautui yhteen ja yhdessä viihdyttiin paremmin. Myös ajan kulumisen tunteeseen työyhteisöllä oli vaikutusta:

”Mut mitä enemmän sitä tutustuu porukkaan ja ihmisiin yleensäkin, niin se on paljo kivempaa sitte. Ja aika menee taas nopeemmin.”

Työyhteisöön vaikutti lisäksi yhteisen kielen olemassa olo. Jos yhteisössä oli eri kansallisuuksia, oli yhteisen kielen löytäminen tärkeää yhteisön toimivuudelle. Työyhteisöön pääsi myös nopeammin mukaan, jos opetteli hieman työkaverin kieltä. Myös työtoverin kulttuuriin tutustuminen helpotti yhdessä työskentelyä. Yhteiset tavat auttoivat muutenkin tulemaan toimeen toisten kanssa.

5.3.3 Johtaminen ja työn organisointi

Johtamisen tason kerrottiin vaihtelevan eri henkilöiden välillä. Osa esimiehistä sai paljon kiitosta, kun taas muutamien katsottiin olevan lähes kykenemättömiä työhönsä. Asioiden todettiin ratkeavan parhaiten keskustelemalla asioista

suoraan. Haastateltavat kokivat saavansa esimiehiltä yleensä tarpeeksi tukea työtehtäviensä suorittamiseen:

”Kyl niinku toiset on parempia, toisilta saa pirusti tukea, ku toiset. Se riippuu niin paljo henkilöstä.”

Työntekijöille oli tärkeää, että heitä arvostettiin ja kuunneltiin, ja heidän kanssaan keskusteltiin. Myös mahdollista työtehtävistä ja työajoista sopimista pidettiin merkityksellisenä. Tukea työhönsä haastateltavat saivat tarvittaessa ja pyydettyäessä, riippuen esimiehestä. Myös esimiesasemassa olevat toivoivat suhteiden työntekijöihin olevan avoimia, jotta työntekijät voisivat ongelmatilanteissa tulla kysymään rohkeasti apua. Esimiesten kanssa toimeen tulemiseen vaikutti työntekijän asennoituminen. Uutena työntekijänä asioihin uskallettiin ottaa heikommin kantaa kuin laivassa, ja ylipäänsä meritöissä, jo pidempään työskennelleenä.

Työsuojeluasiat olivat kunnossa lähes jokaisen haastateltavan työyhteisössä ja organisaatiossa. Työsuojeluasioista tiedettiin hyvin ja esimiehet valvoivat työsuojelutoimenpiteiden järjestämistä. Myös suojavarusteet olivat kaikissa laivoissa kunnossa.

5.3.4 Terveys ja työkyky

Terveyttä ja työkykyä edistivät vapaa-ajan vietto mahdollisuudet, terveelliset elämäntavat sekä töistä palautumisen onnistuminen. Suurin osa vapaa-ajasta kului nukkuen. Tarpeeksi pitkäkestoinen lepo oli merkittävin palautumista edistävä tekijä. Muuten vapaa-aikaa vietettiin laivalla saunoen, tietokoneella pelaillen ja Internetiä selaten, elokuvia katsellen, kirjoja lukien sekä mahdollisia liikuntavaihtoehtoja hyödyntäen. Jokaiselta laivalta löytyi liikuntaa varten kuntosali, jota osa haastateltavista käytti säännöllisesti. Laivasta riippuen myös muita liikuntamahdollisuuksia oli tarjolla ja liikuntavälineisiin oli panostettu.

Kaikki haastateltavat tiedostivat liikunnan tärkeyden terveydelle, mutta eivät kuitenkaan harrastaneet säännöllistä liikuntaa laivalla. Esimerkiksi väsymys työpäivän jälkeen oli estävänä tekijänä liikunnan harrastamiselle. Hyötyliikuntaa haastateltavat saivat kuitenkin työssä lähes päivittäin jopa useita tunteja,

kun välimatkat laivalla olivat usein pitkiä ja portaiden kävelyä tuli päivän aikana paljon. Liikunta liitettiin myös sekä painonhallintaan että töissä jaksamiseen:

”Ja tietysti, että paino pysyis kurissa, niin oishan se parempi käydä. Muutenki töissä jaksais vähän paremmin. Kyl sitä (liikunnan määrää) vois lisätä ihan selvästi.”

Kotiin mennessä palautumiseen meni keskimäärin kahdesta kolmeen päivään. Riittävä lepo ja pidättäytyminen sosiaalisista suhteista parina ensimmäisenä päivänä auttoivat pääsemään takaisin normaaliin päivärytmiin. Liikunnan määrä ei oikeastaan kotona ollessa lisääntynyt, koska muut ajanvietteet veivät aikaa enemmän, mutta jos liikuntaa harrasti laivalla, tuli sitä harrastettua myös kotona. Kotioloissa liikuntaa ylläpitivät kavereiden kanssa harrastaminen sekä koiran kanssa lenkkeily. Palautumista edesauttoivat myös perheen ja kavereiden kanssa oleminen sekä töiden unohtaminen vapaajakson ajaksi. Palautuminen työstä oli kuitenkin yksilöllistä:

”Et mä en niinku jaksaa ihmisiä heti, ku mä tuun kotiin. Oon mieluummin kotona ja käyn kaupassa ja siinä on niinku mun sosiaalinen kontakti suunnilleen. Et pari päivää mä lataan vaan ja sitte vasta soitelen ja alan näkemään ihmisiä. -- Koitan aina, et lomilla ois vaan aina sellasta rentoa.”

Haastateltavat arvioivat terveyttään ja työkykyään sanallisesti. Kaikki kokivat sekä terveytensä että työkykynsä hyväksi, vaikka fyysinen ja henkinen rasittuminen tiedostettiin. Terveyttä ja työkykyä saatettiin myös haastattelun muussa vaiheessa luonnehtia erilaisemmaksi kuin tässä sanallisessa arviossa. Työtaturmia ei ollut sattunut kenellekään haastateltavista. Tähän vaikutti työntekijöiden oma huolellisuus ja varovaisuus.

Elämäntavat vaihtelivat haastateltavilla. Ruokavalion terveellisyydestä, etenkin laivalla, oltiin montaa mieltä. Ruokailuaikojen säännöllisyyteen oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Ruoka oli yleensä maultaan hyvää, mutta osa koki ruoan erittäin rasvaiseksi ja sitä kautta epäterveelliseksi. Huonot ruokailutavat saatettiin myös tuoda työstä kotiin. Laivoilla oli kuitenkin myös terveelliseksi koettuja

ruokia, kuten salaatteja, tarjolla, mutta niiden ei välttämättä katsottu täyttävän mahaa tarpeeksi.

Työkykyä ja terveyttä tukevan työterveyshuollon toiminta nähtiin pääosin positiivisena. Työterveyshuollon palveluja pidettiin monipuolisina ja laajoina, kaikkien yritysten työterveyshuoltoon kuului myös sairausvastaanotto (Kela II). Jotkin yrityksistä kustansivat myös työntekijöiden magneettikuvat, reseptilääkkeet sekä pakolliset merenkulkijan terveystodistukset. Osalla työterveys oli kuitenkin asuinpaikkaan nähden kaukana, mikä aiheutti sairastapauksissa ongelman. Suosituksena kuitenkin on, että työikäinen väestö käyttää ensisijaisesti työterveyshuollon palveluja.

5.3.5 Laivan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet

Kumppanuussuhteisiin vaikutti merkittävästi se, kuinka suhteen toinen osapuoli suhtautui meritöihin ja niin sanottuun etäsuhteeseen. Jos kumppani oli tottunut olemaan yksin, oli parisuhteen ylläpitäminen helpompaa. Merityöuran alkupuolella saatettiin työhön tullessa saada työtovereilta vinkkejä suhteen pitämiseen hyvinvoivana. Jos pariskunnan molemmat osapuolet työskentelivät meritöissä, oli parisuhteelle eduksi, jos vuorot saatiin sovittua työnantajan kanssa yhdessä ja työpäivät pidettyä samoihin aikoihin kumppanin kanssa.

Osalle haastateltavista oli jäänyt aikaisemmista tai nykyisestä työpaikasta kavereita myös omalle vapaa-ajalle. Kavereiden kanssa oloa helpotti, jos myös kaverit olivat merityössä. Tällöin kavereille ei tarvinnut selitellä työn erityispiirteitä vaan työstä pystyttiin keskustelemaan helposti. Tämä helpotti myös työstressiä, kun sai jakaa ajatuksiaan jonkun muun kanssa:

”Kaverisuhteista on se apu, että voi purkaa niille stressiä. Ja voidaan tukea toisiamme. Valtaosa kaveripiiristä on meritöissä.”

Kavereiden ja perheen ymmärrys merenkulkijan työtä kohtaan oli myös työtä tukeva tekijä. Ystävyys- ja perhesuhteiden väliseen kommunikointiin laivoilla oli hyvät välineet. Läheisiin pidettiin yhteyttä sähköpostilla, puhelimitse ja sosiaalisten viestimien avulla. Vapaa-ajalla maissa pyrittiin rentoon oleiluun sekä kavereiden että perheen kanssa. Etukäteissuunnitelmia ei useinkaan tehty

vaan aikaa vietettiin niin kuin hyvältä tuntui. Rauhalliset vapaa-ajan jaksot tukivat hyvin työstä palautumista

5.4 Merityöstä työntävät tekijät

Merityöstä työntäviä tekijöitä tuli haastatteluissa esiin myös paljon. Työtyytyväisyyttä aiheuttivat johdolliset ongelmat, työaikajärjestelyt ja ei niin ergonomiset työskentelytilat. Laivatyön katsottiin myös vaikuttavan elämäntapoihin.

5.4.1 Työ ja työympäristö

Merityön yhtenä huonona puolena pidettiin työn eristäytyneisyyttä. Merenkulkija on työjaksojen aikana melko ulkona normaalista yhteiskunnallisesta toiminnasta eli jopa lähes puolet vuodesta. Se tuo vaatimuksia psyykkiselle terveydelle ja vaatii tietynlaista erakkomaista luonnetta. Laivatyössä ei myöskään ole kovin paljon virikkeitä. Vapaa-aika kuluu usein lueskellen, elokuvia katsoen tai työtovereiden kanssa keskustellen.

Monessa haastattelussa tuli esiin ylitöiden tekeminen. Ylitöitä jouduttiin tekemään, että laiva pystyttiin pitämään liikenteessä. Laivan liikennöntialueet vaikuttivat myös ylitöiden määrään. Jos laiva saapui satamaan yöllä, tuli haastateltavan olla tarvittaessa töissä. Pääsääntöisesti ylitöistä saatiin työjakson aikana kuitenkin hyvitystä.

Työn vaatimusten katsottiin kasvaneen. Työntekijöiltä vaaditaan enemmän ja samasta työmäärästä täytyy selvittää pienemmällä työntekijämäärällä. Työtahti on myös muuttunut kiireisemmäksi, ja työntekijän pitäisi toimia koko ajan mahdollisimman tehokkaasti. Joillekin haastateltaville ikä toi myös tullessaan lisää kuormitusta ja sen pohdittiin olevan epäterveellistä fyysiselle toiminnalle. Hälytysvalmiudessa oleminen 24 tuntia vuorokaudessa seitsemän päivän ajan oli henkisesti rankkaa:

”Sä oot periaatteessa 24 h työnantajan käytettävissä. Kiinnitykset ym. voi tulla ihan mihin aikaan tahansa. Ja siihen sitte vielä muut työt päälle. Se on tietty yks pointti, mikä aiheuttaa stressiä, niin se kun sä

oot koko ajan käytettävissä, että sä et pääse missään vaiheessa koonaan irti siitä.”

Työympäristön olosuhteet saattoivat olla välillä huonot. Ahtaat tilat ja jyrkät portaat koettiin terveydelle vaarallisiksi ja työkykyä alentaviksi. Myös tärinän ja melun ajateltiin vaikuttavan esimerkiksi polvi- ja selkävaivoihin. Oireet myös pahenivat usein työssä ollessa. Työn raskauteen ei kuitenkaan koettu pystyvän vaikuttamaan, koska olosuhteet ovat mitä ovat.

Vaikka palkkausta pidettiin joissain paikoissa hyvänä, oli se riittämätön suurimmalle osalle haastatelluista. Palkan haluttiin olevan parempi, koska vastuu työssä oli suuri. Korvauksiin ei myös oltu tyytyväisiä. Lisätyöt korvattiin lomapäivillä, mutta yleensä niitä ei ehditty pitämään, kun työntekijöistä oli pulaa ja työntekijät kutsuttiin lomilta töihin.

5.4.2 Työyhteisö

Työyhteisöön liittyviä negatiivisia tekijöitä tuli esiin vain vähän. Yleisesti ottaen työyhteisön vaikutus oli myönteinen. Huonon työilmapiirin koettiin kuitenkin olevan työkykyä heikentävä tekijä. Huono ilmapiiri vaikutti esimerkiksi nukkumiseen ja unen saamiseen. Ilmapiiri vaikutti myös stressin tunteeseen: asioita saatettiin unohtaa ja työntekijästä tuli hajamielinen.

Jos työyhteisö oli huonosti toimiva, oli se merkittävä työstä työntävä tekijä. Työyhteisön merkitys korostui laivaolosuhteissa, kun työntekijät joutuivat olemaan paljon yhdessä pienissä tiloissa. Näin kuvasi eräs haastatelluista huonon työyhteisön vaikutusta työssä viihtymiseen:

”Et jos sattuu huono porukka ja kemiat ei synkkaa, niin se on ihan karmeeta hommaa. Että sen voi kuvata niinku pakkoavioliitto on päällä. Pienet on tilat eikä siel voi niinku pakoonaan lähtä, ei sieltä mihinkään pääse. Kyl se on ihan älyttömän suuri vaikutus.”

5.4.3 Johtaminen ja työn organisointi

Esimiestyö oli haastateltavien mielestä merkittävä työntävä tekijä. Huono johtaminen aiheutti stressitason nousua. Pahimmillaan huono esimiestyö johti

työuupumukseen ja pitkään sairauslomaan. Henkistä uupumista kuvattiin esimerkiksi näin:

”Henkisellä puolella on jonkun aikaa ollu havaittavissa sellasta burn outia, et tavallaan haluais niinku jokskuu aikaa siirtyä sivuun noista hommista, mut tuntuu, ettei siinä oo mitään vaihtoehtoa, ettei siitä voi oikee lähtee. Siinä joutuu vaan olee niinku oravan pyörässä, et mäen nää siitä mitään vaihtoehtoa.”

Esimiehet saattoivat esimerkiksi painostaa uusilla projekteilla ennen kuin aikaisemmat oli saatu valmiiksi. Esimiehet yrittivät vaikuttaa myös työn suoritusnopeuteen ja antaa paljon kiireellisiä tehtäviä muiden töiden lomassa. Johdolta toivottiin myös enemmän henkilöstöön panostamista eikä vain matkustajiin. Tämä vaikuttaisi positiivisesti työntekijöiden olotilaan ja tyytyväisyyteen:

”Niin jos ne panostais enemmän siihen henkilökunnan viihtyvyyteen, niin silloin me ehkä hymyiltäis enemmän ja kaikilla ois paljo mukavampaa.”

Työnantajan määräämiin koulutuksiin osallistuminen näyttäytyi osaltaan palautumista estävänä tekijänä, koska ne sattuivat usein vapaa-ajan jaksolle. Jos kurssit järjestettiin vielä ulkomailla, katkaisivat ne ikävästi vapaajakson. Koulutuksiin osallistumisen velvoittaminen koettiin myös työnantajan sekaantumiseksi vapaa-aikaan, jolloin tunne siitä, että töistä ei päässyt eroon edes vapaa-ajalla, vahvistui. Haastateltavat olisivat kuitenkin toivoneet työnantajalta parempaa panostusta koulutukseen ja kurssituksiin, koska tällä hetkellä työntekijät joutuivat itse etsimään mielenkiintoisia ja hyödyllisiä kursseja sekä pyytämään erikseen työnantajaa kustantamaan ne. Koska koulutusjärjestelyt oli haastateltavien mielestä hoidettu huonosti, kokivat he tämän asian vaikuttavan negatiivisesti jopa yrityksessä pysymiseen.

Osassa laivoista henkilöstöpolitiikkaa pidettiin liian tiukkana. Yksittäistä työntekijää ei kuunneltu vaan työnantajataholta tuli vain määräyksiä. Tämän koettiin vaikuttavan kaikkeen toimintaan laivalla. Esimerkiksi eräässä yhtiössä siirrettiin työntekijöitä eri laivoihin kysymättä työntekijöiltä tähän suostumusta. Esimiehen suhtautuminen alaisiinsa ja työjärjestelyihin vaikutti hyvin paljon

työssä viihtymiseen. Jos esimiehen käytös ei ollut tasa-arvoista, oli sillä negatiivinen vaikutus työyhteisön toimintaan.

Työn jakson säännöllisyydessä oli myös joissain laivoilla puutteita. Laivasta ja aluksen päälliköstä riippuen työjaksot pidettiin sovittuina tai sitten niitä tarpeen mukaan pidennettiin. Epäsäännöllisistä ja pidennetyistä työjaksoista ei myöskään koettu saavan tarpeeksi korvausta. Työjaksojen epäsäännöllisyys vaikutti myös sosiaalisiin suhteisiin, kun vapaa-ajan jaksolle ei välttämättä pystynyt sopimaan edes tärkeiksi koettuja tapahtumia. Esimerkiksi lomien sopiminen kumppanin kanssa voi olla vaikeaa, jos työjaksot ovat epäsäännöllisiä. Työjaksoihin vaikuttaminen olisi haastateltavien mukaan parantanut merkittävästi työssä viihtymistä. Hankaluutena pidettiin kuitenkin sitä, että laivalle ei saada tuuraajia, jolloin vakituinen henkilöstö joutuu olemaan työssä pidempiä jaksoja.

5.4.4 Terveys ja työkyky

Terveydelliset tekijät vaihtelivat jonkin verran työjaksolla ja vapaa-ajan jaksolla ollessa. Tupakoinnin määrä esimerkiksi oli sidoksissa työssä koettuun stressiin. Vapaa-ajalla tupakointi oli hieman vähäisempää. Haastateltavista 2/5 ilmoitti tupakoivansa ja tupakoita kului päivän aikana 10–20. Haastatteluaineiston perusteella tupakoitsijat liikkuvat vähemmän kuin tupakoimattomat.

Alkoholin käytön ei katsottu yleensä olevan ongelmallista työyhteisössä ja työjaksolla. Alkoholin nauttimista vähensi tieto tulevasta seuraavasta työpäivästä. Alkoholia oli kuitenkin laivoilla yleensä tarjolla. Sitä käytettiin lähinnä rentoutumiseen ja seurustelujuomaksi. Kotona haastateltavat kertoivat nauttivansa alkoholia enemmän kuin töissä. Suurin osa haastateltavista vastasi käyttävänsä alkoholia 2–3 kertaa viikossa 3–6 annosta kerrallaan, mutta osa nautti alkoholia myös vähemmän eli noin 2–4 kertaa kuukaudessa, tosin tällöin määrät olivat suurempia eli 5–9 annosta kerralla.

Vaikka merenkulkijat kokivat työkykynsä ja terveytensä hyväksi, oli heillä usein ongelmia tuki- ja liikuntaelimistön kanssa. Selän ja polvien kiputilat ja jumiutumiset olivat yleisimpiä. Näiden koettiin johtuvan aluksen tärinästä, epäer-

gonomisista nostoista ja raskaiden taakkojen käsittelystä sekä huonoista nuk-
kumisolosuhteista. Oireet myös pahenivat usein työjakson aikana. Merenkulki-
jat yrittivät tasapainottaa oireita lihaskunnan vahvistamisella ja työoloihin vai-
kuttamalla. Työn vaikutusta terveyteen kuvailtiin näin:

*”Selän ja polvien kanssa ongelmia. Pahenee töissä ollessa. Selkä on
tosin ollu aina kipeä, mut polvet on selkeesti alkanu pahenee töissä.
Siellä on niin paljon kävelemistä ja tärinä vaikuttaa.”*

Myös väsymys oli huomattavaa merenkulkijoiden työssä, sitä saatettiin pitää
jopa eniten työkykyä heikentävänä tekijänä. Työpäivät venyivät joskus pitkiksi,
jopa 14–15 tuntiseksi, joten tarpeeksi pitkälle unelle ei jäänyt aikaa. Työstä pa-
lautuminen oli myös ajoittain hankalaa. Pitkäkestoisenkin unen jälkeen olo
saattoi olla edelleen väsynyt ja nuutunut. Unen laatuun vaikutti myös töihin
kutsu kesken unien. Raskas työjakso saattoi vaikuttaa unen laatuun vielä va-
paa-ajan jaksollakin, kun työasiat jäivät pyörimään mieleen. Työn rankkuus oli
myös yksi maatöihin työntävä tekijä. Toisaalta haastateltavat olisivat halun-
neet säilyttää kontaktin merenkulkuun, vaikka olisivatkin siirtyneet maatöihin.

5.4.5 Laivan ulkopuoliset sosiaaliset suhteet

Vaikka laivan ulkopuolisia sosiaalisia suhteita pidettiin yllä muun muassa pu-
helimitse ja sähköpostitse, todettiin sosiaalisen elämän kuitenkin supistuneen
merityön myötä. Kaveripiiri oli pienentynyt ja yhteydenpito sukulaisiinkin oli vä-
hentynyt. Vain tärkeimmät ja läheisimmät suhteet olivat edelleen voimissaan.

*”Soitellaan kyllä silloin tällöin silloinkin, kun oon laivalla. Mut merimie-
hen sosiaalinen elämä maissa, se supistuu vaan.”*

Perheen perustaminen oli selvin tekijä maatöihin siirtymistä mietittäessä.
Etenkin naiset kokivat, että heidän tulee jäädä kotiin lasten kanssa kotiin.
Myös miehille maatöihin siirtyminen oli vaihtoehto, koska lasten kanssa vie-
tetty aika koettiin tärkeäksi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusaineistosta nousi esiin paljon hyviä näkemyksiä merenkulun ammatin haasteista ja hyvistä puolista. Merityöhön vetäviä tekijöitä olivat periodityö, perheen tai kavereiden malli sekä merityön liikkuvuus. Työtä pidettiin mielenkiintoisena, vaihtelevana ja antoisana, mutta myös fyysisesti ja henkisesti rakkana. Merenkulkijan työ oli kaikille haastateltaville mieluinen ja työn parhaimmaksi puoleksi nostettiin työn jaksotus sekä työn ja vapaa-ajan suhde. Pitkät lomamat vaikuttivat työstä palautumiseen positiivisesti. Myös työyhteisön merkitystä työssä viihtymisessä ja jaksamisessa pidettiin hyvin tärkeänä ja merkittävänä.

Esimiestyöhön ja työn organisointiin oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Esimiehiltä saatiin tarvittaessa tukea ja heidän kanssaan pystyttiin keskustelemaan mahdollisista kehittämiskohteista. Työtehtävät olivat selkeitä ja merenkulkijat olivat hyvin perillä omista töistään. Esimiestyön haasteita olivat haastateltavien mielestä kiireen vähentäminen ja työssä painostaminen, henkilökunnan hyvinvointiin panostaminen sekä työjaksojen kesto. Myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu oli haastateltaville tärkeää. Samankaltaisia tuloksia saatiin myös Nuutisen, Heikkilä-Tammen, Mankan ja Bordin hyvän johtajuuden tutkimuksessa (2013, 99–101). Tutkimuksen mukaan esimiehen tuki, töiden hyvä organisointi sekä työmäärän kohtuullisuus olivat työntekijöille tärkeimpiä työhyvinvointia kasvattavia tekijöitä.

Tutkittavien elämäntavat vaihtelivat jonkin verran ja työn jaksotus heijastui myös niihin. Usein työjaksolla totutut tavat vietiin myös töistä kotiin. Esimerkiksi ruokailutavat, etenkin huonot, olivat laivalla samanlaisia töissä kuin kotona ja laivalla vähän liikkuva oli sitä yleensä myös kotona. Työ vaikutti negatiivisesti etenkin tupakointiin. Työssä tupakointi lisääntyi helposti työn ollessa raskasta. Tutkituista tupakoivat polttivat työssä ollessaan keskimäärin 15 tupakkaa päivässä. Merenkulkijoiden suuren tupakoinnin määrän ja työn vaikutuksen tupakointiin ovat todenneet myös Hjarnoe ja Lepin (2013, 4–8) tutkimuksessaan. Tutkimuksessa saatiin samankaltaisia tuloksia myös liikunnan suhteen: merenkulkijoilla liikunta on vähäistä sekä laivalla että maissa.

Laivatyö vaikuttaa merenkulkijoiden perhe- ja ystävyysuhteiden ylläpitoon. Työjaksolla yhteydenpito on vähäisempää, vaikka teknologia on mahdollistanut paremman kommunikoinnin maihin. Parisuhteen toimiminen koettiin myös haastavaksi merenkulun ammatissa. Perheen perustamista taas pidettiin merkittävämpänä merityöstä maatoihin siirtymisen syynä. Yleisesti ottaen perhe- ja ystävyysuhteet tukivat merenkulkijan työhyvinvointia parhaiten, jos perheenjäsenillä tai ystävillä oli hyvä käsitys merenkulkijan ammatista. Merityössä olevat ystävät olivat tärkeä keskustelukumppani useille haastatelluille, koska työstä pystyttiin puhumaan avoimesti ilman turhia selittelyjä.

7 POHDINTA

Tutkimuksesta saatiin paljon hyvää tietoa merenkulun nykytilasta sekä merenkulun ammatista. Tutkimusaineistosta löydettiin paljon vastauksia tutkimustehtäviin. Tutkittavat toivat esiin sekä työssä pitäviä että työstä työntäviä tekijöitä monipuolisesti. Myös merenkulun ammattiin vetäviä tekijöitä nousi tutkimusaineistosta. Näitä olisi kuitenkin voinut selvittää lisää. Haastateltavat pitivät tutkimusaihetta tärkeänä ja haastatteluissa käsiteltyjä aiheita ja haastattelurunkoa monipuolisena.

Haastatteluihin valmistautumiseen käytetty aika oli melko vähäinen. Tämä johtui osaksi haastateltavien aikatauluista. Haastattelun onnistuminen edellyttää hyvää etukäteissuunnittelua ja hyvää valmistautumista (Hirsjärvi ym. 2009, 206). Haastattelun teemat koettiin hyväksi, mutta haastattelurungon apukysymyksiä ja järjestystä olisi voinut käydä ennalta läpi tarkemmin. Esimerkiksi haastattelurunkoon sovittiin suunnitteluvaiheessa otettavaksi mukaan Audit-kyselystä kaksi ensimmäistä kohtaa kuvaamaan haastateltavien alkoholin käyttöä. Myöhemmin haastatteluiden jälkeen todettiin, että kyselystä olisi pitänyt ottaa mukaan kolme ensimmäistä kysymystä, jolloin saatuja tuloksia olisi voitu verrata Audit C -kyselytuloksiin. Tämä olisi lisännyt tulosten luotettavuutta alkoholin käytön osalta. Aiheiden läpikäynti riippui kuitenkin paljon haastateltavasta ja hänen paneutumisestaan aiheisiin. Pääsääntöisesti haastateltavat toivat luontevasti ja tarkasti esiin omia näkemyksiään.

Tutkimusaineiston läpikäynti oli haastavaa ennen sopivan työtavan löytymistä. Aiheiden teemat ja tarkentavat luokat nousivat aineistosta selkeästi esiin. Aineistossa oli kuitenkin paljon tekijöitä, jotka vaikuttivat sekä vetäviin että pitäviin ja toisaalta myös sekä pitäviin että työntäviin tekijöihin. Näiden hahmottaminen ja oikeisiin luokkiin sijoittaminen tuntui haasteelliselta. Myös haastattelun aihealueiden laajuus toi tutkimukseen oman vivahteensa.

Tutkimustuloksia verrattiin aikaisempiin tutkimuksiin ja joitakin yhteyksiä niihin löydettiin. Merenkulun ammateista ja työn erityispiirteistä on tehty tutkimuksia vasta melko vähän. Merenkulkijoiden työssä on kuitenkin myös jo aikaisemmin tutkittuja piirteitä, esimiestyön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Aihe oli ajankohtainen ja mielenkiintoinen merenkulkijoiden siirtyessä yhä enenevässä määrin merityöstä maatoihin. Oli tärkeää selvittää, mitkä tekijät auttavat pitämään merenkulkijat merityössä ja mitkä asiat merenkulun ammateissa koetaan huonoiksi ja ammatista pois työntäviksi. Tuloksissa merkittävää on se, että merenkulkijat haluavat olla merenkulun työtehtävissä ja he kokevat työkykynsä hyväksi.

7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkittaville korostettiin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuutta ja heille kerrottiin ensimmäisessä yhteydenotossa tarkasti tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus. Myös haastattelun teemoista keskusteltiin. Eskolan ja Suorannan (2008, 92) mukaan haastatteluihin osallistuvien tulee olla vapaaehtoisesti mukana. Tämä lisää osaltaan tutkimuksen eettisyyttä. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, 219) lisäävät vielä, että haastateltavien suostumuksen on oltava myös tietoista. Tutkimuksen eettisyyttä lisäsivät vielä haastattelujen nauhoituksesta sopiminen tutkittavien kanssa sekä haastatteluiden suorittaminen anonymisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että ulkopuoliset eivät pääse lukemaan tutkimusaineistoa ja tutkittavia ei voida tunnistaa aineistosta (Kankkunen & Vehviläinen 2013, 221). Haastateltujen tarkkoja työpaikkatietoja ei ole tässä tutkimuksessa kerrottu. Haastattelusta kerätyt lainaukset voivat kuitenkin tuoda haasteita anonymiteetille. Tässä tutkimuksessa lainaukset pyrittiin pitämään lyhyinä ja lisäksi tarkistettiin, ettei niistä voi haastateltavaa tunnistaa.

Tutkimusta arvioidessa tulee selvittää, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on kyetty keräämään. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida joko laadullisen tutkimuksen yleisillä luotettavuuskriteereillä, joita ovat esimerkiksi uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys, tai tutkimuksen eri menetelmiin liittyvillä kriteereillä. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten selkeää ja ymmärrettävää kuvausta. Vahvistettavuus tarkoittaa tutkimuksen kirjaamista niin, että toinen tutkija voi sitä seurata. Refleksiivisyydellä taas tarkoitetaan tekijän omaa arviota aineistoon ja prosessiin vaikuttamisesta. Siirrettävyys edellyttää tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. Laadullisia tutkimuksia ja niiden luotettavuutta kritisoidaan usein pienistä tutkittavien määristä sekä tutkimustulosten käsittelyn subjektiivisuudesta. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129.)

Tässä tutkimuksessa on pyritty huomioimaan luotettavuuskriteerit ja kirjaamaan tutkimusprosessi tarkasti ja selkeästi. Tutkimuksen vaiheita on avattu niin, että lukijan on niitä helppo seurata. Tutkijan haastattelukokemuksen puute voi kuitenkin vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut teki yksi ja sama tutkija. Tutkimuksessa ja tulosten esittämisessä pyrittiin objektiivisuuteen eikä aineiston keruussa käytetty tutkijan omia mielipiteitä. Haastateltavia kehoitettiin myös kertomaan vapaasti ajatuksiaan ja näkemyksiään haastattelun aiheista. Haastattelurungosta pyydettiin myös kommentteja yhdeltä tutkimukseen osallistumattomalta merenkulkijalta.

7.2 Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus antaa tietoa merenkulkijoiden kokemuksista merityön vaatimuksista, työn haasteista ja erityispiirteistä sekä työn vahvoista puolista. Merenkulkijat kertoivat työstään, työn johtamisesta, työstä aiheutuvista terveydellisistä tekijöistä sekä työn vaikutuksesta sosiaalisiin suhteisiin. Erityisen kiinnostavia olivat merenkulkijoiden näkemykset työstä pois työntävistä tekijöistä, koska merenkulkijoista alkaa olla pulaa työmarkkinoilla. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää ihmisten houkuttelemiseksi merenkulun alalle. Tulokset ovat tärkeää tietoa myös varustamoille, jotta ne voivat parantaa merenkulkijoiden työoloja, työssä viihtymistä ja työhyvinvointia.

Jatkossa olisi hyvä tutkia varustamoiden ja alusten esimiehien mielipiteitä merenkulkijoiden työhyvinvoinnista sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Näitä tutkimustuloksia voitaisiin verrata merenkulkijoiden kokemuksiin. Esimiesten vastuulla on merenkulkijoiden työhyvinvoinnin rakentuminen. Olisi myös tärkeää, että varustamot kiinnostuisivat merenkulkijoiden hyvinvoinnin tukemisesta, jotta ne voivat taata työvoiman saatavuuden tulevaisuudessa. Myös merenkulkijoiden perheenjäsenten näkemyksiä ammatin tuomista haasteista perhe-elämään olisi mielenkiintoista tutkia.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Anttila, R & Salmenhaara, T. 2011. Merenkulkualan koulutuksen tila ja kehittämistarpeet. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2011:5. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/131319_Merenkulkualan_koulutuksen_tila_ja_kehittamistarpeet.PDF [viitattu 11.4.2015].

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Harjanne, K. & Penttinen, A. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Heinonen-Guzenev, M. 2008. Noise sensitivity medical, psychological and genetic aspects. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hjarne, L. & Leppin, A. 2013. A risky occupation? (Un)healthy lifestyle behaviors among Danish seafarers. Health Promotion International, April 2013. Saatavissa: <http://heapro.oxfordjournals.org/content/early/2013/04/28/heapro.dat024.full.ppd+html> [viitattu 12.4.2015].

Honkonen, T. 2011. Mielenterveys, mielenterveyden häiriöt ja työ. Teoksessa Työperäiset sairaudet, toim. Uitti, J. & Taskinen, H., 482–518. Helsinki: Työterveyslaitos.

Härmä, M., Hublin, C. & Sallinen M. 2011. Työperäiset unihäiriöt. Teoksessa Työperäiset sairaudet, toim. Uitti, J. & Taskinen, H., 520–538. Helsinki: Työterveyslaitos.

Juvonen-Posti, P., Uitti, J., Kurppa, K., Viljamaa, M. & Martimo, K-P. 2014. Työterveysyhteistyö. Teoksessa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, toim. Uitti, J., 21–40. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karhula, A-L. 2006. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. 2. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kankkunen, K. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: SanomaPro.

Karppanen, P. 2014. ForMare –projektin pilottiryhmä saavutti loistavat tulokset. Vapaavahti 2/2014.

Koskinen, H-L. 2013. Melu, työn fyysinen rasittavuus ja vuorotyö sekä metabolinen oireyhtymä. Erillis- ja yhteisvaikutukset sepelvaltimotaudin vaaraan. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Kotowska, E.I., Matysiak, A., Styrac, M., Paillhe, A., Solaz, A., Vignoli, D., Vermeulen, G. & Anderson, R. 2010. Second European quality of life survey: Family life and work. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kämäräinen, M. 2009. Työsuojelu – lähtökohtia ja peruskäsitteitä. Teoksessa Työsuojelun perusteet, toim. Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P. Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K-L., Sillanpää, J. & Soini, S., 8–13. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. Työturvallisuuden ja –terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.

Laki laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella 15.6.2012/395.

Merimiespalvelutoimisto. 2015. Saatavissa: www.mepa.fi [viitattu 6.4.2015].

Miilunpalo, P., Lindholm, H., Lusa, S., Visuri, S., Rauttola A-P., Pylkkönen, M., Toivonen, R. & Punakallio, A. 2015. SeaFit. Merenkulun hätätilannetehtävien kuormittavuus ja merenkulkijoiden fyysisen toimintakyvyn arviointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Miilunpalo, P. & Olkkonen, S. 2013. Kuljetus ja varastointi. Teoksessa Työ ja Terveys Suomessa 2012, toim. Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiömäkelä, M., Saalo, A., & Toikkanen, J., 191–196. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto.
- Pahkin, K. 2015. Staying well in an unstable world of work - Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Pakola, J. 2012. Mönsträtyt – töissä merellä. Turku: Merimaanikko.
- Paloheimo-Koskipää, L. 2010. Onko merimies edelleen erimies? Työpiste. Ammatit-sarja, osa 3. Saatavissa: http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Onko_merimies_edelleen_erimies.aspx [viitattu 18.1.2015]
- Perkiö-Mäkelä, M. 2013. Työkyky ja koettu terveys. Teoksessa: Työ ja terveys Suomessa 2012.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- RJ-kuntoiluseteli Oy. Tyky-kuntoseli. Internet-sivut. Saatavissa: <http://www.tyky-kuntoseteli.fi/> [viitattu 12.4.2015].
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Merimiehen lääkärintarkastusohjeet. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:3.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöjohtamista. 2. painos. Kuopio: UNIPress.
- Trafi 2014. Merimiestilasto 2013. Trafín tilastojulkaisuja 13/2014. Saatavissa: <http://www.trafi.fi/tietopalvelut/tilastot/vesiliikenne/merimiestilastot> [viitattu 10.4.2015].
- Treuthardt, J. 2014. ForMare projektisuunnitelma. Saatavissa: <http://www.mepa.fi/fin/palvelut/liikunta/formare/> [viitattu 6.4.2015].
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työaikalaki 9.8.1996/605.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2013. Laivaväen lääkärintarkastukset. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/merimieslaakarintarkastus/sivut/default.aspx> [viitattu 18.1.2015]

Työterveyslaitos. 2014a. Laivatyöolosuhteet. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo> [viitattu 18.1.2015]

Työterveyslaitos. 2014b. Tärinä. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/tarina> [viitattu 21.3.2015]

Työturvallisuuskeskus. Melu ja tärinä. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/melu_ja_tarina [viitattu 21.3.2015]

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vente, W., Kamphuis, J., Blonk, R. & Emmelkamp, P. 2015. Recovery of Work-Related Stress: Complaint Reduction and Work-Resumption are Relatively Independent Processes. *Journal of Occupational Rehabilitation* 11/2015. Saatavissa: <http://link.springer.com/article/10.1007/s10926-015-9573-6> [viitattu 6.4.2015].

HAASTATTELURUNKO

Taustatiedot

- Ikä
- Missä työskentele? Titteli? Missä muualla on ollut töissä?
- Kuinka kauan?

1. Merityöhön vetävät tekijät ja alan houkuttelevuus

- Millainen mielikuva on merityöstä?
- Mikä tai kuka sai hakeutumaan meritöihin?
- Vaikuttiko elämäntilanne päätökseen?

2. Merityössä pitävät ja siitä työntävät tekijät (viihtyminen työssä ja työkyvyn kokeminen)

- Työn sisältö
- Vaikuttamismahdollisuudet työhön? Kokeeko työn mielekkääksi?
- Työyhteisön vaikutukset työhön ja työssä viihtymiseen
- Johtaminen
- Miten kokee periodityön?
- Miten kuluttaa vapaa-aikaa laivalla ja maissa?
- Elintavat: tupakointi, alkoholinkäyttö, liikunta (kertoja viikossa, rasittavuus)

Audit -kysely:

Kuinka usein juot olutta, viiniä tai muita alkoholijuomia? Koeta ottaa mukaan myös ne kerat, jolloin nautit vain pieniä määriä, esim. pullon keskisolutta tai tilkan viiniä.

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | en koskaan |
| 2 | noin kerran kuussa tai harvemmin |
| 3 | 2 - 4 kertaa kuussa |
| 4 | 2 - 3 kertaa viikossa |
| 5 | 4 kertaa viikossa tai useammin |

Kuinka monta annosta alkoholia yleensä olet ottanut niinä päivinä, jolloin käytit alkoholia?

Yksi alkoholiannos vastaa yhtä ravintola-annosta (4 cl väkeviä) ja sisältää noin 12 grammaa alkoholia. Yksi annos on esimerkiksi viinilasi (12 cl), pieni (0,33 l) keskiolut- tai siideripullo, annos väkevää viiniä (8 cl) tai annos viinaa (4 cl) 0.5 l pullo tai tuoppi keskiolutta tai siideria on 1,5 annosta, sikspäkki 6 annosta ja 0,75 l pullo mietoa viiniä 6 annosta

1	1-2 annosta
2	3 - 4 annosta
3	5 - 6 annosta
4	7-9 annosta
5	10 tai enemmän

- Liikunnan määrä kertoja/ viikko ja liikunnan laatu (kestävyys, lihaskunto jne.)
- Onko jotain mikä saisi viihtymään merityössä paremmin?
- Kerro tulevaisuudesta? Oletko ajatellut siirtyä maatöihin?
- Minkälaiseksi koet oman terveytesi?
- Minkälaiseksi koet oman työkykyäsi? (katso kyselylomake kysymys 19)
- Mikä edistää työstä palautumista ja estää sitä?
- Mikä heikentää eniten työkykyä laivalla?
- Sosiaaliset suhteet

Mikä merkitys laivatyöllä on sosiaalisiin suhteisiin?

Mikä merkitys sosiaalisilla suhteilla on laivatyöhön?