

Tiina Manninen

**MERIVARTIJOIDEN TYÖHYVINVOINTI  
JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN**  
organisaatiomuutoksen jälkeen

Opinnäytetyö

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveystenhoitaja

Marraskuu 2015



**KYAMK**  
University of Applied Sciences

Tekijä	Tutkinto	Aika
Tiina Manninen	Terveystieteiden erikoistutkinto	Marraskuu 2015
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Merivartijoiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen organisaatiomuutoksen jälkeen		63 sivua 8 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Suomenlahden merivartiosto		
<b>Ohjaaja</b>		
Lehtori Sinikka Koho, THM, Merivartioaseman päällikkö Tommi Salopelto		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän työn tavoitteena oli selvittää Kotkan alueen kolmen merivartioaseman merivartiomiesten työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä työyhteisössä tapahtuneen organisaatiomuutoksen jälkeen. Alueeseen kuuluvat asemat olivat Kotkan, Haapasaaren ja Hurpun toimipisteet. Tässä työssä keskityttiin tarkastelemaan näitä tekijöitä työyhteisön, esimiestyön ja johtamisen sekä henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyvien seikkojen pohjalta. Samalla haluttiin saada selville myös työntekijöiden itsensä ehdottamia mahdollisia kehitys- ja parannusehdotuksia.</p>		
<p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, mutta myös mukana olleilla avoimilla ja tarkentavilla kysymyksillä pyrittiin saamaan vastaajien omaa ääntä kuuluville. Tutkimus suoritettiin kyselytutkimuksena. Kyselylomake lähetettiin kaikkien kolmen aseman kaikille merivartiomiehille, joita tutkimushetkellä asemilla työskenteli yhteensä 34 henkilöä. Kysely suoritettiin huhtikuussa 2015 ja vastausaika heille oli annettu kuukausi. Tutkimukseen vastasi määräaikaan mennessä 29 (N=29) merivartiomiestä. Tutkimustuloksia analysoitiin tilastollisesti käyttämällä ensin havaintomatriisia, jonka avulla tuloksista laadittiin tilastollisia kuvioita ja taulukoita. Avoimia kysymyksiä pyrittiin ymmärtämään jakamalla ne teemojen mukaisesti ja analysoimalla sisällönanalyysillä.</p>		
<p>Opinnäytetyön tulosten mukaan merivartiomiesten työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen eniten vaikuttavia tekijöitä olivat työtoverit, työympäristö ja työtehtävät. Nämä koetaan myös parhaiksi asioiksi työssä. Parhaiten työssä jaksamista tukevia asioita olivat niin ikään mainitut työtoverit, mukava työympäristö sekä mielekkäät ja haastavat työtehtävät. Muina tukevin tekijöinä olivat muun muassa esimiehet, hyvät ja riittävät vapaat, harrastukset, terveys ja perhe. Esimiestyöhön ja johtamiseen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä. Tärkeimmiksi kehittämisalueiksi työssään merivartiomiehet olivat nimenneet esimerkiksi tiedonkulun, yhteistyön, tulevaisuuden tavoitteet, sekä oman työn tavoitteet. Näihin kehitysehdotuksina olivat muun muassa avoin ja reaaliaikainen tiedottaminen, yhteistyön ja työtoveruuden parantaminen entisestään, toiminnan ja osaamisen jatkuva kehittäminen sekä työuralla etenemismahdollisuuksien parantaminen.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
esimiestyö, johtaminen, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työkyky, työyhteisöt		

<b>Author</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Tiina Manninen	Bachelor of Health Care	November 2015
<b>Thesis Title</b>		
Coast Guards´ Well-being and Coping at Work after the Organizational Change		63 pages 8 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Gulf of Finland Coast Guard District		
<b>Supervisor</b>		
Sinikka Koho, Senior Lecturer, Tommi Salopelto, Chief of Unit		
<b>Abstract</b>		
<p>The objective of this study was to examine the well-being and coping at work of Coast Guard officers in the area of Kotka. There are three stations and they are located in Kotka, Haapasaari and Hurppu. In this study, the focus was to look at these factors in the working community, leadership and management, as well as the well-being at work and the ability to work. At the same time, the goal was to find out the potential development and improvement proposals by the workers themselves.</p>		
<p>This study is quantitative, but it also contains some open and detailed questions, which enable the answerers to verbalize their own opinions. The study was conducted as a survey and a questionnaire was sent to all three stations and for all Coast Guard men. During the research time there were a total of 34 employees. The survey was held in April 2015 and it had a response time of one month. By the deadline, answers had come from 29 (N = 29) Coast Guard men. The material was analysed statistically by using the observation matrix, and after that it was clarified by using the statistical tables. As regards the open questions, the goal was to divide them according to themes and then analyse them by using an inductive content analysis.</p>		
<p>According to the results of the study, the most influential factors affecting Coast Guard men´s well-being and coping at work are co-workers, work environment and work tasks. These things are also regarded as what is best about the work. The most important factors that support coping at work are also, as mentioned earlier, co-workers, a comfortable working environment, and meaningful and challenging tasks. The other supporting factors include the superiors, a good and fair spare time, hobbies, health, and family. The employees were generally satisfied with management and leadership. The most important development areas in their work are, according to the Coast Guard men, for example, flow of information, teamwork, future goals and the objectives of their own work. Suggested ways to improve the mentioned areas include transparent and real-time communication, teamwork and the further improvement of the working relationships, development of operations and know-how, as well as improving the opportunity to advance in one´s career.</p>		
<b>Keywords</b>		
ability to work, coping at work, leadership, management, well-being at work, working community		

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	RAJAVARTIOLAITOS JA SUOMENLAHDEN MERIVARTIOSTO MERIVARTIJAN TYÖPAIKKANA .....	8
2.1	Raja- ja merivartiolaitoksen historia .....	8
2.2	Lait ja asetukset toiminnan takana.....	9
2.3	Rajavartiolaitoksen organisaatio .....	9
2.4	Suomenlahden merivartioston organisaatio.....	10
3	TYÖYHTEISÖ.....	11
3.1	Merivartiomiesten työ ja työolosuhteiden erityispiirteet.....	13
3.2	Kalusto.....	14
3.3	Merivartioasemat .....	14
4	ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN .....	15
4.1	Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen .....	15
4.1.1	Kehityskeskustelut .....	17
4.1.2	Riskinarviointi .....	17
4.1.3	Työhyvinvointikyselyt .....	18
4.2	Organisaatiomuutokset ja toiminnan uudistaminen .....	19
5	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	20
5.1	Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät .....	20
5.2	Työterveyshuollon merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä ja turvaajana .....	24
5.2.1	Työpaikkaselvitys .....	25
5.2.2	Terveystarkastukset yleisesti .....	26
5.3	Merivartiomiesten työterveyshuolto ja tarkastukset .....	27
5.3.1	Alkutarkastus.....	28
5.3.2	Lakisääteiset terveystarkastukset .....	28
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT .....	29
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	30
7.1	Tutkimusmenetelmä .....	30
7.2	Kohderyhmä ja otanta.....	32
7.3	Aineiston keruu .....	33

7.4	Aineiston analyysi .....	34
7.5	Tutkimuksen luotettavuus .....	36
8	TUTKIMUSTULOKSET .....	37
8.1	Tutkittavien taustatiedot.....	37
8.2	Merivartiomiesten työyhteisö .....	40
8.3	Esimiestyö ja johtaminen .....	41
8.4	Työhyvinvointi ja työkyky .....	45
8.4.1	Oma arvio työhyvinvoinnista .....	46
8.4.2	Parasta työssä .....	46
8.4.3	Työssä jaksamista tukevat seikat.....	47
8.4.4	Tärkein kehittämisalue työyhteisössä.....	49
8.4.5	Työssä tapahtuneet muutokset .....	51
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	53
10	POHDINTA .....	55
10.1	Aikaisemmat tutkimustulokset ja saatujen tulosten hyödyntäminen.....	57
10.2	Jatkotutkimusaiheet .....	59
	LÄHTEET.....	60
	LIITTEET	
	Liite 1. Tutkimuslupa	
	Liite 2. Kyselylomake	

## 1 JOHDANTO

Tämän työn tarkoituksena oli kartoittaa ja saada vastauksia, sekä mahdollisia kehitysehdotuksia, Kotkan toiminta-alueeseen kuuluvien kolmen merivartioaseman merivartijoiden kokemuksista omaan työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseensa vaikuttavista tekijöistä. Aihe opinnäytetyöhön sai alkunsa aikaisemmin tehdystä työterveysjakson työpaikkakartoituksesta Haapasaaren merivartioasemalle sekä kiinnostuksesta merivartijoiden tekemää työtä kohtaan. Kotkan alueen kolme merivartioasemaa, Haapasaari ja Hurppu sekä Kotka, yhdistettiin hallinnollisesti yhdeksi kokonaisuudeksi 1.1.2014. Rajavartiolaistosta koskeneessa organisaatiouudistuksessa oli taustalla valtionhallinnon tavoite keventää ja keskittää hallintoa. Käytännössä tämä tarkoitti kolmiportaisesta johtamismallista siirtymistä kaksiportaiseen malliin. Tämän seurauksena aikaisemmin olleiden merivartioalueiden, joissa oli ollut oma aluepäällikkö sekä alueupseeri, tilalle tuli esikunta, ja suoraan sen hallinnon alle tulivat merivartioasemat. Näin kolmesta erillisestä asemasta muodostettiin yksi hallinnollinen kokonaisuus, Kotkan toiminta-alue, jota johtaa Kotkan asemalla toimiva yhteinen asemapäällikkö.

Työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Pitämällä näistä asioista huolta voidaan vaikuttaa suoraan esimerkiksi vähentyneiden sairauspoissaolojen myötä niiden aiheuttamien kulujen laskuun ja samalla myös tuottavuuden kasvuun. (Työterveyslaitos 2015a.) Työhyvinvointia rajavartiolaistoksessa kartoitetaan säännöllisesti joka toinen vuosi heidän omilla kyselyillään, mutta nämä eivät ole julkisesti saatavaa tietoa. Koska organisaatiomuutos yhdisti nämä kolme erillistä asemaa yhdeksi hallinnolliseksi kokonaisuudeksi, jonka johtoon tuli myös uusi yhteinen asemapäällikkö, tarjoutui tilaisuus tehdä tästä uudesta toiminta-alueesta kokonaan oma erillinen tutkimuksensa. Tämän uuden toiminta-alueen kattavaa yhteistä selvitystä ei ole vielä tehty. Tällä nyt tehdyllä nollatutkimuksella oli mahdollista saada kokonaan uudenlaista tietoa siitä, miten merivartijat olivat kokeneet omaan työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseensa liittyviä tekijöitä tapahtuneen organisaatiomuutoksen jälkeen kyseisellä toiminta-alueella. Nämä asiat ja niiden kehittäminen kiinnostivat myös aseman päällikköä, kuten tästä aiheesta saatu **kokonaiskuva alueesta**. Tutkimus nähtiin myös yhdeksi mahdollisuudeksi löytää työntekijöiden vastausten pohjalta niitä mahdollisia kehittämissuhteita,

joilla työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä voitaisiin viedä yhä parempaan ja toimivampaan suuntaan. Näistä seikoista nousseiden tutkimusongelmien avulla haluttiin selvittää seuraavia asioita. Mitä mieltä merivartiomiehet ovat omasta työstään ja työyhteisöstään? Miten merivartiomiehet kokevat työhönsä liittyvän esimiestyön ja johtamisen? Mikä on parasta merivartijan työssä? Mitkä seikat tukevat työssä jaksamista? Mikä on tärkein kehittämisaalue työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta ja mitkä ovat ehdotukset sen suhteen? Keskeisiä käsitteitä tässä työssä ovatkin esimiestyö, johtaminen, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työkyky ja työyhteisö.

Yleisesti julkaistuja tutkimuksia, jotka käsittelevät merivartijoiden työhyvinvointia ja työssä jaksamisesta, ei ollut saatavilla. Kartoitettaessa merivartijoista yleensäkin tehtyjä tutkimuksia, tämän työn ollessa jo loppuvaiheessa, tuli tietoa tulossa olevasta tutkimusjulkaisusta nimeltään *Ammattilaisuuden ankkuripaikat – Aineellisuus, kehollisuus ja yhteisöllisyys Suomenlahden merivartiostossa* (Tiili). Tutkimuksen tehneen tutkijan tapaaminen ja haastattelu tapahtui merikeskus Vellamossa 14.9.2015. Tutkimuksessaan tutkija tarkastelee Suomenlahden merivartioston virkamiesten ammattilaisuutta. Tutkimusaineistonsa tutkija on kerännyt havainnoimalla merivartioston operatiivisista yksiköistä vuosina 2007–2009 sekä virkamiesten ja heidän lähipiirinsä haastatteluin vuosilta 2003–2012. Tutkimus selvittää, *millaista kulttuurista tietoa sotilasviroissa palvelevat, operatiivisissa tehtävissä työskentelevät merivartiomiehet tuottavat ammatistaan ja miten tämä sanaton ja sanallistettu ymmärrys suhteutuu organisaation kokemuksiin muutoksiin*. (Tiili.) Tämä tutkimukseen liittyvä haastattelu ja itse tutkimusaineisto avasivat esimerkiksi niitä seikkoja, jotka ovat vaikuttamassa merivartiomiesten ammattilaisuuden kokemukseen ja miten merivartiomiehet toimivat työympäristössään ja -tehtävissään.

## 2 RAJAVARTIOLAITOS JA SUOMENLAHDEN MERIVARTIOSTO MERIVARTIJAN TYÖPAIKKANA

### 2.1 Raja- ja merivartiolaitoksen historia

Suomen rajavartiolaitos perustettiin pian maamme itsenäistymisen jälkeen valtioneuvoston 21.3.1919 tekemän päätöksen pohjalta. Tuolloin rajan vartiointi määrättiin sisäasiainministeriön alaisille sotilaallisesti järjestetyille rajavartioujoukoille. Merivartiolaitoksen historia puolestaan juontaa vuoden 1929 keväällä maamme hallituksen asettaman komitean selvitykseen siitä, mikä oli aiheuttanut kieltolain aikaisen pirtun salakuljetusta vastaan käydyn taistelun epäonnistumisen. Komiteaan kuuluivat eduskunnan puhemies Kyösti Kallio, sekä Väinö Hakkila ja Armas Linturi, joka oli toiminut aiemmin merenkulkulaituksen lakimies-merenkulkuneuvoksena ja omasi näinollen ainoana kokemusta merivalvonta-asioista. Tuolloin todettiin, että merialueiden vartiointi oli heikkoa ja kalusto vanhaa. (Rajavartiolaitos 2015a, 2015c; Sundbäck 2005,10–15.)

Uuden laitoksen suunnittelussa asiantuntija-apu oli tarpeen, joten komentajakapteeni Väinö Miettinen siirrettiin rannikkolaivastosta sisäasiainministeriön alaiseen tullilaitokseen laatimaan suunnittelemaat merivartiointiin uudelleen järjestämiseksi. Hänen ehdotustensa perusteella valmisteltu laki merivartiolaitoksesta astui voimaan 1.5.1930 ja asetus 1.6.1930. Tuolloin merivartiolaitos määrättiin hallituksen esityksestä sisäasiainministeriön alaisuuteen. Hallitus perusteli myös uuden laitoksen sotilaallista organisaatiota tehokkuussyillä. Sotilaallinen organisaatio tarkoitti kolmea asiaa: sotilaallista käskytyjärjestelmää, alueen jakamista omiksi vastuualueikseen niistä vastaavine päällikköineen sekä koko laitosta koskevaa keskitettyä johtoa. Näillä katsottiin saavutettavan hyvät tulokset. (Rajavartiolaitos 2015a, 2015c; Sundbäck 2005,10–15.)

Maamme ensimmäiset merivartioasemat aloittivat toimintansa 1.6.1930. Henkilökuntaa ja kalustoa siirrettiin palvelukseen tullilaitokselta, jotta vastaperustettu merivartiolaitos pääsi aloittamaan toimintansa. Työvoimaa ja merivartioita palkattiin myös saaristokylistä. Toimintansa alussa 1930-luvulla Suomenlahden merivartiopiirin tehtäviin kuului jo yleisen järjestyksen ja turvallisuuden



ylläpitäminen merirajoilla, sekä myös tullivalvonta tullilaitoksen ohella. Nykyiseen muotoonsa Rajavartiolaitos kehittyi viime sotien jälkeen. Vuonna 1944 siihen liitettiin myös koko merivartiolaitos. Suomenlahden merivartiosto sai myös tuolloin nykyisen nimensä. (Rajavartiolaitos 2015a, 2015c; Sundbäck 2005, 16–19.)

## 2.2 Lait ja asetukset toiminnan takana

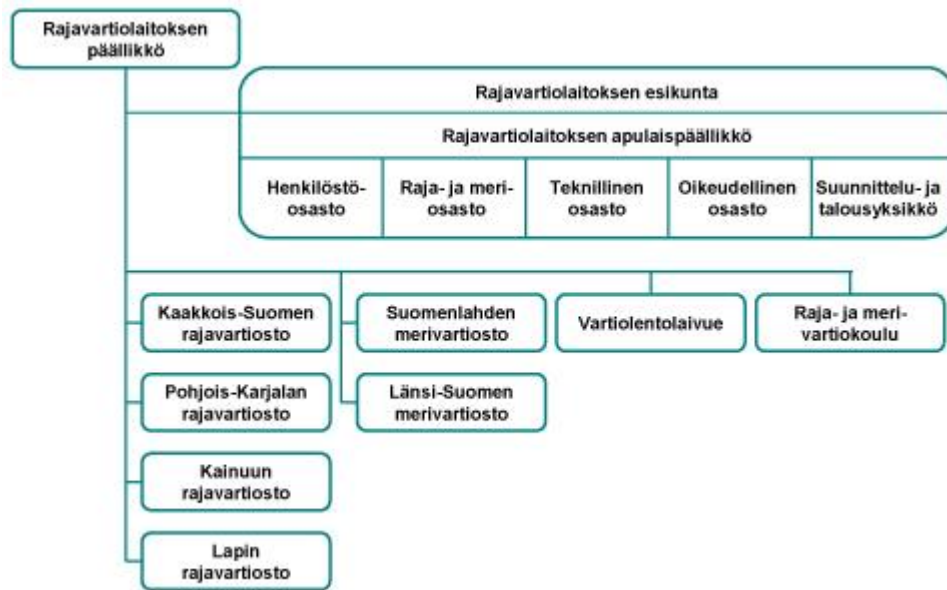
Rajavartiolaitoksen toimintaa säätelevät useat lait ja asetukset. Lakia rajavartiolaitoksen hallinnosta (15.7.2005/577) sovelletaan rajavartiolaitoksen hallinnon, koulutuksen ja tutkimustoiminnan järjestämiseen. Sitä sovelletaan myös rajavartiolaitoksen palvelussuhde- ja sotilaskäskyasioihin. Rajavartiolaissa (15.7.2005/578) puolestaan säädetään valtakunnanrajan ylittämisestä ja sen valvonnasta sekä rajavartiolaitokselle ja rajavartiomiehelle kuuluvista tehtävistä ja toimivaltuuksista.

Muita tärkeitä lakeja ovat esimerkiksi laki henkilötietojen käsittelystä rajavartiolaitoksessa (15.7.2005/579), jossa säädetään henkilötietojen käsittelystä sekä oikeudesta tietojen saamiseen ja luovuttamiseen rajavartiolaitoksen tehtävissä. Meripelastuslakia (30.11.2001/1145) sovelletaan Suomen meripelastustoimen vastuualueella vaarassa olevien ihmisten etsimiseen ja pelastamiseen liittyvissä asioissa. Siinä määritellään muun muassa pelastettaville annettava ensihoidosta, vaaratilanteisiin liittyvästä radioviestinnän hoitamisesta sekä merialueella tapahtuvasta ensihoitopalvelusta. Laissa määritellään myös muista johtavan meripelastusviranomaisen toimintaan liittyvistä tehtävistä. Suomessa johtava meripelastusviranomainen on rajavartiolaitos. Rajavartiolaitos vastaa meripelastustoimen järjestämisestä.

## 2.3 Rajavartiolaitoksen organisaatio

Nykyään Suomenlahden merivartiosto kuuluu siis yhtenä osana sisäasianministeriön alaiseen Rajavartiolaitokseen. Rajavartiolaitoksen tehtävistä vastaa kaikkiaan yhdeksän hallintoyksikköä ja niiden johdosta vastaa Rajavartiolaitoksen päällikkö. Rajavartiolaitoksen hallintoyksiköt ovat Rajavartiolaitoksen esikunta, Kaakkois-Suomen, Pohjois-Karjalan, Kainuun ja Lapin rajavartiostot

sekä Länsi-Suomen ja Suomenlahden merivartiostot, Vartiolentolaivue ja Raja- ja merivartiokoulu, kuten kuvassa 1 on havainnollistettu. Rajavartiolaitoksessa palvelee kaikkiaan noin 2700 henkilöä. (Rajavartiolaitos 2015b, 2015c.)



Kuva 1. Rajavartiolaitoksen organisaatio (Rajavartiolaitos 2015b)

Suomenlahden merivartiosto on toinen kahdesta Rajavartiolaitokseen kuuluvasta merivartiostosta. Suomenlahden merivartiosto vastaa valtakunnan sisäisen turvallisuusjärjestelmän osana valvonta-alueensa rajavalvonnasta, rajatarkastuksista sekä meripelastuspalvelusta toimien yhdessä muiden viranomaisten ja vapaaehtoisten järjestöjen kanssa. (Rajavartiolaitos 2015c.)

## 2.4 Suomenlahden merivartioston organisaatio

Suomenlahden merivartiostoa puolestaan johtaa komentaja, jonka apuna toimii Helsingissä sijaitseva esikunta. Suomenlahden merivartiostoon kuuluu 8 merivartiostasemaa sekä vartiolaiva Merikarhu ja Turva. Nämä kaikki yhdessä huolehtivat merivartiostolle kuuluvista tehtävistä ja niiden suorittamisesta merellä. Suomenlahden merivartiostoon kuuluvat edellisten lisäksi myös Helsingin rajatarkastusosasto, joka vastaa Helsinki-Vantaan sekä Helsinki-Malmin lentoasemien matkustajaliikenteen rajaturvallisuustehtävistä. Siihen kuuluu lisäksi myös rikostorjuntayksikkö, joka vastaa rikosten torjuntaan ja tutkintaan liittyvistä tehtävistä. Suomenlahden merivartioston organisaatio on laaja ja monitahoinen (kuva 2). Suomenlahden merivartiostossa työskentelee

kaikkiaan noin 540 henkilöä. (Rajavartiolaitos 2015c.)



Kuva 2. Suomenlahden merivartioston organisaatio (Rajavartiolaitos 2015c)

Kotkan merivartioaseman toiminta-alueeseen kuuluu kolme eri merivartioasemaa. Nämä ovat Kotkan, Haapasaaren ja Hurlun merivartioasemat. Näillä asemilla työskentelee yhteensä 34 henkilöä. Koulutukseltaan he ovat upseereita ja merivartijoita. (Salopelto 2015.) Jatkossa käytän heistä työssäni yleisnimitystä merivartiomies.

### 3 TYÖYHTEISÖ

Merivartiostossa työskentelevät merivartiomiehet työskentelevät kolmen viikon mittaisissa työjaksoissa, joissa työtuntien määrä on 114 tuntia ja 45 minuuttia. Työyhteisössä on joustava työaikainstrumenttien käyttömahdollisuus, joka mahdollistaa työn suurimpana painopisteaikana, kesäkautena, suuremmat työajat. Työvuorot ovat useimmiten 10–12 tuntisia. Tämä mahdollistaa pidempien vapaiden pidon hiljaisempaan työskentelyaikaan, talvikaudella. (Salopelto 2015.)

Merivartiomiehet joutuvat viettämään paljon aikaansa omassa työyhteisössään työtoveriensa kanssa, riippuen tietysti myös asemasta, jolla työskentelevät. Asemilla, joissa tehdään useamman työpäivän mittaisia työkaksoja yhteen menoon, voi työkaksojen pituus vaihdella yleisimmin neljästä seitsemään päivään. Tällöin asemalla ollaan usein yhtäjaksoisesti jopa majoittuen siellä, koska matka kotipaikkakunnalle voi olla pitkäkin. Mikäli aseman sijainti ja kodin läheisyys sallivat, voi asemilla tehtyjen työvuorojen lomassa myös käydä välillä kotona. Tämä kuitenkin edellyttää, että esimerkiksi hälytystehtävän saatessa on lähtövalmiudessa puolen tunnin sisällä. Näin työyhteisöstä saattaa usein muodostua hyvinkin tiivis ja läheinen. Usein jo poikkeava työaikamuoto ja työnkuvakin vaikuttavat siihen, että myös vapaa-ajalla ollaan tuttujen työtoverien kanssa tekemisissä. (Salopelto 2015.)

Työelämässä on viimeisten vuosien aikana nostettu esille yhteisöllisyyden käsite. Yhteisöllisyyden on *havaittu tukevan terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se luo yhteenkuuluvaisuutta, tarjoaa jäsenilleen turvaa ja auttaa heitä hahmottamaan työympäristöään.* Hyvä työyhteisö hyväksyy myös erilaisuuden ja auttaa jokaista toteuttamaan yksilöllisyytensä. Juuri erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Se tuo sitä energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. (Manka 2011, 115.)

Työyhteisön merkitys työssä jaksamiselle on suuri. Yhtenä tärkeänä työkykyyn vaikuttavana tekijänä on työyhteisön ilmapiiri. Muita tekijöitä ovat työn asettamat vaatimukset, työympäristö, työntekijöiden yksilölliset valmiudet ja ominaisuudet, johtamiskulttuuri ja esimieskäytännöt. Hyvä ilmapiiri vähentää ja huono lisää sairauspoissaoloja sekä stressiä. Työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja hyvinvointiin vaikuttavat työn kokeminen merkitykselliseksi ja tieto työn tuloksista. Hyvä työyhteisö myös kannattelee muutoksissa. Hyvä työyhteisö on suvaitsevainen, sillä on tieto todellisesta tilanteesta ja tavoitteista, siinä on mahdollisuus kuulua ryhmään ja antaa pohjan ihmisen halulle onnistua työssään. (Korppoo 2006, 181–182.)

### 3.1 Merivartiomiesten työ ja työolosuhteiden erityispiirteet

*Rajavartiolaitoksen virkaan nimitettävän tulee olla elämäntavoiltaan nuhteeton ja luotettava 18 vuotta täyttänyt Suomen kansalainen, jolla on viran edellyttämä taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Lisäksi Rajavartiolaitoksen virkaan nimitettävän tulee olla terveydentilansa puolesta sopiva hakemaan virkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että sotilasvirkaan nimitettävän täytyy olla suorittanut asevelvollisuutensa, terveydentilan tulee olla palveluskelpoisuusluokka A:n mukainen (määritetty puolustusvoimien terveystarkastusohjeessa TTO 2012), omata riittävän hyvä näkö- ja kuulokyky, ei ole työtä haittaavia sairauksia tai allergioita ja on fyysiseltä kunnoltaan virkaan sopiva. (Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja RVLPAK B.17 6.2.2015/43.)*

Merivartiomiehen työpaikkana voi olla esimerkiksi merivartioasema, vartiolaiva, sataman tai lentoaseman passintarkastusosasto tai esikunta. Osa merivartiomiehistä voi toimia erikoiskoulutettuina myös pintapelastajina tai sukeltajina. Merivartiomiehen työnkuva on erittäin laaja. Se voi olla venepartiointia merialueella, kansimiehen tehtäviä vartiolaivalla, passintarkastusta satamassa tai lentoasemalla ja päivystystä merivartioasemalla. (Rajavartiolaitos 2015d.)

Nykyään raja- ja merivartijoita tarvitaan yhä enemmän myös maarajan rajanylityspaikoilla, satamissa ja lentoasemilla rajatarkastajina. Tällöin he suorittavat henkilöiden maahantuloedellytysten ja asiakirjojen tarkastuksia. Lisäksi merivartiomiehen toimenkuvaan kuuluvat pelastus- ja avustustehtävät sekä rajoitetusti tullivalvonta- ja poliisitehtävät. Eläkkeelle merivartiomiehet jäävät keskimääräistä nuorempina, koska pakollinen eroamisikä on 55 vuotta. (Rajavartiolaitos 2015d.)

Edellä mainittujen työtehtävien lisäksi merivartiomies voi toimia oman työnsä ohella konemiehenä, konemestarina, kokkina sekä rikostorjuntayksikössä rikostutkijana. Tähän tarvittavat edellytykset saadaan joko lisä- tai jatkokoulutuksella tai tulevat mahdollisen aikaisemman siviiliammattikoulutuksen myötä. Merivartiomiehen työnkuvaan kuuluu Kotkan alueella pääasiassa venepartiointia merialueella, pelastus- ja avustustehtäviä, rajoitetusti tullivalvonta- ja poliisitehtäviä, passintarkastusta, sekä huoltotoimia ja päivystystä merivartioasemalla. (Salopelto 2015.)

### 3.2 Kalusto

Merivartiomiehet käyttävät Kotkan alueella partioidessaan monipuolista venekalustoa. Heillä on käytössään rannikkovartioveneitä (lähinnä talvikäyttöön), partioveneitä, ilmatyynyalus ja apuveneitä. Nämä on esitelty kuvassa 3. Talvisin merivartiomiehillä on käytössään myös ArticAnt-jääkulkuneuvo sekä moottorikelkkoja. Monipuolinen ja teknisesti vaativa kalusto asettaa käyttäjilleen poikkeavan ja haastavan työympäristön, työkentän ollessa näitä käytettäessä merellä. (Rajavartiolaitos 2015e.)



Kuva 3. Merivartioston venekalustoa (Rajavartiolaitos 2015e)

### 3.3 Merivartioasemat

Kotkan merivartioaseman toiminta-alueeseen kuuluu kolme tukikohtaa eli merivartioasemaa. Näistä kaksi sijaitsee mantereella ja ne ovat Kotkan merivartioasema ja Hurpun toimipiste. Henkilökuntaa Kotkan asemalla on 15, Haapasaarella 9 ja Hurpussa 10. Yhteensä siis näillä asemilla henkilöstömäärä on 34 työntekijää. Haapasaaren toimipiste sijaitsee Kotkan edustalla saaristossa, jonne Kotkasta mantereelta on matkaa noin 20 kilometriä. Mantereella sijaitseville asemille töihin kulkeminen onnistuu omalla autolla tai julkisilla kulkuvälineillä, kun puolestaan Haapasaareen pääsee vuoronvaihdon yhteydessä mantereelta merivartioston omalla veneellä. (Salopelto 2015.)

Merivartiostossa työtään tekevät asuvat ympäri Suomea. Asemilla onkin mahdollisuus yöpymiseen, etenkin muualta töihin kulkevat tekevät yleensä pidempiä työjaksoja asuen niiden ajan asemansa tiloissa. Asemilla on myös mahdollisuus kuntoiluun, kaikilla asemilla on esimerkiksi oma punttisali. Ruokahuollosta vastaa Kotkassa siviilityöntekijänä oma emäntä, Hurrussa siviilityöntekijänä myöskin emäntä ja Haapasaarella merivartija, joka oman toimensa ohella hoitaa myös kokin tehtäviä. Asemilla on myös vapaa-ajan viettoon ja huoltotoimiin varatut tilat, kuten oleskelutilat, saunat ja pyykinhuoltotilat. (Salopelto 2015.)

#### 4 ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

Kotkan merivartioaseman alaisuuteen kuluville kolmella toimipisteellä on yksi yhteinen päällikkö, joka organisoii ja johtaa asemien toimintaa Kotkan asemalta käsin. Aiemmin myös Haapasaaren ja Hurrpun merivartioasemilla oli omat päällikkönsä, mutta hieman yli vuosi sitten alueen kolme asemaa yhdistettiin yhdeksi hallintokokonaisuudeksi. Aseman päällikön apuna toimii varapäällikkö. Koko toimintaa johtaa vartioston komentaja apunaan esikunta, joka sijaitsee Helsingissä (kuva 2). (Salopelto 2015.)

Organisaatio Suomenlahden merivartiostossa on sotilaallinen. Päätökset ja linjaukset toiminnalle tekee vartioston komentaja. Ne valmistellaan ensin esikunnassa, minkä jälkeen ne esitetään komentajalle hyväksymistä varten. Tämän jälkeen ne tulevat ohjeistuksineen merivartioasemille. Siellä niiden toimeenpanosta vastaa aseman päällikkö ja hänen apunaan toimivat vartioupperit. Merivartioasemien partioille tulevat hälytystehtävät antaa merivartioston johtokeskus, joka toimii samalla meripelastuksen lohkokeskuksena. Asemille tulevat sairaankuljetustehtävät voivat tulla suoraan myös hälytyskeskuksen kautta. (Salopelto 2015.)

##### 4.1 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

Työhyvinvointi voidaan nähdä oleellisena osana henkilöstöjohtamista. Johtaminen nykyisissä erilaisissa toimintaympäristöissä on monipuolista ja vaati-

vaa. Hyvä ja osallistuva, sekä päätöksiä tekevä johto keskustelee, kyseenalaistaa, etsii konsensusta sekä antaa toiminnallaan julkiselle organisaatiolle aktiivisesti lisäarvoa. Hyvä johtaja keskittyy olennaiseen, osaa tehdä vaativia-kin päätöksiä organisaation edun niin vaatiessa, sekä suuntautuu toiminnassa tulevaan. Hyvän johtamisen tunnusmerkkinä voidaan pitää myös sitä, että henkilöstöllä on selkeä yhteinen tahtotila. Toiminnassa pitää myös olla tilaa avoimelle keskustelulle ja luoville näkemyksille. Tärkeää on myös johdon, sekä henkilöstön kyky uusiutumiseksi. (Suonsivu 2011, 134–135.)

Johtamista voidaan määritellä monella eri tavalla. Yleensä se nähdään toimintana, jolla vaikutetaan muihin ihmisiin ja joka on tavoitteellista toimintaa. Siinä toiminta kohdistuu organisaatioihin ja ihmisiin, sekä sen avulla pyritään saamaan aikaan yhteisiä tuloksia. Tulosten koetaan olevan arvokkaita esimerkiksi asiakkaille ja organisaation toiminnalle. Toteutuakseen se vaatii esimiehen ja alaisen, mikä ei kuitenkaan aina merkitse, että esimies johtaisi aina. Usein se, jolla on asiantuntemusta, vie asioita eteenpäin. Johtamien on parhaimmillaan jaettava ja kaikkien käytössä oleva voimavara. Se suuntaa toimintaa ja työskentelyssä hyväksi käytettyjä voimavaroja. (Autio, Juuti & Wink 2011, 11.)

Henkilöstöjohtamisessa toiminnan tueksi ja välineiksi tarvitaan kehittyneitä ja luotettavia järjestelmiä. Sinä tarvitaan myös selkiyttäviä pelisääntöjä ja toimintamalleja. Näiden avulla henkilöstön toiminta ja asema tulee turvata niin, että heidän kohtelunsa on oikeudenmukaista, ihmistä kunnioittavaa, hyvinvointia vaalivaa, työhön kannustavaa ja työsuorituksia tukevaa. Näihin toimiin uhrattujen resurssien tulisi toimia tehokkaasti sekä taloudelliselta kannalta, että työvoimankin kannalta. (Viitala 2007, 22.)

Viitalan (2007, 20–21) mukaan henkilöstöjohtaminen voidaan jakaa kolmeen eri pääalueeseen. Näitä ovat henkilöstövoimavarojen johtaminen, työelämän suhteiden hoitaminen ja johtajuus. Johtajuus on henkilöstöjohtamisen keskeinen alue ja ilmenee käytännössä muun muassa johtajien ja esimiesten toteuttamina valintoina, palkitsemisena, motivointina, kehittymiseen auttamisena, arviointina ja kannustamisena. Työelämän suhteiden hoitamiseen kuuluu työnantajan ja työntekijöiden välisten suhteiden hoito. Sen tärkeitä alueita ovat esimerkiksi työehtosopimusten määräysten hallinta ja noudattaminen, yhteistoiminta ja riitojen käsittely. Henkilöstövoimavarojen johtaminen tarkoittaa toimintoja, joita tarvitaan henkilöstövoimavarojen määrän säätelyyn, tarvittavan



osaamisen varmistamiseen, sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja motivaation ylläpitämiseen.

#### 4.1.1 Kehityskeskustelut

Hyvän työtuloksen syntymisen kannalta tärkeää on se, että työtä ovat tekevässä työhönsä sitoutuneet ja motivoituneet sekä osaavat ihmiset. Työtehtävien toteuttamiselle ja työhön liittyvien päämäärien saavuttamiselle on oltava riittävästi aikaa, toisin sanoen työskentelylle on oltava suotuisat puitteet. Näiden puitteiden luonti onnistuu parhaiten esimiehen ja alaisen välisten syväisten keskusteluiden eli kehityskeskusteluiden avulla. (Autio ym. 2011, 28–29.)

*Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän/alaisen välinen ennalta sovittu ja suunniteltu keskustelu, jolla on tietty päämäärä ja jota leimaa järjestelmällisyys ja säännöllisyys toteutuksessa. Näissä keskusteluissa asioita käsitellään kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti keskittyen työntekijän työssä suoriutumiseen, ammatissa kasvamiseen ja kehittymiseen sekä esimiehen ja työntekijän väliseen yhteistyöhön. (Autio ym. 2011, 28–29.)*

#### 4.1.2 Riskinarviointi

*Työn, työympäristön ja työolojen riskien arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen eli vaaratekijöiden tunnistamista, vaaratekijöiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittämistä, riskien merkittävyyden arviointia ja toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi siedettävälle tasolle. Riskien arvioinnin tavoitteena on löytää tehokkaita toimenpiteitä työn turvallisuuden parantamiseksi, vahinkojen ennaltaehkäisemiseksi ja vahinkokustannusten minimoimiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2015.)*

Riskien arviointi työpaikalla on työnantajan vastuulla ja hänen kuuluu varata resurssit sen toteuttamiselle, määritellä tehtävät arviointiin liittyen ja nimetä henkilöt toteuttamaan nämä tehtävät. Arvioinnin toteuttaa yleensä työsuojeluorganisaatio tai erillinen tätä tehtävää varten perustettu arviointiryhmä. Tärkeää on myös kuulla arviointikohteessa työskenteleviä työntekijöitä. Arvioinnista saatuja tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi perehdyttämisessä, työ- ja käyttöohjeissa, työsuojelun toimintaohjelmassa ja toimintasuunnitelmassa,

työterveyshuollon toiminnan suunnittelussa, sekä työpisteiden ja työn kulkujen suunnittelussa ja muuttamisessa. Tärkeää on aina kirjata saadut tulokset ylös, sekä arvioida ja selvittää myöskin uudelleen jo tehtyjen toimenpiteiden mahdollisesti aiheuttamat uudet vaarat ja niiden aiheuttamien riskien suuruus. Riskien arviointia tarvitaan esimerkiksi toiminnan muuttuessa, organisaation uudelleenjärjestelyjen yhteydessä ja henkilöstömuutosten yhteydessä. Se on luonteeltaan jatkuvaa toimintaa. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

#### 4.1.3 Työhyvinvointikyselyt

Rajavartiolaitoksessa tehdään säännöllisesti työhyvinvointikyselyitä. Pääsääntöisesti ne tehdään kahden vuoden välein. Kyselyt tehdään käyttämällä valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmää, VMBaro-järjestelmää. Se on kyselytutkimustyökalu, jolla voidaan mitata ja seurata organisaation henkilöstön työtyytyväisyyttä, henkilöstön mielipiteitä lähiesimiesten johtamistyön onnistumisesta sekä valtion palkkausjärjestelmän toimivuutta. Nämä kyselyt tehdään anonyymisti keräämällä henkilöstön mielipiteet järjestelmään, josta ne ovat tulostettavissa valmisraportteina. (Valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmä 2015.)

Työhyvinvoinnin mittaamiseen voidaan käyttää erilaisia mittareita. Mittarit toimivat toiminnan ohjauksen ja arvioinnin apuvälineinä. Taustalla on halu kehittää mitattavaa prosessia ja saada siitä myös näin mahdollisimman suuri hyöty. Tulosten avulla ja niitä analysoimalla voidaan saada hyödyllistä tietoa esimerkiksi kriittisistä parantamista ja huomiointia vaativista kohdista. Samalla saadaan myös tietoa siitä, miten kyseisen organisaation tärkein pääoma, ihmiset, viihtyvät ja toimivat omassa työssään. Mittauksilla saatua tietoa työoloista, työntekijöistä ja työpaikan ilmapiiristä voidaan käyttää ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin näkökulmasta suunnittelemalla esimerkiksi kehitystoimenpiteitä niitä vaativista kohteista. Saatujen tulosten avulla voidaan myös puuttua mahdollisiin epäkohtiin ja parantaa niitä. (Suonsivu 2011, 97.)

## 4.2 Organisaatiomuutokset ja toiminnan uudistaminen

Rajavartiolaitoksessa on tapahtunut iso organisaatiomuutos vuonna 2014. Tuolloin valtionhallinnon yleisen linjauksen mukaisesti myös rajavartiolaitoksessa tehtiin päätöksiä, joiden mukaisesti hallintoa pyrittiin keskittämään ja keventämään. Tämän muutoksen mahdollistivat osaltaan muun muassa kehittyneet tietohallintojärjestelmät, joiden avulla myös hallinnollisten asioiden hoitaminen ja käsittely on entistä tehokkaampaa ja nopeampaa. Suomenlahden merivartioston osalta nykyiseen Kotkan toiminta-alueeseen kuuluneesta kolmesta merivartioasemasta, joilla ennen oli jokaisella siis oma päällikkönsä, tehtiin yksi hallintokokonaisuus. Tämä uudistus astui voimaan 1.1.2014. Tätä Kotkan toiminta-alueita, johon siis kuuluvat edellä mainitut Kotkan-, Haapa-saaren- ja Hurpun merivartioasemat, johtaa nykyisin yksi yhteinen päällikkö. Muu henkilökunta asemilla pysyi tuolloin samana. (Salopelto 2015.)

Organisaatioissa käynnistyneet muutokset saattavat jäädä usein vain johdon projekteiksi. Tällöin niitä ei tunnisteta käytännön työn tasolla. Muutoksia kuitenkin tapahtuu jatkuvasti, mutta haasteena on nykyään se, että niitä on yhä vaikeampi ennakoita ja toisaalta niihin tulisi reagoida entistä nopeammin. Muutos koetaan usein myös negatiivisena, ja se saattaa herättää epävarmuutta ja turvattomuutta. Johdon tulisikin varautua tähän ja hyväksyä mahdollinen muutosvastarinta. Heidän tulisi myös tunnistaa keinot muutoksen läpiviemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tärkeimpiä tekijöitä muutoksessa onnistumisessa ovat esimerkiksi sitoutuminen, kommunikointi ja yhteistyö. Johdon sitoutuminen ja tavoitteen asettaminen on tärkeää, mutta tärkeämpää on saada myös henkilöstö sitoutumaan. Esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on muutosvastarinnan hyödyntäminen ja etenkin siinä piilevän energian hyödyntäminen ja kääntäminen muutoksen hyväksi. Tärkeää muutoksen yhteydessä on henkilökunnan hyvinvoinnin ja turvallisuuden kehittäminen, ainakin niiden turvaaminen. Oppiminen näissä tilanteissa on tärkeää, on opittava muuttamaan tapojaan ympäristön vaatimusten suhteen. Persoonallisuutta ei kuitenkaan voi, eikä ole tarpeenkaan muuttaa. Tärkeää onkin kyky joustaa ja osata valita oikeat ja tarpeelliset muutokset. On myös muistettava, että muutokseen sitoutuminen vie aikaa. (Luoma & Arikoski 2006, 123–135.)

## 5 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

*Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Se vaikuttaa muun muassa **työssä jaksamiseen**. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen lisääntyvät ja sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle, että työntekijöille. Työnantajan velvollisuus on huolehtia turvallisesta työympäristöstä, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijän velvollisuus on ylläpitää terveyttään ja ammatillista osaamistaan. Kaikki voivat puolestaan vaikuttaa myönteiseen ilmapiiriin. Työolojen ja ammatillisen osaamisen kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja työterveyshuollon avulla voidaan parantaa hyvinvointia työssä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)*

### 5.1 Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

*Työ on oleellinen osa ihmisen elämää ja keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ mahdollistaa toimeentulon, rytmittää ja ryhdittää elämää, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Yksityiselämä heijastuu toisaalta työhön esimerkiksi ihmissuhteineen ja elämäntapoineen. Työhyvinvointia onkin vaikea erottaa tämän vuoksi muusta hyvinvoinnista. Hyvinvointi voidaan nähdä henkilökohtaisena asiana ja kokemuksena, jota jokaisella on oikeus määritellä omalla tavallaan. (Rauramo 2012, 10.)*

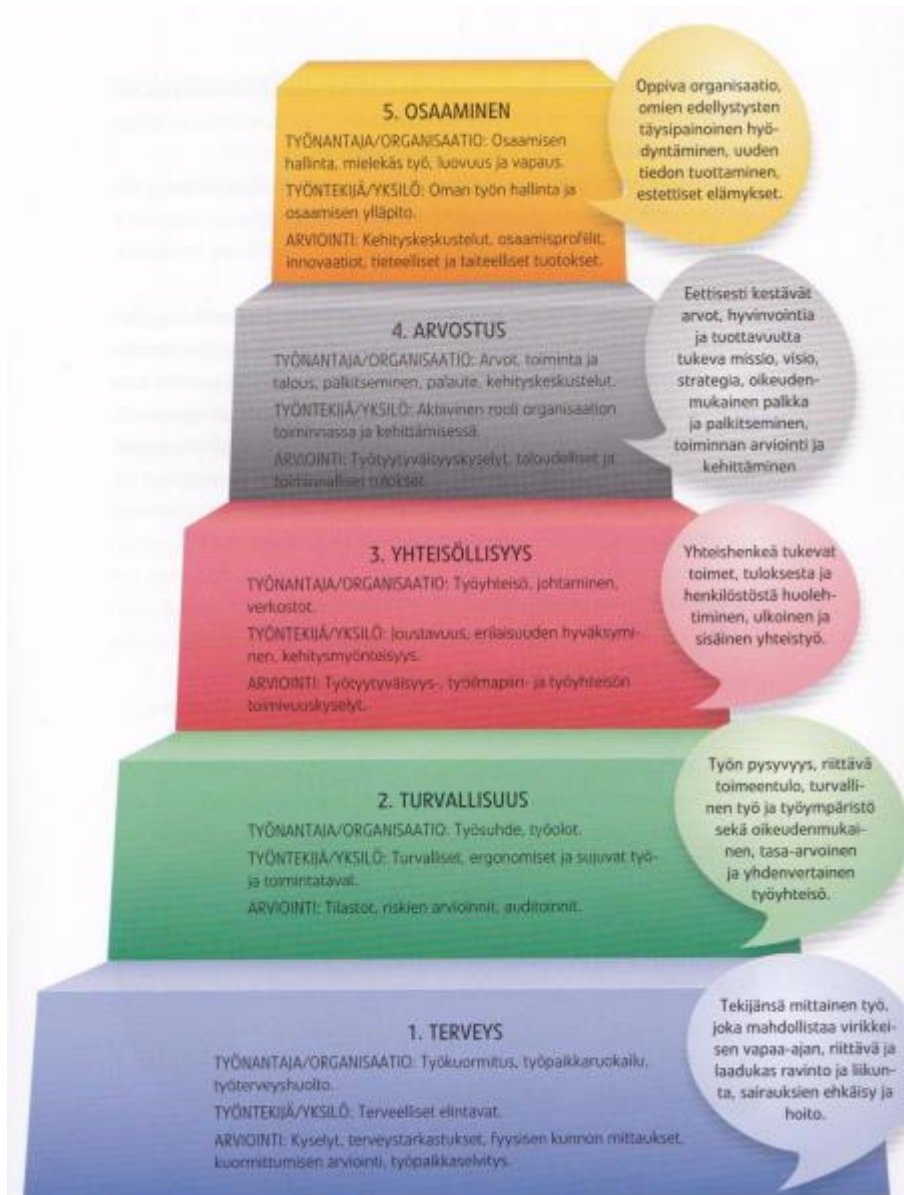
Omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen on ihmisen toiminnan tavoite. Humanistisen psykologian, joka korostaa ihmisen arvoa ja ainutlaatuisuutta sekä luovuutta, tärkein teoreetikko Abraham Maslow korostikin yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä ihmisestä, joka pyrkii luovaan ja henkiseen kasvuun. *Maslow'n motivaatioteorian (1943) mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi, aidoin inhimillisen toiminnan voimainlähde.* Hänen mukaansa on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voidaan kutsua perustarpeiksi. Nämä ovat myös toisistaan hierarkkisesti riippuvaisia niin, että jos alemman tason tarve on tyydytetty, herää seuraavan tason tarve do-

minoimaan tietoista elämää. Vähemmän tärkeiden tarpeiden osuus minimoituu, unohtuu tai jopa kielletään ja vallitseva tarve hallitsee siis käyttäytymistä. Nämä Maslow´n perustarpeet ovat: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2012, 12–13.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön, sekä tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Tässä mallissa nämä on nimetty uudelleen työelämään sopivin käsittein. Mallin avulla voidaankin kehittää sekä yksilön omaa että työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porras portaalta. Tässä mallissa ne ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.)

*Työhyvinvoinnin portaat -mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja pitkäjänteisen, suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi. Se on kuvattu Maslow´n teorian mukaisesti systeemiseksi malliksi, jonka avulla on mahdollista löytää ne keskeiset prosessit, joihin pyritään vaikuttamaan haluttaessa aikaansaada pitkäaikaisia muutoksi järjestelmään tai sen osiin. (Rauramo 2012, 13.)*

Tässä mallissa selvitetään porras portaalta alhaalta ylöspäin yksilön, yhteisön ja koko organisaation mahdollisuuksia ja keinoja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Tätä mallia on myös tässä työssä käytetty yhtenä teoriaosuuden viitekehystenä ja se on esitetty tarkemmin kuvassa 4.



Kuva 4. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15; Rauramo & Louhevaara 2005)

Rauramon (2012, 14–15) mallin mukaan ymmärtämisen apuvälineenä käytetty systeemijattelu pyrkii ymmärtämään eri osien vaikutusta kokonaisuuteen.

**Psykologiset perustarpeet**, jonka tavoitteena on hyvä **TERVEYS**, täytyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Välttämättömiä ovat myös esimerkiksi terveelliset elämäntavat ja sairauksien ehkäisy ja hoito, jossa työterveyden rooli on korostunut.

**Turvallisuuden tarpeen** tyydyttymisen edellytyksenä on, jonka tavoitteena on kokonaisvaltainen **TURVALLISUUS**, että työympäristö ja toimintatavat ovat turvalliset, sekä esimerkiksi oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Sitä tukevat järjestelmällinen riskienhallinta ja aktiivinen asianmukainen työsuojelun yhteistoiminta. (Rauramo 2012, 14–15.)

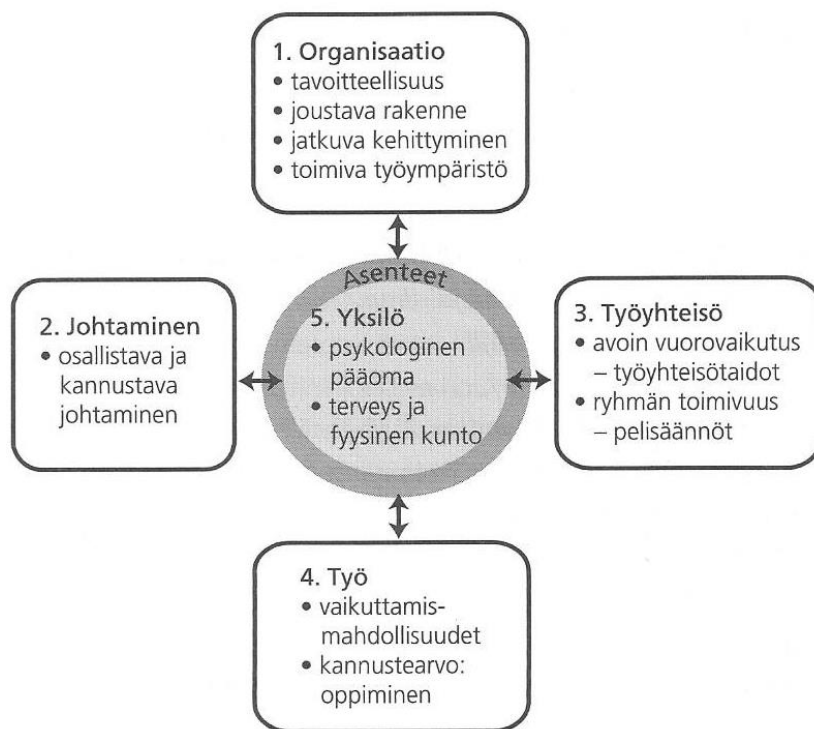
**Yhteisöllisyyden tarve**, jonka tavoitteena on **YHTEISÖLLISYYS**, tyydyttyä työpaikan yhteishenkeä tukevien toimien, henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtimisen tuloksena. Tärkeitä arvoja ovat avoimuus ja luottamus, sekä omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet. Tärkeitä asioita ovat myös toimivat esimies-alaisuhteet, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ. (Rauramo 2012, 14–15.)

**Arvostuksen tarvetta**, jonka tavoitteena on arjessa näkyvä ja tuntuva **ARVOSTUS** omaa ja toisten työtä kohtaan, tukevat käytännön toiminnassa näkyvät hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä päämäärä, strategia ja eettisesti kestävät arvot. Näitä ovat esimerkiksi palkitseminen, palautekäytännöt ja toiminnan kehittäminen ja arviointi. (Rauramo 2012, 14–15.)

**Itsensä toteuttamisen tarvetta**, jonka tavoitteena on organisaation ja yksilön kilpailukykyä tukeva **OSAAMINEN**, edistää puolestaan juuri yksilön ja yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Siinä työ tarjoaa oppimiskokemuksia ja oivaltamisen iloa, omat edellytykset voidaan hyödyntää täysipainoisesti sekä työympäristöön ja työolojen viihtyvyyteen kiinnitetään huomiota. (Rauramo 2012, 14–15.)

Toinen malli, jota työssä on käytetty teoriataustan tukena, on työniloon vaikuttavien tekijöiden malli. Tämä malli on esitetty kuvassa 5. Tässä mallissa lähtökohta on voimavarakeskeinen. Siinä haetaan vastauksia kysymyksiin mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin niin, että tuloksena olisi mahdollisimman hyvin toimiva työpaikka sekä samalla hyvinvoiva ja terve työntekijä, jonka on mahdollista kokea työniloa. (Manka 2011, 75–77.)

Mallissa työnilon tekijät koostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä, sekä työntekijästä itsestään. Tässä työntekijä myös tulkitsee omaa työpaikkaansa asenteidensa pohjalta. Tulkintaan vaikuttavat myös työntekijän psykologinen pääoma, terveys, fyysinen kunto, työyhteisö ja mahdollisuus vaikuttaa työhönsä. Tämän vuoksi eri työntekijöiden työhyvinvointi voikin vaihdella paljon samassa työpaikassa. Kuitenkin mitä useampi työyhteisössä voi hyvin, sen vahvemmin se vaikuttaa kaikkien hyvinvointiin. (Manka 2011, 75–77.)



Kuva 5. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76)

## 5.2 Työterveyshuollon merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä ja turvaajana

*Työterveyshuollon toiminta on työpaikan tarpeiden tunnistamisesta ja selvittämisestä lähtevä jatkuva prosessi, joka etenee ehkäisevien toimien toteuttamisesta työntekijän työ- ja toimintakykyä edistäviin ja ylläpitäviin sekä tarvittaessa hoitaviin ja korjaaviin toimenpiteisiin (Sauni 2014, 12). Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuollon palvelut. Työterveyshuollon järjestämisestä on säädetty työterveyshuoltolaissa (21.12.2001/1383), ja sen mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää, siten kuin tässä laissa säädetään. Työterveyshuoltolain soveltamisala on sidottu työturvallisuuslakiin (23.8.2002/738), jonka tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työ-*



*ympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä **terveys**, haittoja.* Työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki ovat tulleet voimaan 2000-luvun alussa ja ne luovat perustan terveelliselle ja turvalliselle työlle tänäkin päivänä. (Sauni 2014, 10.)

Työterveyshuoltoon ovat oikeutettuja kaikki työssä käyvät. Työterveyshuolto on osa terveydenhuollon kokonaisuutta. Se toimii työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntijana, toimien yhdessä työpaikkojen kanssa huolehtien työterveyden ja työkyvyn ylläpitämisestä. Sen tehtäviä ovat työterveyden edistäminen, arvioida työn vaarojen ja kuormitustekijöiden terveydellistä merkitystä, arvioida ja tukea työ- ja toimintakykyä, todeta ammattitauteja ja työperäisiä sairauksia myös ennaltaehkäisten ja seuraten niitä, torjua työtapaturmia, hoi-taa sairauksia, tukea työhön paluuta, ohjata kuntoutukseen, antaa tietoja ja ohjausta sekä neuvontaa tarpeen mukaan. (Työterveyslaitos 2015b.)

Työterveyshuoltoa voidaan toteuttaa monin eri toimintamuodoin. Näitä ovat terveystarkastukset, työterveyspainotteinen sairaanhoito ja muu terveydenhoito, työpaikkaselvitykset, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen, työyhteisön toimivuuden edistäminen, osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen edistäminen ja kuntoutukseen ohjaaminen, ensiapuvalmiudesta huolehtiminen, sekä tietojen antaminen, ohjaus ja neuvonta. Lisäksi työterveyshuolto osallistuu yhdessä yrityksen ja sen työntekijöiden kanssa ensiapuvalmiuden suunnitteluun ja ylläpitoon sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluvat myös sen antamien palveluiden la-dun ja vaikuttavuuden arviointi, kuten näistä aiheutuneiden kustannustenkin arviointi. (Työterveyslaitos 2015c.)

### 5.2.1 Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvitys on kaiken työterveyshuollon toiminnan perusta. Työpaikka-selvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaarojen ja haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen terveydel-listä merkitystä ja merkitystä työkyvylle. Kun määritellään työterveyshuollon sisältöä, työpaikkakartoitus on siinä tärkeä menetelmä. Saadut tiedot on kirjattava selvityksestä tehtävään asiakirjaan. (Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä

ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013/708, 6. §; Oksa, Koroma, Mäkitalo, Jalonen, Latvala, Nyberg, Savinainen & Österman 2014, 138.)

Valtioneuvoston asetuksen (2013/708, 4. §) mukaan määriteltäessä työterveyshuollon sisältöä on aina selvitettävä:

- 1) *työn fysikaaliset, kemialliset ja biologiset altisteet;*
- 2) *työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormittavuus;*
- 3) *työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky;*
- 4) *työntekijän yksilöllisistä ominaisuuksista aiheutuva erityinen ja muu sairastumisen vaara;*
- 5) *työstä johtuva ammattitaudin, tapaturman sekä väkivallan vaara ja uhka;*
- 6) *työperäiset ja muut työhön liittyvät sairaudet;*
- 7) *työaikajärjestelyt;*
- 8) *työolosuhteiden ja henkilöstön muutostilanteet;*
- 9) *henkilöstörakenne ja henkilöstön tila;*
- 10) *työ- ja palvelussuhdemuotoihin liittyvät terveydelliset vaarat ja haitat;*
- 11) *työpaikan mahdollisuudet yksilöllisiin työjärjestelyihin työntekijän työkyvyn perusteella;*
- 12) *edellä mainittujen ja mahdollisten muiden tekijöiden yhteisvaikutukset.*

Oksan ym. (2014, 139) mukaan työterveyshuollon toiminnan toteuttaminen ja työterveysyhteistyön toimiminen edellyttävät sitä, että työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat tuntevat työpaikan. Työpaikkaselvitysten tekemiselle on työterveyshuollon sekä työpaikan toimijoiden varattava lisäksi myös riittävästi aikaa.

### 5.2.2 Terveystarkastukset yleisesti

Terveystarkastuksista säädetään useissa eri laeissa ja asetuksissa. Työterveyshuoltolaissa (21.12.2001/1383) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto. Laissa säädetään myös työterveyshuollon toteuttamiseen ja sisältöön liittyvistä asioista. *Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää:*

- 1) *työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;*
- 2) *työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta;*
- 3) *työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä*
- 4) *työyhteisön toimintaa.*

Työterveyshuoltolain (2001/1383) ja sen nojalla annetun valtioneuvoston asetuksen (27.12.2001/1484) mukaan terveystarkastus on, mikäli sitä ei ole toimitettu muun lain nojalla, suoritettava:

- 1) *sijoitettaessa työntekijä työtehtäviin, joista aiheutuu erityistä sairastumisen vaaraa tai tapaturmavaaraa taikka työtehtävien muutoin sitä edellyttäessä;*
- 2) *työntekijän työskennellessä erityistä sairastamisen vaaraa tai tapaturmavaaraa aiheuttavissa työtehtävissä;*
- 3) *työntekijän iän, sukupuolen, fysiologisen tilan sekä työstä johtuvien terveyden vaarojen ja haittojen sitä edellyttäessä;*
- 4) *normaalista poikkeavien työvuorojen tai yötyön sitä edellyttäessä;*
- 5) *uusien käyttöön otettavien aineiden ja menetelmien terveysvaikutusten sitä edellyttäessä;*
- 6) *tarvittaessa työntekijän terveydentilan toteamiseksi myös altistumisen loputtua;*
- 7) *työn terveydellisten erityisvaatimusten perusteella;*
- 8) *tarpeen vaatiessa työtehtävien olennaisesti muuttuessa tai työuran eri vaiheissa; sekä*
- 9) *sairausvaiheiden yhteydessä työntekijän terveydentilan ja työkyvyn sitä edellyttäessä.*

### 5.3 Merivartiomiesten työterveyshuolto ja tarkastukset

Rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien merivartiomiesten työterveyshuollossa noudatetaan samoja periaatteita, mitä työterveyshuoltolaissa (2001/1383) ja sen nojalla annetussa valtioneuvoston asetuksessa (2013/708) säädetään muun muassa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategiassa henkilöstön työkyvyn ylläpito ja kehittäminen on todettu yhdeksi lähivuosien tärkeimmäksi haasteeksi. Terveystarkastusten tarkoituksena rajavartiolaitoksessa on siis tukea terveyttä ja tunnistaa sairaudet ja terveystriskit mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta riskitekijöiden vähentämisellä ja todettujen sairauksien hoitamisella olisi mahdollisimman suuri terveyttä, työ- ja toimintakykyä, sekä myös ennustetta parantava vaikutus. (Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja RVLPAK B.7 10.12.2013/4275.)

Tarkastuksissa on myös otettava aina huomioon työn luonne ja kuormittavuus. Lisäksi sotilasviranhaltijoiden tarkastuksiin sisältyy aina myös puolustusvoi-

mien lääkärintarkastusohjeen mukainen palveluskelpoisuusluokan määrittäminen ja tarpeen vaatiessa tarkistaminen. Palveluskelpoisuusluokan oheen on liitettävä ICD-10:n mukainen diagnoosi, mikäli palveluskelpoisuuteen tai suorituskykyyn vaikuttaa jollakin tavalla jokin sairaus tai muu tekijä (esimerkiksi silmälasit tai kuulo). Lääkäri määrittelee tutkitun mahdolliset työhön liittyvät rajoitukset. Tarkastusten toteutumista valvoo hallintoyksikön työterveyshoitaja. Rajavartiolaitoksen hallintoyksiköt toteuttavat työterveyshuoltonsa ostopalveluina valtionhallinnon hankintaohjeiden mukaisesti, koska heidän työyksikkönsä sijaitsevat etäällä toisistaan. (Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja RVLPAK B.7 10.12.2013/4275.)

### 5.3.1 Alkutarkastus

Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirjan (2013/4275) ja valtioneuvoston asetuksen terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (27.12.2001/1485) mukaisesti *rajavartiolaitoksen virkaan, virkaan määrääjäksi tai virkasuhteeseen määrääjäksi nimitettävän henkilön alkutarkastus on tehtävä kyseisen hallintoyksikön työterveyshuollossa ennen virkaan nimittämistä tai viimeistään kuukauden kuluessa työn aloittamista. Erityinen sairastumisen vaara aiheutuu sellaisista työoloista, jossa fyysisen, kemiallisen tai biologisen tekijän aiheuttamana voi todennäköisesti seurata sairaus, liiallinen altistuminen tai vaara lisääntymisterveydelle. Myös yötyö ja erityinen väkivallan uhka työssä voivat aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa.* Rajavartiolaitoksen sotilasvirkaan nimitettävän on myös oltava terveydeltään ja fyysiseltä kunnoltaan siihen sopiva.

### 5.3.2 Lakisääteiset terveystarkastukset

Alkutarkastuksen jälkeen seuraava tarkastus merivartioasemilla työskenteleville tehdään kaksi vuotta virkaan nimittämisen jälkeen. Tarkastuksen tekee työterveyshoitaja ja hän myös ohjaa virkamiehen tarvittaessa lääkärintarkastukseen. Aluksilla työskentelevät (merivartioasemilla työskentelevillä on aluksilla tehtävää työtä), sotilasvirassa palvelevat henkilöt ja raja- ja merivartiokoulun merellisen koulutuksen opettajat tarkastetaan myös kahden vuoden välein.

Tarkastuksen tekee aina merimieslääkäri. Tätä ohjetta sovelletaan myös valmiusjoukkojen jäsenille, jotka toimivat merellisessä ympäristössä. Viimeinen tarkastus tehdään ennen eläkkeelle lähtöä ja sen sisältö määräytyy yksilöllisen tarpeen mukaisesti. (Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja 2013/4275.)

## 6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa ja saada vastauksia, sekä mahdollisia kehitysehdotuksia, Kotkan toiminta-alueeseen kuuluvien kolmen merivartio-aseaman merivartijoiden kokemuksista omaan työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseensa vaikuttavista tekijöistä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin näiden osalta seuraaviin osa-alueisiin: työyhteisö, esimiestyö ja johtaminen, sekä työhyvinvointi ja työkyky.

Tutkimusongelmat olivat seuraavat:

- 1) Mitä mieltä merivartiomiehet ovat omasta työstään ja työyhteisöstään?  
Alaongelmina pyrittiin selvittämään, onko työyhteisö:
  - oikeudenmukainen
  - tasa-arvoinen
  - yhdenvertainen
- 2) Miten merivartiomiehet kokevat työhönsä liittyvän esimiestyön ja johtamisen?  
Alaongelmina haluttiin selvittää millaisina he kokivat seuraavat asiat:
  - esimiehen antama tuki
  - töiden organisointi
  - esimieheltä saatu palaute
  - oikeudenmukainen kohtelu
  - kehityskeskustelut
  - riskinarviointi
  - työhyvinvointikyselyt
  - työterveyshuolto
  - työhyvinvointiin tarkoitetut resurssit
  - johdon ja esimiesten kannustus omien ajatusten ja kehitysehdotusten esilletuonnissa
- 3) Mikä on parasta merivartijan työssä?
- 4) Mitkä seikat tukevat työssä jaksamista?
- 5) Mikä on tärkein kehittämisalue työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta ja mitkä ovat ehdotukset sen suhteen?  
Alaongelmina haluttiin selvittää mielipidettä seuraaviin tekijöihin:
  - työssä on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä
  - työ tukee jaksamista
  - työn ja vapaa-ajan tasapaino
  - työkykyisyys
  - mahdolliset suuret muutokset työssä

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 7.1 Tutkimusmenetelmä

Tässä työssä on käytetty kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan saada selville määrällisiä tuloksia numeerista mittaamista varten. Aineisto tulee voida saattaa tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Tuloksia voidaankin kuvailla ja havainnollistaa esimerkiksi erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää on paikoin täydennetty myös kvalitatiivisella, eli laadullisella menetelmällä. Laadullisella menetelmällä, kyselylomakkeiden (liite 2) avoimilla kysymyksillä, on pyritty saamaan tutkittavien vastauksista esille tutkittavien omaa näkökulmaa ja ”omaa ääntä”. Näissä kysymyksissä olleita vastauksia on jaoteltu teemojen mukaisesti sisällönerrittelyn avulla alaluokkiin niin, että vastauksissa esiin tulevien asioiden sisällöllisesti erilaiset vaihtoehdot tulevat käsitellyiksi. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimustapa ovatkin usein toisiaan täydentäviä lähestymistapoja, joita on vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Niitä voidaan usein käyttää myös rinnakkain. Mittaamisen voidaan katsoa sisältävän kaikilla tasoilla siis molemmat puolet, sekä määrällisen että laadullisen puolen. Tulosten analysoinnin jälkeen tuloksista on laadittu myös synteesejä, joissa on kerätty yhteen vastausten pääseikat. Näin on pyritty saamaan selkeät vastaukset asetettuihin ongelmiin. Johtopäätöksissä on pyritty kokoaman yhteen laadittujen synteiesien avulla saatujen tulosten merkitystä, kuten myös niiden mahdollista laajempaa merkitystä merivartiomiesten työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta (ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 136–137, 139–140, 162–164, 224, 230; KvantiMOTV 2004).

Tutkimusaineiston keruumenetelmäksi valittiin siis kysely. Kyselytutkimus oli tässä tutkimuksessa käytännöllisin toteutusvaihtoehto, koska kyselyn piiriin kuuluneet merivartioasemat sijaitsivat etäällä toisistaan ja yksi asemista oli sijainniltaan Kotkan ulkosaaristossa. Toinen valintaan vaikuttanut seikka oli merivartiomiesten poikkeukselliset työ- ja vapaa-ajat. Kyselyn toteuttamistavaksi valittiin jo edellä mainittu kyselylomake. Kyselylomakkeen kysymyksissä käytettiin pääosin strukturoituja kysymyksiä. Lomakkeessa käytettyjen kysymysten ja väitteiden muoto ja esittämisjärjestys oli täysin ennalta määrätty (ks.

Hirsjärvi ym. 2013, 208). Kyselylomakkeessa käytettiin asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä, mutta myös muutamia täydentäviä avoimia kysymyksiä (ks. Hirsjärvi ym. 2013, 198–200). Asteikkoina näissä kysymyksissä käytettiin 5-portaista asteikkoa.

Kyselylomake laadittiin asetettujen tutkimusongelmien ja teorian tiedon valossa niin, että sillä pyrittiin saamaan mahdollisimman kattavasti vastauksia kaikkiin tutkimusongelmiin. Vilkan (2009, 73) mukaan kyselylomake on myös tavallisin määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetty aineiston keräämisen menetelmä. Tutkimusteorian tärkeimpänä viitekehystenä tässä tutkimuksessa käytettiin Rauramon (2012, 15) työhyvinvoinnin portaat mallia. Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan kyseisessä mallissa (kuvassa 4) esitettyjä asioita (**terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen**) juuri työyhteisön, esimiestyöhön ja johtamiseen, sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta. Toisena viitekehystenä käytettiin Mankan (2011, 76) mallia (kuvassa 5) työn iloon vaikuttavista tekijöistä (**organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja yksilö**). Näiden tekijöiden huomioimisen avulla kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin laatimaan niin, että kaikki edellä mainitut osa-alueet tulevat kysymyksissä huomioituiksi.

Kyselylomakkeessa olevat kysymykset jaettiin jo etukäteen omiin teemoihinsa. Tässä tutkimuksessa käytetyt teemat olivat taustatiedot, työyhteisö, esimiestyö ja johtaminen, sekä työhyvinvointi ja työkyky. Taustatiedoissa, tässä tutkimuksessa käytetyt kysymykset numerot 1–7, pyrittiin selvittämään tutkittavan sukupuoli, ikäryhmä, mihin henkilöstöryhmään kuuluu työyhteisössä, työkokemusaika, siviilisääty ja asumismuoto, työmatkan pituus ja työvuoronaikaista majoittumistarvetta, sekä mahdollisen asemalla asumisen vaikutusta työ- ja vapaa-ajan asioiden suunnitteluun. Työyhteisöä koskevissa kysymyksissä, kysymykset 15–18, pyrittiin selvittämään arvostusta työyhteisössä, työilmapiiriä, työntekoa häiritsevien asioiden avointa puheeksi ottoa ja onko työssä toistuvasti tilanteita jotka häiritsevät työntekoa, sekä jos on niin mitä ne mahdollisesti ovat.

Esimiestyötä ja johtamista koskevissa kysymyksissä (31–40) pyrittiin selvittämään tyytyväisyyttä esimiehen antamaan tukeen, töiden organisointiin, esimiehen työntekijälle antamaan palautteeseen ja oikeudenmukaiseen kohte-

luun esimiehen taholta. Tutkimuksessa selvitettiin myös, pidetäänkö työyhteisössä säännöllisesti kehityskeskusteluita, riskinarviointia, työhyvinvointikyselyitä, ovatko työntekijät tyytyväisiä työterveyshuoltoonsa ja sen tarjoamiin palveluihin sekä mahdollisia parannustoiveita tähän liittyen, ovatko toiminnalle työyhteisössä riittävät resurssit sekä kannustavatko esimiehet ja johto tuomaan esille omia ajatuksia ja kehittämisehdotuksia työpaikalla.

Työhyvinvointia ja työkykyä kartoittavissa kysymyksissä (41–49) pyrittiin saamaan selville, onko työssä riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä, tukeeko työ jaksamista, onko työ ja vapaa-aika tasapainossa keskenään, mikä on tämän hetkinen kokemus omasta työhyvinvoinnista ja mikä on työssä parasta. Kysymyksissä pyrittiin myös saamaan selville, mitkä seikat tukevat työssä jaksamista, mikä on tärkein kehittämisalue työssä, onko omia ehdotuksia kehittämisalueiden suhteen ja onko työssä ollut viimeaikoina työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttaneita suuria muutoksia.

Perusteet kysymyssarjojen kysymyksiin nousivat siis esiin teoretiedon ja alkukartoituksen lisäksi myös työhyvinvoinnin portaat mallissa esitetystä työhyvinvointiin oleellisesti vaikuttavista seikoista (ks. Rauramo 2012, 15), sekä työn iloon vaikuttavien tekijöiden mallista (ks. Manka 2011, 76).

## 7.2 Kohderyhmä ja otanta

Tutkimus toteutettiin niin sanottuna nollatutkimuksena Kotkan toiminta-alueen merivartioasemille. Kohderyhmäksi valittiin toiminta-alueeseen kuuluvien kaikkien kolmen merivartioaseman merivartiomiehet. Näillä asemilla oli tutkimushetkellä virkasuhteessa 34 merivartiomiestä. Kyselylomakkeet toimitettiin heille kaikille, joten tutkimus suoritettiin kokonaisotantana. Kokonaisotannan tarkoituksena on, että mukaan otetaan koko perusjoukko, eikä erityistä otantamenetelmää käytetä (ks. Vilkkä 2009, 78). Kokonaistutkimusta puolsi myös se seikka, että tässä tutkimuksessa kartoitettiin ainoastaan kyseisellä alueella työskentelevien merivartiomiesten kokemusta omasta työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisestaan sekä näihin vaikuttavista tekijöistä. Tarkoituksena ei siis ollut verrata tuloksia yleisesti kaikkiin Suomen merivartiomiehiin tai muun väestön tilastotietoihin (ks. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 105).



### 7.3 Aineiston keruu

Aineiston keräämistä ja koko tutkimusta varten tarvittiin tutkimuslupa. Tämän hakeminen tutkimukselle oli kaksivaiheinen. Alkuun idea esiteltiin merivartioaseman päällikölle. Aseman päällikkö esitti tutkimusaihetta Rajavartiolaitoksen esikuntaan ja sieltä saadun ohjeistuksen mukaan laadittiin vapaamuotoisen kirje esikunnan komentajakapteenille. Esikunnassa asia käsiteltiin ja sieltä vastaus, eli lupa tutkimukseen (liite 1), tuli työterveyspäälliköltä. Tutkimusluvassa työlle määrättiin Suomenlahden merivartioston puolelta kaksi yhteys henkilöä. He olivat Kotkan merivartioaseman päällikkö ja esikunnasta työterveyshuollon osastonhoitaja.

Tutkimuksen edetessä Kotkan aseman päällikköä tavattiin useamman kerran. Ensimmäiset tapaamiset koskivat tutkimusidean esittelyä ja tutkimusluvan hankkimista. Seuraavat tapaamiset koskivat kyselylomakkeen tarkistamista ja hyväksymistä, sekä tutkimuksen kyselyosuuden toteuttamista. Tutkimusta varten tarvittavien esitietojen saamiseksi Kotkan aseman päällikköä haastateltiin vielä kaksi erillistä kertaa. Ensimmäinen näistä tapaamisista koski jo hankitun taustatiedon oikeellisuuden tarkistamista ja lisätiedon saamista. Toisella kerralla sovittiin työn jakamisesta kahdeksi kokonaisuudeksi ja käytiin yhdessä lävitse työn rajausta ja teoriataustaa. Samalla myös häntä haastateltiin tarkemmin Kotkan toiminta-alueen organisaatiosta ja merivartiomiesten työnkuvasta.

Osastonhoitajan kanssa yhteyttä pidettiin tutkimuksen edetessä puhelimitse ja sähköpostitse. Häneltä saatiin tietoa merivartijoiden työterveyteen liittyvistä seikoista ja työhyvinvointikyselyiden toteuttamisesta. Nähtäväksi saatiin myös Rajavartiolaitoksen työhyvinvointikyselyn kysymyssarjat sekä siitä saadut graafiset vastausjakaumat ja osasta kysymyksiä indeksivertailut vuodelta 2014. Näitä en kuitenkaan voitu hyödyntää tässä tutkimuksessa, koska ilman tietoa vastaajamääristä tulosten tulkitseminen ja vertailu oli mahdotonta. Samoin ilman tulosten läpikäyntiä ja selvennystä tulosten graafinen esitys ja tarkoitus eivät tulleet riittävän hyvin selville. Kyselyiden sisällöstä saatiin kuitenkin kattava kuva.

Tutkimusta varten hankittu aineisto kerättiin kyselylomakkeilla kaikilta tutkimusalueeseen kuuluvilla kolmella merivartioasemalla tutkimusajankohtana työskennelleeltä merivartiomieltä. Kyselylomaketta testautettiin useampaan

otteeseen jo sen laadintavaiheessa yhdellä tutulla merivartiomiehellä. Testausten jälkeen valmis lomake vietiin merivartioaseman päällikölle lopullista testausta ja hyväksymistä varten. Aseman päällikkö tarkisti ja hyväksyi sen sellaisenaan käyttöön.

Valmis kyselylomake monistettiin, nidottiin ja laitettiin valmiiseen vastauskuoreen Kotkan merivartioasemalla 31.3.2015. Tuolloin myös lomakkeet vastauskuorineen ja asemapäällikön saatekirje mukanaan jaettiin Kotkan asemalla työskenteleville suoraan jokaisen omaan postilokeroon. Haapasaareen ja Hurppuun menevät lomakkeet laitettiin menemään sisäpostin kautta kyseisiin yksiköihin. Palautus ohjeistettiin tekemään Kotkan asemalle mukana olevassa suljettavassa vastauskuoreessa joko sisäpostin kautta tai palauttamalla muulla tavoin suoraan aseman päällikön huoneessa olevaan vastauslaatikkoon. Vastausaikaa tutkittaville annettiin 1.4.–30.4.2015 eli kuukausi. Vastausajankohdan valintaan vaikutti se, että huhtikuussa asemilla ei vielä ollut kiireisin aika. Kuukauden pituiseen vastausajan valintaan vaikutti vastaajien poikkeukselliset työ- ja vapaa-aikojen pituudet. Näin pyrittiin varmistamaan, että mahdollisimman moni ehtisi ja pystyisi kyselyyn vastaamaan. Valmiit vastaukset pyydettiin palauttamaan 1.5.2015 mennessä. Vastauslaatikosta valmiit vastaukset haettiin sovitusti vastausajan puolivälissä sekä vastausajan loputtua. Näin vastausajan puolivälissä pystyttiin kontrolloimaan, kuinka moni kyselyyn oli jo vastannut, sekä asemapäällikkö sovitusti vielä muistutti työntekijöitä kyselystä ja vastaamisajankohdan päättymisestä.

Kyselylomakkeet toimitettiin yhteensä 34 henkilölle. Vastauksia määräaikaan mennessä tuli takaisin 29 (N=29). Vastausprosentti tutkimuksessa oli 85 %. Tutkimuksen katoprosentti oli näin ollen 15 %. Katoon mahdollisesti vaikuttavia syitä saattoivat olla esimerkiksi vastausajankohdalle sattunut vuosiloma tai komennus toiseen yksikköön.

#### 7.4 Aineiston analyysi

Aineiston keräämisen jälkeen vastaukset käytiin huolellisesti lävitse. Kyselylomakkeet numeroitiin juoksevilla numeroilla tässä vaiheessa 1–29:ään. Tämä päädyttiin tekemään vasta jälkikäteen. Tämä tehtiin siksi, jotta etukäteen nu-

merointi ei aiheuttaisi vastaajien mielessä epäilystä siitä, että numeroinnin perusteella olisi etukäteen päätetty siitä, mikä lomake kullekin vastaajalle lähetetään. Näin päätettiin varmistaa vastaajien anonymiteetin säilyminen.

Lomakkeiden määrällisesti laskettavat vastaukset vietiin kyselylomakkeen mukaisin kysymysryhmittäin Excel-taulukkoon tehtyyn havaintomatriisiin. Taulukon oikean reunan sarakkeeseen luotiin kullekin vastaajalle oma numeronsa lomakkeen numeroinnin mukaisesti ja vastaukset kirjattiin jokaisesta kysymyksestä kysymysryhmittäin taulukon seuraaviin sarakkeisiin. Taulukon ylä-laidassa olivat kysymykset numeroitain ja vastausvaihtoehtojen mukaisesti. Näin saatiin jokaiseen kysymykseen vastausten määrät sekä vastausten kokonaismäärät näkyviin. Havaintomatriisin yhdellä vaakarivillä esitettiin aina yhden tutkittavan kyselylomakkeellaan antamat tiedot. Havaintomatriisin pystysarakkeessa oli siis yhtä asiasisältöä koskevat tiedot kaikilta tutkittavilta. Näillä tavoilla oli myös helppo tarkastaa yksitellen jokaisen vastaajan antamat erilliset vastaukset kysymyksittäin. Näin pystyttiin myös tarkastamaan jokaisen vastaajan kyselylomakkeen tallennuksen tarkkuus jälkikäteen (vrt. Vilkkä 2009, 89–92).

Tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa määrällisesti laskettavien kysymysten määräksi tuli 27 kysymystä. Kuudessa kysymyskohdassa oli myös lisäksi käytetty tarkentavana kysymyksenä avointa kysymystä. Kyselylomakkeessa olleita avoimia kysymyksiä tässä tutkimuksessa käytetystä aineistosta jaoteltiin vastausten perusteella omiin alaluokkiin niin, että vastauksissa tuli käsiteltävä vastausten erilaisen sisällön mukaan koko kirjo. Vastaukset muokattiin niin, ettei kenenkään henkiköllisyys ollut niistä esimerkiksi murre sanojen kautta tunnistettavissa. Näistä vastauksista poimittiin muutamia esimerkkejä jokaisesta alaluokasta. Avoimia kysymyksiä tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa oli yhteensä yhdeksän kappaletta. Näistä siis kuusi oli määrällisiin kysymyksiin liittyviä tarkentavia kysymyksiä, joihin halutessaan sai vastata antamalla kysymykseen mahdollista lisätietoa ja kolme oli erillisiä itsenäisiä avoimia kysymyksiä, joihin halutessaan sai vastata omin sanoin. Näihin osa vastaajista ei ollut vastannut ollenkaan.

Analyysivaiheessa yhtään kyselylomaketta ei tarvinnut hylätä. Kaikkiin lomakkeisiin oli vastattu. Annetut vastaukset olivat myöskin selkeitä ja ymmärrettäviä ja vastasivat asetettuun kysymykseen.

## 7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiutta, eli luotettavuutta, pyrittiin parantaman ensisijaisesti sillä, että kyselyyn vastattiin nimettömästi. Vastauksista ei myöskään käynyt ilmi, millä asemalla vastaaja työskentelee. Tämä jo kyselylomakkeen saateosiossa annettu tutkimusaineiston käsittelyä kuvaava selvitys ja lupaus anonyymiteetistä, on ollut rohkaisemassa sekä tutkittavien vastaamista esitettyihin kysymyksiin rehellisesti, että myös tutkijan objektiivisuuden säilymistä vastauksia käsitellessä pelkäämättä tutkittavien henkilöllisyyden paljastumista. Tämä lupaus myös pidettiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Kyselylomakkeet numeroitiin vasta kaikkien vastausten saavuttua satunnaisessa järjestyksessä. Jokainen kyselyyn osallistunut oli täyttänyt oman kyselylomakkeensa itse, laittanut sen suljettavaan palautuskuoreen ja palauttanut sovitusti suljettuna sisäisessä postissa Kotkan merivartioasemalle, josta tutkija haki ne sovitusti analysointia varten. Luotettavuuteen on vaikuttanut hyvin paljon se, miten huolellisesti ja rehellisesti kukin tutkimukseen osallistunut on kysymyksiin vastannut. Luotettavuutta on oleellisesti lisännyt sekin seikka, että 34 merivartiomiehestä joille kysely lähetettiin, kyselyyn vastasi heistä 29 henkilöä. Kato oli siis verrattain pieni. (ks. Hirsjärvi ym. 2013, 195; Mäkinen 2006, 114–116.)

Palautuneita lomakkeita läpikäydessä oli selkeästi havaittavissa se, että vastaajat olivat vastanneet esitettyihin kysymyksiin huolellisesti ja osa vastaajista oli myös käyttänyt hyväkseen mahdollisuutta vastata omin sanoin avoimiin kysymysosoihin ja kysymyksiin. Nämä vastaukset käsiteltiin aineistossa niin, että vastaajaa ei pysty niistä esimerkiksi mahdollisesti käytettyjen murresanojen vuoksi tunnistamaan. Vastaukset olivat ymmärrettäviä, ja annetut vastaukset vastasivat juuri niitä koskeviin kysymyksiin. Ainoastaan muutama vastaaja oli jättänyt vastaamatta avoimiin osioihin, valinnut useamman vaihtoehdon sijaan joko liian vähän tai liian paljon vaihtoehtoja. Koska näitä tapauksia oli vain muutama, se ei oleellisesti vaikuttanut tutkimuksen lopputulokseen. Kyselylomake oli siis onnistunut hyvin tavoittamaan vastaajat sekä ymmärrettävyydeltään, että sisällöltään.

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan osaltaan myös sillä, että tutkimuksen eri vaiheet on kirjattu mahdollisimman tarkasti ylös, kuten myös miten tutkimustuloksia on analysoitu ja tulkittu. Mukaan on otettu useita suoria lainauksia avoimista vastauksista. Näin on saatu vastaajien omaakin ääntä

kuuluviin (ks. Hirsjärvi ym. 2013, 231–233). Kyselyn validiutta on pyritty lisäämään myös sillä, että kyselylomake on useammassa vaiheessa esiluettu henkilöllä, joka työskentelee itsekin merivartijana. Ennen lopullisen kyselylomakkeen jakamista vastaajille siihen perehtyivät tutkimuksen molemmat työelämän yhteyshenkilöt, sekä merivartioaseman päällikkö, että esikunnasta työterveyshuollon osastonhoitaja.

## 8 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen osallistuneilla kolmella merivartioasemalla työskenteli kyselylomakkeiden toimittamisen aikaan yhteensä 34 merivartiomiestä. Kyselylomake lähetettiin heistä jokaiselle, ja kyselyyn vastasi näistä 29 merivartiomiestä (N=29).

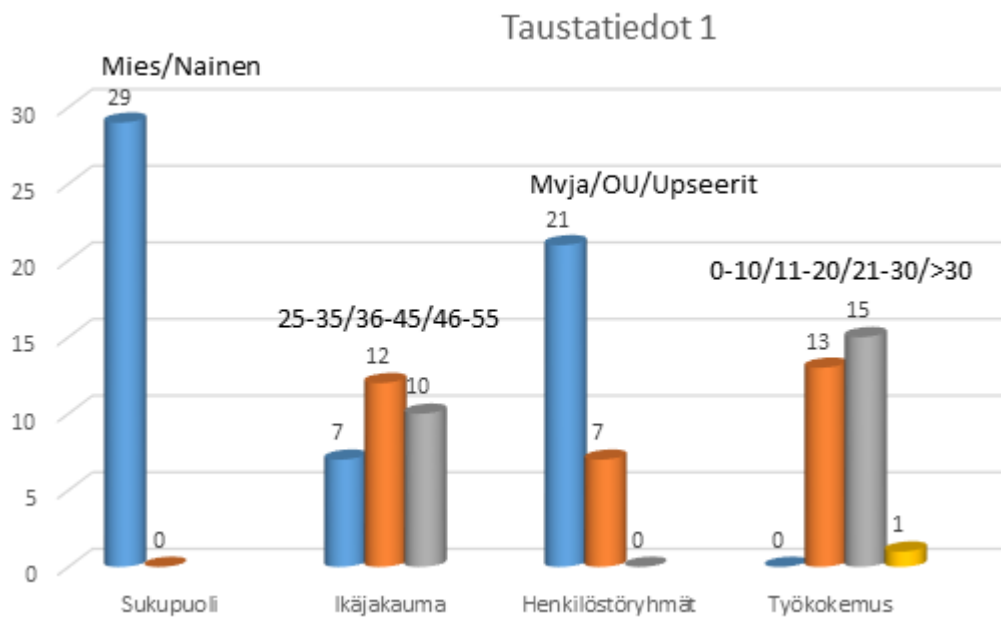
### 8.1 Tutkittavien taustatiedot

Taustatietoina tässä tutkimuksessa kysyttiin vastaajien sukupuolta, ikää, henkilöstöryhmää johon kuuluu, työkokemusaikaa, asumismuotoa, työmatkan pituutta ja sitä, pystyykö työvuoron aikana käymään kotona vai asuuko työvuoron ajan asemalla. Vastausvaihtoehdoista tuli valita ympyröimällä itseä koskeva vaihtoehto.

Kaikki vastaajat olivat miehiä. Ikäjakauma oli jaoteltu seuraavasti: 25 – 35, 36 – 45 ja 46 – 55 vuotta. Merivartiomiesten eroamisikä on 55 vuotta. Vastaajia kuului jokaiseen ikäluokkaan. Henkilöstöryhmä, johon vastaaja työssään kuului, oli jaoteltu seuraavasti: merivartija, opistoupseeri ja upseeri. Kahteen ensimmäiseen ryhmään kuuluvia oli vastaajien joukossa, upseereita vastaajissa ei ollut yhtään. Tähän kysymykseen yksi vastaajista ei ollut vastannut tai halunnut vastata ollenkaan. Työkokemus oli jaoteltu vuosissa mitattuna seuraavasti: 0 – 10, 11 – 20, 21 – 30 ja yli 30 vuotta. Eniten vastauksia tuli 11 – 20 ja 21 – 30 vuotta ryhmään. **Merivartiomiehet olivat jo varsin kokeneita omassa työssään.**

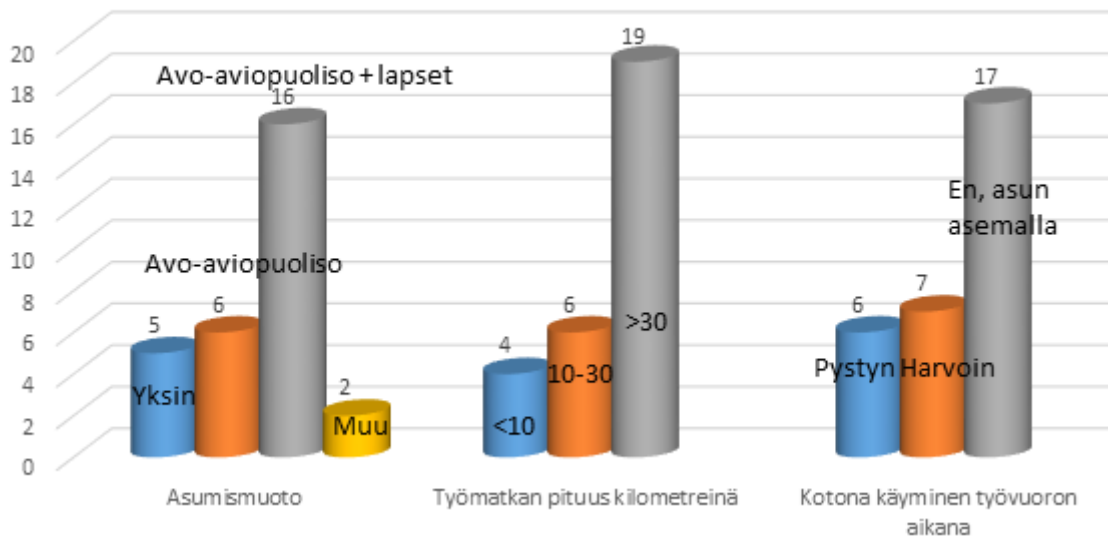
Asumismuoto kysymys oli jaoteltu seuraavasti: yksin, avo-/aviopuolison kanssa, avo-/aviopuolison ja lasten kanssa sekä muulla tavoin asuviin. Vas-

taajista 16 asui avo-/aviopuolison ja lasten kanssa. Yksin asuvia oli viisi ja avo-/aviopuolison kanssa asuvia kuusi vastaajista. Muulla tavoin asuvia oli ainoastaan kaksi. Työmatkan pituus oli jaoteltu kilometreissä alle 10:n, 10 – 30:n ja yli 30 kilometrin työmatkan pituuteen. Suurimmalla osalla vastaajista työmatkan pituus oli yli 30 kilometriä. Viimeinen kysymys taustatiedoista koski sitä, pystyykö työvuoron aikana käymään kotona. Jaottelu oli tehty niin, että kyllä pystyy käymään, vain harvoin pystyy käymään kotona ja ei pysty käymään välillä kotona, vaan asuu asemalla työvuoron ajan. Lisäkysymyksenä kysyttiin asemalla asuulta, miten se vaikuttaa työ- ja vapaa-ajan asioiden suunnitteluun (esimerkiksi harrastuksiin, ystäviin, perheeseen ja työhön, jne. liittyvissä asioissa). Eniten vastauksia tuli kohtaan: ei pysty käymään välillä kotona, vaan asuu työvuoron ajan asemalla. Yksi vastaajista oli valinnut kaksi vaihtoehtoa, koska talvisin pystyi käymään työvuoron aikana kotona, mutta kesäisin asui asemalla. Tämä tukee myös edellisen kohdan kysymystä työmatkan pituudesta suurimmalla osalla vastaajista työmatkan ollessa yli 30 kilometriä. Taustatiedot on esitelty kokonaisuudessaan kuvissa 6 ja 7.



Kuva 6. Taustatiedot koskien vastaajien sukupuolta, ikäjakamaa, henkilöstöryhmää ja työkokemusaikaa (N=29) (Mvja=merivartija, OU=opistoupseeri)

## Taustatiedot 2



Kuva 7. Taustatiedot koskien vastaajien asumismuotoa, työmatkan pituutta ja kotona käymisen mahdollisuutta työvuoron aikana (N=29)

Asemalla osittain työvuoron aikana asuvilta ja työvuoron aikana kokonaan asemalla asuvilta työntekijöiltä vastauksia kohdan lisäkysymykseen tuli hyvin-kin erilaisia. Vastaukset jaettiin lisäkysymyksessä vaikuttavuuden alla alaluokkiin seuraavasti: harrastukset, ystävät, perhe, työ ja ei vaikuta/on tyytyväinen tilanteeseen. Kaikkiaan tähän lisäkysymykseen vastasi 22 henkilöä. Seuraavaan on poimittu vastauksia jokaisesta alaluokasta:

*En voi aloittaa harrastusta, mikä vaatisi säännöllistä läsnäoloa, esimerkiksi jonkun kielen opiskelua tai ohjattua liikuntaa.*

*Työpaikalla ollessani en voi nähdä perhettäni tai ystäviäni. Iltaisin työpäivän jälkeen voi harrastaa jotakin.*

*Vaikeuttaa asioiden hoitoa. Lasten asiat jäävät pääsääntöisesti puolison hoidettaviksi. Joskus työvuorosuunnittelun sitomattomuus estää pidempien ohjelmien suunnittelun kotioloissa.*

*Töissä ei voi hoitaa kuin työnsä, muut asiat jäävät vapaapäiville hoidettaviksi.*

*Ei ole vaikuttanut mitenkään, olen tottunut siihen.*

Säännöllisyyttä vaativien harrastusten aloittaminen koettiin merivartiomiesten työn kannalta usein hankalaksi. Toisaalta jos iltaisin työn jälkeen oli mahdollisuus, joitakin harrastuksia pystyttiin harrastamaan. Usein ystävien tapaaminen piti suunnitella hyvissä ajoin etukäteen vapaille. Vapaatoiveet tuli myös toivoa mahdollisimman ajoissa. Mikäli vastaajalla oli perhettä, siitä erossa oleminen koettiin hankalana ja usein vastuu arjen pyörittämisestä jäi suurimmilta osin puolisolle. Osan mielestä töissä ollessa pystyttiin keskittymään usein vain työhön, muut asiat hoidettiin vapaalla ollessa. Osa vastaajista ei kokenut työn

hankaloittavan elämäänsä. He olivat yleensä jo niin tottuneita työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, ettei se tuntunut vaikealta.

## 8.2 Merivartiomiesten työyhteisö

Merivartiomiesten työyhteisöä koskevilla kysymyksillä pyrittiin selvittämään vastaajien mielipiteitä koskien omaa työtään ja työyhteisöään. Kysymyksiin vastattiin valitsemalla omaa mielipidettä parhaiten vastaava vaihtoehto asteikolla 1–5. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1 – täysin eri mieltä, 2 – eri mieltä, 3 – ei eri eikä samaa mieltä, 4 – samaa mieltä ja 5 – täysin samaa mieltä. Tässä osiossa kysyttiin vastaajilta heidän mielipidettään oman osaamisensa ja työpanoksensa arvostamisesta työyhteisössä; olivatko työilmapiiriin liittyvät asiat heidän mielestään kunnossa ja otettiin työntekeä häiritsevät asiat avoimesti puheeksi ja ratkaistiin? Kaikki vastaajat olivat vastanneet näihin kysymyksiin. Vastaajien mielipiteet työyhteisöä koskeviin kysymyksiin vastausvaihtoehtoineen ja vastausmäärineen on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Vastaajien työyhteisöä koskevat mielipiteet (N=29)

MIELIPIDE TYÖYHTEISÖÄ KOSKEVIIN KYSYMYKSIIN	VASTAUKSET				
	1	2	3	4	5
Osaamistani ja työpanostani arvostetaan työyhteisössäni.	0	0	4	20	5
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa.	0	0	3	18	8
Työntekeä häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	0	2	9	14	4

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

Osaamistani ja työpanostani arvostetaan työyhteisössäni –kysymykseen vastaajista 20 (N=29), eli suurin osa, valitsi vastausvaihtoehdon 4 – samaa mieltä. Vaihtoehdon 3 – ei samaa eikä eri mieltä valitsi neljä ja täysin samaa mieltä, vaihtoehdon 5, oli valinnut viisi vastaajaa. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut vaihtoehtokseen kohtaa eri mieltä tai täysin eri mieltä. **Vastaajista suurin osa oli samaa mieltä siitä, että heidän osaamistaan ja työpanostaan arvostetaan heidän omassa työyhteisössään.**

Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa –kysymykseen oli vastaajista 18 (N=29) valinnut vastausvaihtoehtokseen samaa mieltä. Täysin samaa mieltä



oli kahdeksan vastaajaa ja ei samaa eikä eri mieltä oli ainoastaan kolme vastaajaa. Vastaajista kukaan ei ollut valinnut vastausvaihtoehtoa eri mieltä tai täysin eri mieltä. **Enemmistö vastaajista oli samaa mieltä siitä, että työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa ja toiseksi eniten vastaajista oli täysin samaa mieltä asiasta.**

Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan –kysymykseen tulleiden vastausten hajonta oli jo suurempi. Eniten vastauksia oli tullut samaa mieltä kohtaan, tämän vaihtoehdon vastaajista oli valinnut 14 (N=29). Täysin samaa mieltä oli vastaajista neljä, ei samaa eikä eri mieltä oli valinnut yhdeksän ja eri mieltä oli vastaajista kaksi. Kukaan vastaajista ei ollut valinnut vastausvaihtoehtoa täysin eri mieltä. Työntekoa häiritsevien asioiden puheeksi otto ja niiden ratkaisu oli vastaajien mielestä kysymys, johon oli tullut myös muutama eri mieltä oleva vastaus ja eniten kysymyssarjan kysymyksistä myöskään tähän kysymykseen ei ollut osattu ottaa selkeästi kantaa. **Suurin osa vastaajista oli kuitenkin samaa mieltä, että työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan. Toisaalta, toiseksi eniten tähän kysymykseen vastanneista oli valinnut neutraalin vaihtoehdon, eli ei eri eikä samaa mieltä.**

Viimeisenä kysymyksenä työyhteisöä koskevissa kysymyksissä oli tiedusteltu, onko työssäsi toistuvasti tilanteita, jotka haittaavat työn sujumista. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä ja ei. Kyllä vastauksia oli tullut 2 (N=29) ja ei vastauksia 27. **Lähes kaikkien vastaajien mielestä työssä ei koettu olevan toistuvasti tilanteita, jotka haittasivat työn sujumista. Kaksi vastaajista, jotka kokivat näitä tilanteita olevan, kokivat syiksi huonot sääolosuhteet merellä, työn säännöttömyyden, työn vaativuuden ja erilaiset ”yllättävät” asiakaskontaktit.**

### 8.3 Esimiestyö ja johtaminen

Esimiestyötä ja johtamista koskevilla kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan merivartiomiesten tyytyväisyyttä ja mielipidettä näihin liittyvissä asioissa. Näihin kysymyksiin vastattiin valitsemalla omaa mielipidettä parhaiten vastaava vaihtoehto asteikolla 1–5. Vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: 1 – erittäin tyytymätön, 2 – tyytymätön, 3 – ei tyytymätön eikä tyytyväinen, 4 – tyytyväinen ja 5 –

erittäin tyytyväinen. Tässä osiossa vastaajien tyytyväisyyttä kartoitettiin esimieheltä saatuun tukeen, töiden yleiseen organisointiin, esimiehen antamaan palautteeseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun liittyvissä asioissa. Näihin kysymyksiin kaikki vastaajat olivat antaneet vastauksensa. Vastaajien tyytyväisyyttä näihin kysymyksiin ja vastausmääriä on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Vastaajien tyytyväisyys esimiestyöhön ja johtamiseen (N=29)

TTYTYVÄISYYS ESIMIESTYÖHÖN JA JOHTAMISEEN	VASTAUKSET				
	1	2	3	4	5
Esimiehen antama tuki työhön liittyvissä kysymyksissä ja työnteon edellytysten luonnissa.	0	0	3	20	6
Töiden yleinen organisointi työyhteisössä.	0	0	5	23	1
Esimiehen antama palaute työtuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä kehittymisestä.	0	2	5	16	6
Oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta.	0	2	2	17	8

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

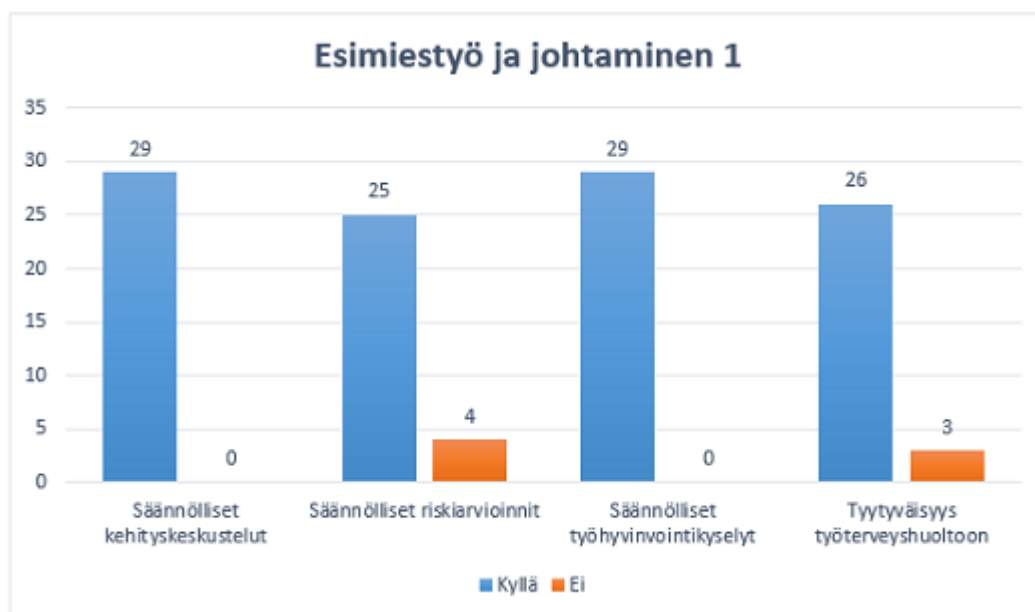
Kysymykseen, jossa selvitettiin, miten tyytyväisiä vastaajat olivat esimiehen antamaan tukeen työhön liittyvissä kysymyksissä ja työnteon edellytysten luonnissa, erittäin tyytymättömiä ja tyytymättömiä vastaajista (N=29) ei ollut kukaan. Tyytyväisiä oli vastaajista 20, erittäin tyytyväisiä kuusi ja ei tyytymätön eikä tyytyväinen oli valinnut kolme vastaajaa. **Pääosin vastaajat olivat tyytyväisiä saamaansa tukeen esimiehensä taholta.**

Töiden yleiseen organisointiin työyhteisössä vastaajista 23 (N=29) oli tyytyväisiä. Erittäin tyytyväinen oli vain yksi vastaaja ja ei tyytymätön eikä tyytyväinen viisi vastaajaa. Kukaan vastaajista ei ollut tyytymätön tai erittäin tyytymätön töiden organisointiin. **Vastausten perusteella töiden yleiseen organisointiin työyhteisössä oltiin tyytyväisiä.**

Esimiehen antamaan palautteeseen työtuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä kehittymisestä vastaajista 16 (N=29) oli tyytyväisiä. Erittäin tyytyväisiä oli kuusi vastaajaa, ei tyytymätön eikä tyytyväinen oli valinnut viisi vastaajaa ja tyytymättömiä ainoastaan kaksi vastaajaa. Kukaan ei ollut erittäin tyytymätön saamaansa palautteeseen. **Vastaajista suurin osa oli tyytyväisiä esimiehensä antamaan palautteeseen työtuloksistaan, ammatinhallinnastaan ja työssä kehittymisestään.**

Oikeudenmukaiseen kohteluun esimiehen puolelta oli tyytyväisiä vastaajista 17 (N=29). Erittäin tyytyväisiä oli kahdeksan vastaajaa, ei tyytymätön eikä tyytyväinen vaihtoehdon oli valinnut vastaajista kaksi, samoin kaksi vastaajaa oli tyytymättömiä saamaansa kohteluun. Kukaan ei ollut valinnut kohtaa erittäin tyytymätön. **Oikeudenmukaiseen kohteluun esimiehen puolelta katsottiin olevan useimmiten tyytyväisiä.**

Vastaajilta kysyttiin myös esimiestyöhön ja johtamiseen liittyen mielipidettä siitä, toteutuvatko heidän työssään seuraavat asiat: säännölliset kehityskeskustelut, säännölliset riskinarvioinnit, säännölliset työhyvinvointikyselyt, sekä ovatko he tyytyväisiä työterveyshuoltoonsa ja sen tarjoamiin palveluihin. Näihin kysymyksiin pyydettiin vastaajia valitsemaan vaihtoehdoista joko kyllä tai ei, ympyröimällä näistä itselle oikea vaihtoehto. Vastaukset näihin kysymyksiin vastaajamäärineen on esitetty kuvassa 8. Mikäli vastaaja ei ollut tyytyväinen työterveyshuoltoonsa, oli mahdollisuus vastata avoimeen lisäkysymykseen siitä, miksi ei ollut tyytyväinen ja mitä mahdollisesti toivoi siinä parannettavan.



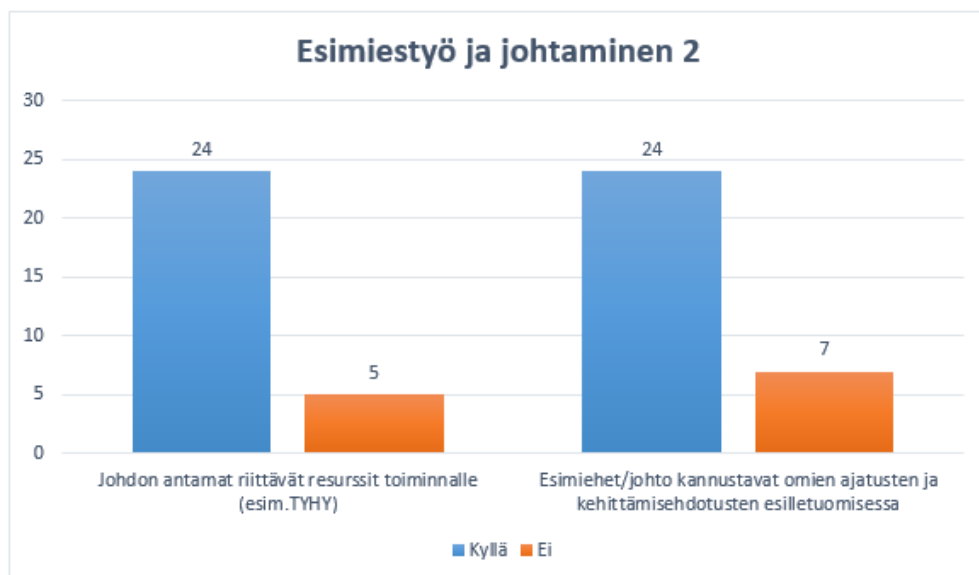
Kuva 8. Vastaajien näkemys säännöllisten kehityskeskusteluiden, riskinarviointien ja työhyvinvointikyselyiden järjestämisestä, sekä ovatko he tyytyväisiä työterveyshuoltoonsa (N=29)

**Kaikkien vastaajien mielestä työyhteisössä pidettiin säännöllisiä kehityskeskusteluja (N=29). Säännöllisiä riskinarviointeja pidettiin 25 vastaajan mielestä ja vastaajista neljä ei kokenut näin olevan. Kaikki vastaajista olivat myös sitä mieltä, että säännölliset työhyvinvointikyselyt toteutuivat. Työterveyshuoltoon tyytyväisiä vastaajista oli 26, kun taas kolme ei ollut työterveyshuoltoon ja sen järjestämiin palveluihin tyytyväisiä.** Niiden mielestä,

jotka eivät olleet tyytyväisiä työterveyshuoltoonsa, syyksi mainittiin tyytymättömyys ja epäluottamus osastonhoitajaa kohtaan. Itse työterveyshuoltoon oltiin tyytyväisiä.

*Työterveystalon palvelut ovat erinomaiset. Osastonhoitajan toimintaan en ole tyytyväinen. Hän ajaa työnantajan, ei työntekijän etua.*

Merivartiomiehiltä kysyttiin myös kyllä–ei–vaihtoehdoilla sitä, antavatko johto heidän mielestään riittävät resurssit toimintaan. Näillä resursseilla tässä tutkimuksessa täsmennettiin tarkoittavan työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseen varattua aikaa ja rahaa, kuten esimerkiksi Kelan tukemaa TYHY-toimintaa. **Suurin osa vastaajista, eli 24 henkilöä (N=29), oli sitä mieltä, että johto antaa riittävät resurssit edellä mainittuun toimintaan ja vain viisi vastaajaa oli toista mieltä.** Lisäksi kysyttiin myös sitä, kannustaako johto ja esimiehet työntekijöitä tuomaan esille omia ajatuksiaan ja kehittämis-ehdotuksiaan työpaikallaan. **Suurin osa vastaajista, eli 24 heistä (N=29) vastasi, että heidän mielestään johto ja esimiehet kannustavat heitä tuomaan esille omia ajatuksiaan ja kehittämis-ehdotuksiaan.** Seitsemän vastaajaa vastasi, että ei kannusta. Vastauksia tähän kysymykseen tuli kaikkiaan 31, mikä johtuu siitä, että vastaajista kaksi oli valinnut molemmat vaihtoehdot. Kuvassa 9 esitetään vastaukset vastaajamäärineen näihin kysymyksiin.



Kuva 9. Vastaajien mielipide siitä, antaako johto riittävät resurssit toiminnalle ja kannustaako esimiehet ja johto omien ajatusten ja kehittämis-ehdotusten esiintuomista (N=29)

## 8.4 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointia ja työkykyä käsittelevillä kysymyksillä pyrittiin selvittämään merivartiomiesten mielipiteitä näihin vaikuttavista tekijöistä. Mielipidettä vastaajilta kysyttiin seuraavista asioista: onko työssä riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä, tukeeko työ jaksamista ja ovatko työ ja vapaa-aika tasapainossa keskenään. Vastausvaihtoehdoista pyydettiin valitsemaan omaa mielipidettä parhaiten vastaava vaihtoehto asteikolla 1–5. Vaihtoehdot olivat: 1 – täysin eri mieltä, 2 – eri mieltä, 3 – ei eri eikä samaa mieltä, 4 – samaa mieltä ja 5 – täysin samaa mieltä. Vastausten tulokset on esitelty taulukossa 3.

Taulukko 3. Vastaajien työhyvinvointia ja työkykyä koskevat mielipiteet (N=29)

MIELIPIDE TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖKYKYÄ KOSKEVIIN KYSYMYKSIIN	VASTAUKSET				
	1	2	3	4	5
Työssä on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä.	0	0	8	17	3
Työ tukee jaksamista.	0	1	5	23	0
Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään.	0	0	2	22	5

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

Väittämään, jossa tiedusteltiin mielipidettä siitä, onko työssä riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä, vastaajista 17 (N=29) oli vastannut olevansa samaa mieltä. Toiseksi eniten, eli kahdeksan vastaajista, oli valinnut vastausvaihtoehtokseen ei eri eikä samaa mieltä. Vastaajista kolme oli puolestaan vastannut olevansa täysin sama mieltä. Eri mieltä, tai täysin eri mieltä ei ollut vastaajista kukaan. Kaikkiaan tähän kysymykseen oli vastannut 28 henkilöä, yksi oli jättänyt vastaamatta kysymykseen kokonaan, millä ei kuitenkaan ole lopputuloksen kannalta merkitystä. **Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä –väittämästä oltiin vastaajien keskuudessa pääsääntöisesti samaa mieltä. Toiseksi eniten, kahdeksassa vastauksessa, ei oltu eri eikä samaa mieltä väittämän kanssa.**

Työ tukee jaksamista -väittämään 23 (N=29) oli vastannut olevansa samaa mieltä. Vastaajista viisi valitsi vaihtoehdon ei eri eikä samaa mieltä. Yksi vastaaja oli valinnut eri mieltä vaihtoehdon. Täysin samaa mieltä tai täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista. Kaikki vastaajat olivat vastanneet tähän kysymyksen. **Väittämässä työni tukee jaksamistani, olivat vastaajat pääosin samaa mieltä. Työn koettiin tukevan jaksamista.**

Työn ja vapaa-ajan keskinäistä tasapainoa koskevaan väittämään niin ikään suurin osa, 22 henkilöä (N=29), oli vastannut olevansa samaa mieltä. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Kaksi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ei eri eikä samaa mieltä. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä tai eri mieltä väittämän kanssa. **Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään –väittämästä oltiin pääsääntöisesti samaa mieltä.**

#### 8.4.1 Oma arvio työhyvinvoinnista

Tutkimuksessa kysyttiin merivartiomiesten arvioita tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan kouluasteikolla 4–10. Kaikki olivat vastanneet kysymykseen valitsemalla omaa hyvinvointiaan parhaiten kuvaavan numeron. Arvosanalla 9 työhyvinvointinsa koki vastaajista 16, arvosanalla 8 kymmenen vastaajaa, arvosanalla 7 kaksi vastaajaa ja arvosanalaksi 10 työhyvinvointinsa koki yksi vastaaja. Asteikolla 4–6 ei ollut vastannut kukaan. **Työhyvinvointi koettiin suurimmaksi osaksi kiitettäväksi (9), tai hyväksi (8) vastaajien keskuudessa,** kuten kuvassa 10 on tarkemmin esitetty.

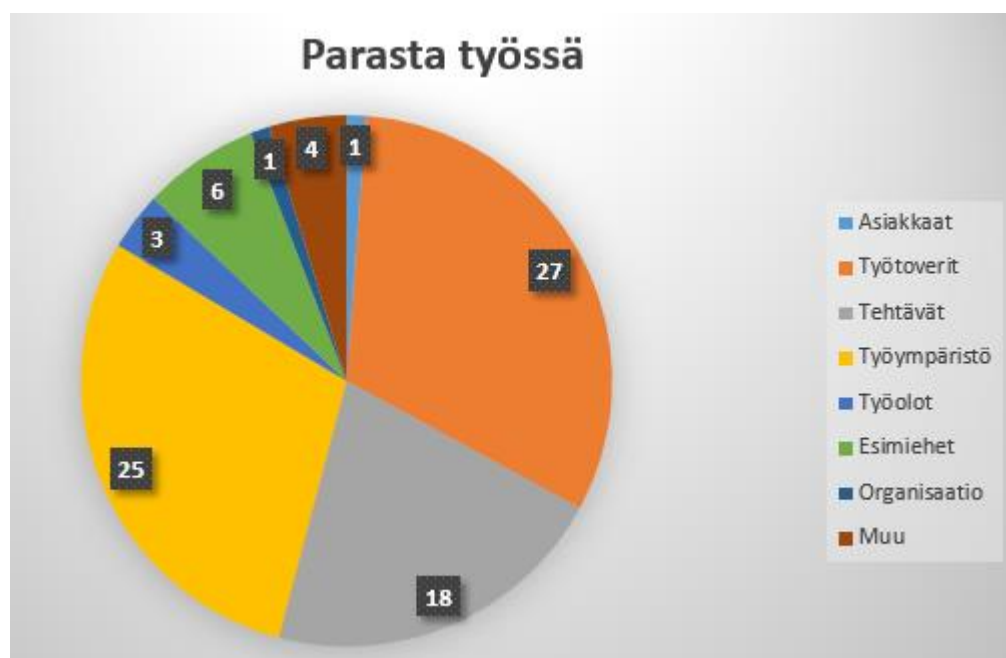


Kuva 10. Vastaajien tämänhetkinen työhyvinvointi kouluasteikolla 4–10 (N=29)

#### 8.4.2 Parasta työssä

Työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyen haluttiin saada myös selville, mitkä asiat merivartiomiehet kokivat parhaaksi työssään. Heidän tuli valita annetuista

vaihtoehtoista kolme tärkeintä rengastamalla niistä itselle sopivimmat. Vaihtoehdot olivat: asiakkaat, työtoverit, tehtävät, työympäristö, työolot, esimiehet, organisaatio ja jokin muu/mikä. Tähän vastauksia saatiin kaikkiaan 85 valintaa, mikä selittyy sillä, että vastaajista kaksi oli valinnut vain kaksi vaihtoehtoa. Tällä ei lopputuloksen kannalta ollut kuitenkaan merkittävää vaikutusta. Valinnat on esitelty tarkemmin ympyrädiagrammilla kuvassa 11.



Kuva 11. Työssä parasta olevat asiat

Kolme eniten valittua asiaa joiden koettiin olevan parasta työssä, olivat järjestyksessä työtoverit (27), työympäristö (25) ja tehtävät (18). Loput valinnoista olivat järjestyksessään esimiehet (6), jokin muu (4), työolot (3), organisaatio (1) ja asiakkaat (1). Muiksi asioiksi kohtaan, vastaajista neljä, oli ilmoitettu työn monipuolisuus, työn rytmitys (työ/vapaa), riittävä palkkaus ja luonto.

**Työssä parhaiksi asioiksi, kolme kärjessä, vastaajat kokivat työtoverinsa, työympäristönsä ja työtehtävänsä.**

#### 8.4.3 Työssä jaksamista tukevat seikat

Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, mitkä seikat tukevat työssä jaksamista. Vastauksia tuli hyvinkin erilaisia ja ne luokiteltiin kolmeen alaluokkaan seuraavasti: työorganisaatioon liittyvät asiat, työn ja vapaa-ajan vuorotteluun liittyvät asiat, sekä harrastuksiin ja perheeseen ja terveyteen liittyvät asiat. Tähän avoimeen kysymykseen oli vastannut kaikkiaan 21 (N=29) henkilöä.

**Työorganisaatioon liittyvissä** työssä jaksamista tukevissa asioissa mainittiin seuraavia: työtoverit ja heiltä saatu positiivinen palaute, mukava työympäristö, hyvä työilmapiiri, monipuoliset ja haastavat työtehtävät, esimiehet, sekä vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Eräs vastaaja oli myös maininnut, että merivartioasemaa ei saisi sulkea talveksi vaan miesten pitäisi saada olla omalla asemallaan. Tämä omalla asemalla myös talviaikaan pysyminen nähtiin siis työssä jaksamista tukevana seikkana. **Yleisesti vastaajien mielestä hyvillä työtovereilla ja esimiehillä, miellyttäväksi koetulla työympäristöllä, monipuolisilla ja haastavilla työtehtävillä, sekä omalla työhönsä vaikuttamisen mahdollisuudella oli merkittävä sija työssä jaksamisen kannalta itse työorganisaatioon liittyvissä asioissa.**

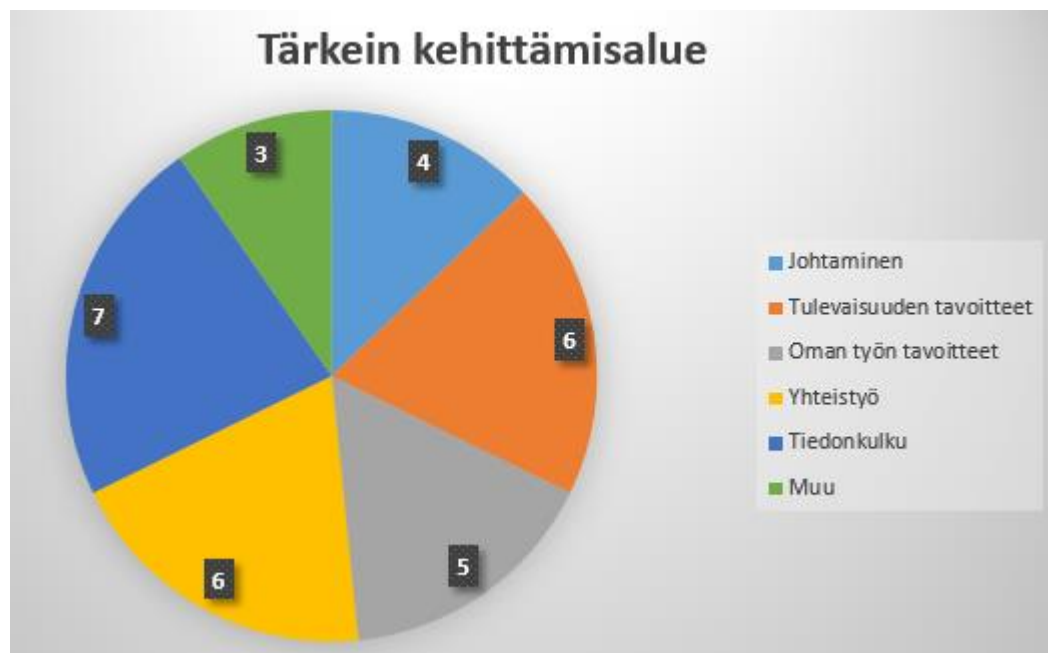
**Työn ja vapaa-ajan vuorotteluun** liittyvistä työssä jaksamista tukevista asioista mainittiin seuraavia: työvuorojen välissä riittävä vapaa, vapaatoiveiden huomioiminen työvuorosuunnittelussa, sekä työvuorojen järkevä ja tasapuolinen suunnittelu. Työvuorosuunnittelun kannalta tärkeää oli työntekijöiden mielestä myös huomioida yleisesti työn ja vapaan keskinäinen suhde suunniteltaessa työvuoroja. **Vastaajien mielestä hyvä ja tasapuoliseksi koettu työvuorosuunnittelu, missä myös huomioidaan mahdollisuuksien mukaan vapaatoiveet ja riittävän pitkät vapaat vuorojen välissä, edesauttavat työssä jaksamista.**

**Harrastuksiin, perheeseen ja terveyteen** liittyvistä työssä jaksamista tukevista asioista mainittiin puolestaan seuraavia: harrastukset yleensä, liikunta, hyvä kokonaiselämäntilanne, perhe ja perheeseen liittyvien asioiden kunnossa oleminen, sekä fyysinen kunto ja terveys. **Harrastukset koettiin tärkeänä vastapainona työlle. Perheen tuki ja perheasioiden kunnossa oleminen helpottivat työssä oloa ja siinä jaksamista. Terveiden ja hyvän fyysisen kunnan koettiin myös olevan erittäin tärkeitä tekijöitä työssä jaksamisen kannalta.** Kaiken kaikkiaan myös kokonaisvaltaisesti hyvä tilanne kaikilla elämän osa-alueilla, johon sekä työorganisaatioon, työn- ja vapaa ajan vuorotteluun, sekä harrastuksiin ja perheeseen ja terveyteen liittyvä seikat kuuluvat, tukee työntekijöiden työssä jaksamista sekä tällä hetkellä, että tulevaisuudessa.



#### 8.4.4 Tärkein kehittämisalue työyhteisössä

Vastaajia pyydettiin kyselyssä nimeämään kuudesta annetusta vaihtoehdosta yksi, joka vastaajan mielestä olisi tärkein kehittämisalue työyhteisössä, jolla voitaisiin mahdollisesti parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Annetut vaihtoehdot olivat johtaminen, tulevaisuuden tavoitteet, oman työn tavoitteet, yhteistyö, tiedonkulku, sekä jokin muu/mikä. Vain yksi vastaaja oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, yksi vastaaja oli valinnut kaksi vaihtoehtoa ja yksi vastaaja jopa kolme vaihtoehtoa. Kaikki vastaukset hyväksyttiin, koska useamman vaihtoehdon valinneista kahdesta vastauksesta ei voitu päätellä mikä oli tärkein ja lopputulokseen sillä ei ollut merkittävää vaikutusta. Kuvan 12 ympyrädiagrammissa on esitetty vastausvaihtoehdot vastausmäärineen tarkemmin.



Kuva 12. Tärkein kehittämisalue työyhteisössä

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista mahdollisesti parantavaksi **tärkeimmäksi kehittämisalueeksi vastaajat olivat valinneet tiedonkulun kehittämisen**. Tämän oli valinnut seitsemän vastaajaa. Jaetulle toiselle sijalle kuuden vastaajan valitsemana tulivat **tulevaisuuden tavoitteet** ja **yhteistyö**. Kolmanneksi tärkeimmäksi kehittämisalueeksi nousi, viiden vastaajan mielestä, **oman työn tavoitteet**. Neljännelle sijalle nousi, neljän vastaajan valitsemana, **johtaminen** ja viimeisimmäksi kehittämisalueeksi kolmella vastauksella jokin muu. **Muiksi kehittämisalueiksi** mainitut kolme vastaajaa olivat nimenneet **ilmapiirin, monipuolisemman tuen liikunnalle** ja että **työolosuhteet olisivat myös jatkossa hyvät**.

Vastaajilla oli myös mahdollisuus esittää oma ehdotuksensa valitsemansa kehittämisalueen suhteen. Kehittämisehdotuksia tuli kaikkiaan 19 vastaajalta. Vastaukset luokiteltiin kuuden vastausvaihtoehdon mukaisiin alaluokkiin. Vastauksia ja kehitysehdotuksia tuli alaluokittain seuraavia:

**Johtamisen kehittämisehdotukset:**

*Työn johtaminen päivittäin.*

*Töiden määrittäminen päivä- ja henkilökohtaisesti.*

*Ihmislähtöinen johtaminen edelleen valitettavasti ”sotilaallista” käskytysohjaamista joka sopii kriisiaikaan, ei nykyaikaiseen työyhteisöön (ylin johto).*

*Enemmän huomiota tasapuolisuuteen ja järkevään tulevaisuuden suunnitteluun.*

*Epäkohtia havaittaessa asiat pitäisi hoitaa loppuun eikä taputella piiloon (henkilöstön epäasiallinen kohtelu).*

**Tulevaisuuden tavoitteiden kehittämisehdotukset:**

*Toiminnan ja osaamisen jatkuva kehittäminen.*

*Jokaisella merivartijalla tulisi olla oma tulevaisuuden tavoite, samoin organisaatiolla, sekä näiden yhteensovittaminen.*

*Mahdollisuus oikeasti edetä uralla.*

*Tulevaisuuden tavoitteet yhdistettyinä tiedonkulkuun (ennakoivampaa ja avoimempaa), eli tiedottaminen tulevasta toiminnasta, kalustosta, henkilökierrosta ym.*

**Oman työn tavoitteiden kehittämisehdotukset:**

*Työuralla etenemismahdollisuuksien parantaminen.*

*Jokaisen tulisi asettaa tavoitteita mitä kohden pyrkiä, näin koko työyksikön tulos ja ilmapiiri paranisivat.*

*Pitää pyrkiä tekemään työtehtävät mahdollisimman hyvin.*

*Pitää pysyä mukana kaikissa uudistuksissa (tekniikka, ATK, elektroniikka).*

**Yhteistyön kehittämisehdotukset:**

*Työyhteisön edelleen kehittäminen.*

*Avoimuuden, yhteistyön ja työtoveruuden parantaminen entisestään.*

*Vielä enemmän yhteistyötä aseman eri toimipisteiden kesken.*

*Avoin tiedonkulku ja mutkattomat suhteet esimiesten ja alaisten välillä.*

*Avoimuus ja riittävän ajoissa tehty tiedottaminen.*

**Tiedonkulun kehittämisehdotukset:**

*Kirjaamisten yksinkertaistaminen, päällekkäisten järjestelmien poistaminen.*

*Avoim ja reaaliaikainen, sekä ajoissa tapahtuva tiedotus.*

*Meille voitaisiin kertoa missä olemme kahden vuoden päästä.*

**Muut kehittämisehdotukset:** (ilmapiiri, monipuolisempi tuki liikunnalle, työolosuhteet myös jatkossa hyvät)

*Toisten tekemisten vahtiminen pois.*

*Uinti, ennakoiva hieronta/lihashuolto.*

Koska tutkimuksessa haluttiin erityisesti saada selville myös merivartiomiesten kehitysehdotuksia valitsemansa tärkeimmän kehittämisalueen suhteen, ei vastauksista jätetty tässä kohtaa yhtään yksittäistä vastausta pois. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta eri kehittämisalueille tuli kuitenkin kohtuullinen määrä kehitysehdotuksia ja näistä työyhteisössä yhdessä pohtimalla voidaan varmaankin valita ne tärkeimmät ja toteuttamiskelpoisimmat ehdotukset.

Yhteenvedona voidaan kuitenkin todeta, että **johtamiselta toivottiin** tasapuolisuutta, järkevää tulevaisuuden suunnittelua ja epäkohtiin puuttumista. **Tulevaisuuden tavoitteiden** suhteen toivottiin toiminnan ja osaamien jatkuvaa kehittämistä, mahdollisuutta edetä uralla, sekä parempaa tiedottamista tulevista asioista. **Oman työn tavoitteiden** kohdalla toivottiin niin ikään mahdollisuutta edetä uralla, uudistuksissa mukana pysymistä ja työtehtävien mahdollisimman hyvää hoitamista. **Yhteistyöltä toivottiin** edelleen kehittämistä, avoimuutta, hyvää työtoveruutta, enemmän yhteistyötä eri toimipisteiden välillä, sekä mutkattomia suhteita esimiesten ja alaisten välillä. **Tiedonkululta toivottiin** avoimuutta ja kirjaamiskäytäntöjen yksinkertaistamista. **Muina asioina** toivottiin hyvää ilmapiiriä, parempaa tukea liikunnalle ja sitä, että työolosuhteet olisivat jatkossakin hyvät. Näihin ehdotettiin esimerkiksi toisten tekemisen vahtimisen poisjättämistä ja ennakoivaa lihashuoltoa ja hierontaa.

#### 8.4.5 Työssä tapahtuneet muutokset

Viimeisenä kysymyksenä vastaajilta tiedusteltiin, oliko heidän työssään ollut viime aikoina suuria muutoksia ja jos oli niin minkälaisia, sekä miten ne olivat vaikuttaneet työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tähän kysymykseen vastaajista oli vastannut 15 henkilöä, eli noin puolet. Saadut vastaukset koskivat muutoksia, jotka liittyivät organisaatioon, aseman talvisulkuun, asemapaikan siirtoon tai johonkin muuhun syyhyn.

**Organisaatioon liittyvät muutokset** olivat aiheuttaneet vastaajien mielestä esimerkiksi jonkin verran heikennystä työilmapiirissä. Toisaalta henkilöstöä pystyttiin siirtämään joustavammin eri toimipisteiden välillä tarvittaessa. Eräs vastaaja oli iloinen siitä, että oma asema oli säästynyt suurilta muutoksilta ja sen toiminta oli jatkunut, mutta myös eräs koki, että organisaatiota uudistetaan jatkuvasti ja muutoksia on liikaa:

*Organisaatio uudistus ja henkilöstömäärän vähennys ovat aiheuttaneet heikennyksiä työilmapiirissä.*

*1.5 vuotta sitten tapahtuneen organisaatiomuutoksen myötä ”kaikki munat ovat samassa korissa”. Henkilöiden käyttö eri toimipisteiden välillä joustavasti, kuormittaa vähemmän esimerkiksi sairaustapausten johdosta.*

**Aseman talvisulkuun liittyvät muutokset** koettiin useimmiten huonoksi asiaksi ja myös työmotivaatiota heikentäväksi tekijäksi. Jouduttaessa työskentelemään vieraalla merivartioasemalla, oma asema siellä saatettiin kokea eriarvoisena vakituiseen henkilökuntaan nähden. Etenkin esimerkiksi varallojen vähentyminen ja samalla niistä saatujen korvausten väheneminen koettiin huonona asiana.

*RVL:n ”säästösyistä” toimipisteen talvisulku aiheuttaa epävarmuutta tulevaisuudesta ja sulun takia komennukset toisiin toimipisteisiin, joissa kohtelu ei ole tasa-arvoista varsinkaan työvuorosuunnittelun osalta, joihin luetaan haittojen/korvausten saaminen.*

*Aseman talvisulku. Ei ole vaikuttanut työhyvinvointiin, ennemmin työmotivaatioon.*

**Asemapaikan siirtoon liittyvät muutokset** puolestaan saatettiin kokea myös niin sanottuna pakkosiirtona. Toisaalta se nähtiin uutena mahdollisuutena, joka jopa paransi työssä jaksamista:

*Pakkosiirto toiseen yksikköön tulossa. Olisin halunnut jatkaa nykyisessä työssäni.*

*Siirto on parantanut työssä jaksamista. Edelliseen työpaikkaan oli jo urautunut.*

**Muina muutoksina** mainittiin epävarmuutta aiheuttava asemapaikan sijainti jatkossa, uusien asioiden opiskelu etenkin itseopiskeluna (esimerkiksi ATK-asiat) ja näiden kuormittavuus, tehtävänmuutoksien mukanaan tuomat parannukset, sekä useasti muuttuneiden ja epäselvien sotilaseläkekäytäntöjen aiheuttama epävarmuus:

*Aseman sijaintipaikkaa ollaan oltu muuttamassa jo yli kaksi vuotta, eikä vielä kukaan mitään varmaa ole tiedossa.*

*Eläkeasioilla hämmentäminen, sotilaseläkkeisiin ei pidä tehdä muutoksia, päätöstä siitä on jouduttu odottamaan pitkään.*

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyyn vastanneista 29 merivartiomiehestä kaikki vastaajat olivat miehiä ja jo yli kymmenen vuotta ammatissaan toimineita kokeneita työntekijöitä. Henkilöstöryhmiltään he edustivat sekä merivartijoita että opistoupseereita, vastaajista kukaan ei ollut upseeri. Heillä oli hyvä ja laaja-alainen näkemys työstään. Vastaajista vain kuusi pystyi käymään työvuorojen aikana välillä kotonaan, seitsemän vain harvoin ja loput 17 asuivat työvuorojensa aikana asemalla. Asemalla asumisen koettiin hankaloittavan työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Etenkin perheelliset merivartiomiehet kokivat perheestä erossa olemisen ja perheen yhteisten asioiden järjestelyn hankalana, usean mielestä vastuu perheen arjesta oli pääsääntöisesti puolisoilla. Erossaolo perheestä koettiin ikävänä. Säännöllisten harrastusten harrastaminen oli haastavaa, joillekin mahdotonta. Menojen suunnittelu vaati usein etukäteissuunnittelua, samoin ystävien tapaaminen. Jotkin vastaajat kokivat, että työjaksolla pystyy keskittymään vain työasioihin ja muut asiat hoidetaan vapaalla. Osa vastaajista oli tyytyväisiä ja myös tottuneita yhdistämään työn ja vapaa-ajan, eivätkä kokee neet sitä hankalana.

Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta vastaajilta saatiin paljon arvokasta tietoa ja kehittämisehdotuksia. Työyhteisön koettiin arvostavan työntekijöidensä osaamista ja työpanosta. Työilmapiiri koettiin hyväksi ja työtä häiritsevistä asioista voitiin suurimman osan mielestä puhua avoimesti ja myös ratkaista niitä. Työssä vain kahden vastaajan mielestä oli toistuvasti tilanteita, jotka haittasivat työn sujumista. Näitä heidän mielestään olivat huonot sääolosuhteet merellä, työn säännöttömyys, työn vaatavuus ja erilaiset ”yllättävät” asiakaskontaktit.

Esimiestyöhön ja johtamiseen oltiin suurimmaksi osaksi tyytyväisiä, osan mielestä jopa erittäin tyytyväisiä. Työntekijät kokivat saavansa esimieheltään tukea työhön liittyvissä kysymyksissä ja työnteon edellytysten luonnissa. Töiden yleiseen organisointiin työyhteisössä oltiin niin ikään tyytyväisiä, ainoastaan

vastaajista viisi oli neutraalilla kannalla ja yksi erittäin tyytyväinen. Esimieheltä saatuun palautteeseen työtuloksista, ammatinhallinnasta ja työssä kehittyemisestä oltiin suurimmaksi osaksi tyytyväisiä. Erittäin tyytyväisiä (kuusi vastaajaa) ja neutraalilla kannalla olevia (vastaajista viisi) oli suhteessa lähes yhtä paljon keskenään. Vain kaksi vastaajista oli tyytymättömiä. Oikeudenmukaiseen kohteluun esimiehen taholta oltiin suuremmalta osin tyytyväisiä, mutta erittäin tyytyväisiäkin oli vastaajista melkein kolmannes. Säännöllisiä kehityskeskusteluita ja työhyvinvointikyselyitä pidettiin kaikkien mielestä ja säännöllisiä riskinarviointejakin lähes kaikkien mielestä. Työterveyshuoltoon ja sen tarjoamiin palveluihin vastaajat olivat lähes kaikki tyytyväisiä, kolmen vastaajan mielestä tyytymättömyyteen vaikutti osastonhoitajaan liittyvä luottamuspuola. Johdolta työntekijät kokivat pääsääntöisesti saavansa riittävät resurssit toiminnalleen, samoin esimiesten ja johdon koettiin kannustavan työntekijöitä tuomaan esille omia ajatuksiaan ja kehittämisehdotuksiaan.

Työtä koskeviin asioihin oltiin suurimmilta osin tyytyväisiä. Työssä koettiin olevan riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä kahden kolmasosan mielestä ja alle kolmasosa vastaajista oli neutraalilla kannalla. Työn koettiin tukevan jaksamista pääsääntöisesti, vain yksi vastaaja oli asiasta eri mieltä ja viisi neutraalilla kannalla. Työ ja vapaa-aika koettiin lähes kaikkien vastaajien, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, olevan tasapainossa keskenään. Vastaajat olivat kokeneet tämänhetkisen työhyvinvointinsa kouluasteikolla 4–10 enimmillään kiitettäväksi (9) ja hyväksi (8), muutama tyydyttäväksi (7) ja yksi jopa täyden kympin arvoiseksi.

Parhaiksi asioiksi työssään vastaajat olivat valinneet kolmen kärjessä työtoverit, työympäristön ja työtehtävät. Nämä valinnat tulivat usein esille myös muissa vastauksissa. Työssä jaksamista tukeviksi seikoiksi vastaajat olivat nimenneet sekä työhön liittyviä asioita, työn ja vapaa-ajan vuorotteluun liittyviä asioita, että harrastuksiin, perheeseen ja terveyteen liittyviä asioita. Hyvät työtoverit ja työilmapiiri, mukava työympäristö, monipuoliset ja haastavat työtehtävät, työtovereilta saatu positiivinen palaute, onnistuneet työtehtävät, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä esimiehet koettiin tärkeiksi seikoiksi työhön itseensä liittyvistä asioista. Työn ja vapaa-ajan vuorottelun kannalta oleellisia asioita olivat riittävä vapaa aika työvuorojen välissä, vapaatoiveiden huomioiminen työvuorosunnittelussa, työvuorojen järkevä ja tasapuolinen

suunnittelu, sekä hyvät vapaat ja mahdollisuus vaikuttaa niihin. Muita mainittuja asioita olivat harrastukset, fyysinen kunto, liikunta, hyvä kokonaiselämäntilanne, perhe ja perheasioiden kunnossa oleminen sekä terveys.

Parasta antia saatujen vastausten kannalta olivat vastaajien nimeämät tärkeimmät kehittämisalueet työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta omassa työyhteisössään sekä annettujen vaihtoehtojen, että itse nimeämiensä kohteiden kannalta. Näihin vastaajat olivat antaneet myös runsaasti omia ehdotuksiaan asioiden parantamiseksi. Tärkeimmiksi kehittämisalueiksi annetuista vaihtoehtoista nousivat järjestyksessä tiedonkulku, yhteistyö, tulevaisuuden tavoitteet, oman työn tavoitteet, johtaminen, sekä jokin muu kohde. Muiksi kehittämiskohteiksi oli nimetty vastaajien taholta ilmapiiri, monipuolisempi tuki liikunnalle ja myös jatkossa hyvät työolosuhteet. Vastaajien antamat kehittämissuhteet olivat hyvin konkreettisia ja myös melko helposti toteutettavia. Heillä oli selkeä näkemys siitä, millä toimenpiteillä ja teoilla asioita voitaisiin viedä eteenpäin, sekä kehittää niitä työhyvinvointia ja työssä jaksamista parantavaan suuntaan.

Kysymykseen oliko vastaajien työssä ollut viimeaikoina suuria muutoksia, ja jos oli niin miten ne olivat vaikuttaneet työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, vastaajat olivat useimmiten vastanneet tapahtuneen organisaatiomuutoksen ja siihen liittyvät asiat. Muita muutoksia olivat olleet aseman talvisulun aiheuttamat muutokset työssä, asemapaikan siirtoon liittyvät muutokset ja muina muutoksina esimerkiksi epävarmuus asemapaikan tulevasta sijainnista, lisääntyvät ATK-järjestelmät, työtehtävän muutos ja eläkeasioihin liittyvät mahdolliset muutokset ja päätökset.

## 10 POHDINTA

Tutkimuksella saatiin paljon ajantasaista ja hyvää tietoa siitä, miten merivartiomiehet ovat kokeneet työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseensa vaikuttavia asioita uudella toiminta-alueellaan kootusti. Tässä tutkimuksessa keskityttiin selvittämään työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia seikkoja työyhteisön, esimiestyön ja johtamisen sekä itse työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin liittyen. Tutkimuksessa paneuduttiin myös rajavartiolaitoksen ja merivartioston organisaatioon ja siinä tapahtuneeseen muutokseen.

Tutkimusaineistosta saatiin runsaasti vastauksia kaikkiin asetettuihin tutkimusongelmiin. Vastajaat olivat selkeästi paneutuneet vastauksiinsa. Tutkimus myös avasi merivartiomiesten laajaa työnkuvaa ja työkenttää aivan uudella tavalla.

Tutkimuksen kyselyosuuden toteuttaminen sujui hyvin. Kuukauden vastausaika oli riittävä ja aseman päällikkö muistutti henkilöstöä vielä vastausajan puolivälissä kyselyyn vastaamisesta. Kyselylomakkeen laadinta oli hankitun taustatiedon ja tehtyjen haastatteluiden valossa kohtuullisen helppoa tehdä, mutta toisaalta työlästä. Kaavakkeen laatimisessa suurena apuna olivat kaavakkeen esitestaukset ja näistä saadut kommentit eräältä merivartijana toimivalta tutulta. Kysymyksiä oli riittävästi ja aihealue oli laaja, joten työn jakaminen kahdeksi erilliseksi kokonaisuudeksi oli hyvin perusteltua. Kysymykset oli jaettu lomakkeeseen jo suunnitteluvaiheessa eri aihealueisiin, joka vastausten purkuvaiheessa oli analysointia helpottava tekijä. Näin vastaukset oli hyvä viedä aihealueittain taulukointimuotoon numeerista laskemista varten ja avoimet kysymykset luokitella aihealueiden sisällä suoraan omiin alaluokkiinsa.

Tutkimustulosten suhteuttaminen tutkimusongelmiin, sekä tutkimusongelmien ratkaisu, oli niin ikään selkeämpää jo etukäteen tehtyjen aihealueiden rajausten pohjalta. Näin ollen myös turhalta miettimiseltä ja luokittelulta tulosten purkuvaiheessa vältyttiin. Tehty esityö ja miettiminen jo kysymysten aihealueisiin jaon aikana kannattivat. Suurena apuna tietoja kerätettäessä olivat asemapäällikön haastattelut ja työterveyden osastonhoitajan puhelinhaastattelut. Merivartijoista tutkimustyötä tekevän tutkijan tapaaminen ja haastattelu avasi myös merivartijoiden kokemaa ammattilaisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä aivan uudelta kannalta.

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvät teemat ovat ajankohtaisia, etenkin silloin kun työyhteisössä on koettu suuria muutoksia. Tästä tutkimuksesta saadut tulokset ovat merkityksellisiä organisaatiouudistuksen mukanaan tuomien muutosten ja niihin sopeutumisen ja selviytymisen kannalta. Saatujen tulosten avulla on mahdollista kehittää niitä osa-alueita, joissa työntekijät kokevat kehitettävää ja parannettavaa olevan. Toisaalta tulokset tuovat myös kiistatta esille niitä asioita, jotka koetaan työyhteisössä hyviksi ja toimiviksi, sekä mitkä myös tukevat työntekijöiden työssä jaksamista. Kiistatta parhaita



asioita merivartiomiesten mielestä heidän työssään ovat työtoverit, työympäristö ja työtehtävät. Samansuuntaisia tuloksia tuli esille myöskin Tiilen [tulos] tutkimuksessa, jossa lähes kaikki hänenkin haastattelemansa merivartiomiehet olivat maininneet työtoverinsa ja työyhteisönsä erääksi työnsä parhaista puolista. Saadut tulokset sisälsivät myös hyvin konkreettisia kehitys- ja parannusehdotuksia, joilla voidaan työyhteisössä parantaa sen työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä.

Saatuja tuloksia voidaan pitää varsin luotettavina, koska vastausprosentti oli suuri ollen 85 %. Kyselylomakkeita lähetettiin 34 kappaletta ja näistä 29 palautettiin suljetuissa kuorissa määräaikaan mennessä. Vastauksista tuli esille vastaajien perehtyneisyys aiheeseen ja vastaukset olivat tarkkoja ja kattavia. Vastaajien omaa ääntä oli vastausten analysoinnissa pyritty tuomaan mahdollisimman paljon esille, vaarantamatta kuitenkaan kenenkään henkilöllisyyden paljastamista. Vastaajat vastasivat myös kyselyyn anonyymisti, eikä vastauksista tullut esille millä asemalla kukin vastaaja työskentelee (ks. Hirsjärvi ym. 2013, 195; Mäkinen 2006, 114–116).

## 10.1 Aikaisemmat tutkimustulokset ja saatujen tulosten hyödyntäminen

Työhyvinvointikyselyitä rajavartiolaitos tekee sisäisesti pääsääntöisesti joka toinen vuosi. Näistä saatuja tuloksia ei kuitenkaan voitu tässä tutkimuksessa hyödyntää, mutta vastausprosentit ovat olleet rajavartiolaitoksen kyselyissä viime vuosina kohtalaisen hyviä, kuten tässäkin opinnäytetyössä. Vuonna 2011 vastausprosentti oli 72,3 ja vuonna 2013 se oli 73,2 %. Vuonna 2014 kysely tehtiin poikkeuksellisesti vuoden kuluttua edelliseen verrattuna organisatiomuutoksen vuoksi. Viime vuonna vastausprosentti oli hieman laskenut edellisestä, ollen koko rajavartiolaitoksessa 70,6 %. (Litmanen-Iltola & Ratia 2014, 26.)

Vuonna 2014 toteutetun työhyvinvointikyselyn vastausprosentti koskien koko Suomenlahden merivartiostoa oli 81 %, ollen koko rajavartiolaitoksessa toiseksi korkein. Heikoin tulos oli 41,6 % ja paras 86,1 %. Vuoden 2014 työhyvinvointikyselyssä hallintoyksikkö- ja yksikkötasolla oli selvästi havaittavia muutoksia aiempaan kyselyyn verrattuna. Eniten kehitettävää rajavartiolaitok-

sen omien työhyvinvointikyselyiden mukaan oli ollut esimerkiksi tiedonkulkuun, arvoihin, palkkaukseen ja johtamiseen liittyvissä kohdissa. Kyselyt olivat osoittaneet myös sen, että työyhteisöissä sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri olivat olleet hyvällä tasolla. Työtovereiden keskuudessa oli myös vallinnut oikeudenmukaisen kohtelun kulttuuri. (Alaräisänen 2015, 10.) Tässä työssä tutkituilta osa-alueilta saatiin samansuuntaisia tuloksia kuin rajavartiolaitoksen omissakin tutkimuksissa (ks. Alaräisänen 2015, 10). Tärkeimmäksi kehittämisalueeksi nousi tässäkin työssä tiedonkulun kehittäminen.

Tästä tutkimuksesta saadut tulokset koskevat Suomenlahden merivartioston, Kotkan merivartioaseman kolmea toimipistettä. Tulokset eivät ole suoraan verrattavissa rajavartiolaitoksen tekemiin työhyvinvointikyselyihin, koska tässä tutkimuksessa kerätyt tulokset koskevat rajatumpaa aihepiiriä ja toisaalta ovat Kotkan merivartioaseman toiminta-alueen kolmelta asemalta yhteisesti, erottelematta asemia toisistaan, kerättyjä. Laadultaan tätä tutkimusta voidaan pitää tutkittavan alueen nollatutkimuksena. Vaikka tulokset ovat yhdeltä toiminta-alueelta kerättyjä, voidaan niitä kuitenkin mahdollisesti soveltuvilta osin hyödyntää myös muille merivartioasemille käytettäväksi. Työnkuvat ovat eri merivartioasemilla perustehtäviltään kuitenkin hyvin samankaltaisia.

Rajavartiolaitoksen tekemien työhyvinvointikyselyiden käsittely eri hallintoyksiköiden sisällä on ollut hyvinkin poikkeavaa. Rajavartiolaitoksen työntekijöiltä on myös tullut palautetta, että kyselyiden tekstivastausten hyödyntäminen ja niiden käsittely tulisi saattaa paremmin käytäntöön. Tekstivastausten käsittelemättä jättämisellä onkin menetetty paljon arvokasta informaatiota. Henkilöstön mukaan vastausinto alkaa laantua, mikäli tilanne jatkuu samanlaisena. (Alaräisänen 2015, 10.)

Tässä tutkimuksessa on pyritty saamaan vastaajien oma ääni mahdollisimman paljon kuuluville, ottamalla mukaan suoria lainauksia avoimien kysymysten sanallisista vastauksista. Näissä lainauksissa on kuitenkin huomioitu se, että niistä ei pysty vastaajaa tunnistamaan. Tämä myös parantaa tämän tutkimuksen luotettavuutta (ks. Alaräisänen 2015, 10; Hirsjärvi ym. 2013, 231–233).

Työhyvinvointikyselyiden vastauksia on Kotkan merivartioasemalla käyty aikaisemmin läpi koko yksikötasolla. Kotkan asemalla tästä päävastuussa on ollut aseman päällikkö ja Haapasaarella ja Hurlussa asemien vanhimmat

vartioupseerit. Ongelmakohtia on mietitty yhdessä ja aseman päällikkö sekä vartioupseerit ovat keskustelleet näistä vielä keskenään. Asiat on hoidettu paikallisesti asematasolla ja aseman päällikkö on ottanut asioiden hoidosta kokonaisvastuun ja varmistanut asioiden hoidon sujumisen ja toteuttamisen. (Salopelto 2015.)

Tärkeää tulosten hyödyntämisen kannalta on kuitenkin se, että jokainen työntekijä osallistuu tulosten käsittelemiseen ja mahdollisten havaittujen puutteiden tai kehitysehdotusten parantamiseen ja toteuttamiseen. Myös Alaräisäsen mukaan (2015, 11) on tärkeää muistaa se, että kyselyiden tärkein vaihe on tulosten käsittely ja kehitettävien osa-alueiden parantaminen.

## 10.2 Jatkotutkimusaiheet

Perheen rooli merivartiomiesten työssä tuli osassa vastauksia selvästi esille. Asemalla asuvilla miehillä perheestä välillä erossa oleminen on yleistä, joten perheen asioiden hoitaminen vaatii välillä kekseliäisyyttä ja muulta perheeltä myös joustoa ja sopeutumista. Jatkotutkimusaiheena perheiden roolista merivartiomiesten elämässä ja roolista etenkin työssä jaksamisen kannalta olisikin mielenkiintoista tietää enemmän. Olisi myös mielenkiintoista tietää, miten lapset kokevat isän toistuvat poissaolot ja miten perheen äidin rooli on mahdollisesti muuttunut verrattuna perheisiin, joissa arkea on jakamassa aina molemmat vanhemmat.

## LÄHTEET

Alaräisänen, P. 2015. Kyselyn 2014 yleiskatsaus. Rajaviesti 2/2015, 10–11.

Autio, V. M., Juuti, P. & Wink, H. 2011. Kehityskeskustelut ja keskusteleva johtaminen – Tuloksellisen ja työhyvinvointia tuottavan johtamisen perusta. 2. painos. Kirkkonummi: Johtamistaidon opisto.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro.

Korppoo, L. 2006. Työyhteisö työkyvyn tukena. Teoksessa: Työterveyshuolto, toim. Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. 2., uudistettu painos. 180–188. Helsinki: Duodecim.

KvantiMOTV. Päivitetty 20.9.2004. Graafinen esitys (kuviot). Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kuviot/kuviot.html> [viitattu 26.10.2015].

Laki henkilötietojen käsittelystä rajavartiolaitoksessa 15.7.2005/579.

Laki rajavartiolaitoksen hallinnosta 15.7.2005/577.

Litmanen-Iltola, L. & Ratia, K. 2014. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti yli 70. Rajamme vartijat 4/2014, 26.

Luoma, J. & Arikoski, J. 2006. Menestystä ja hyvinvointia organisaatioon muutoksessa. Teoksessa: Työhyvinvointi ja esimiestyö, toim. Vesterinen, P., 123–136. Helsinki: WSOYpro.

Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.

Meripelastuslaki 30.11.2001/1145.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Oksa, P., Koroma, J., Mäkitalo, J., Jalonen, P., Latvala, J., Nyberg, M., Savinainen, M. & Österman, P. 2014. Työpaikkaselvitys. Teoksessa Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, toim. Uitti, J., 138–161, 3., täysin uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja RVLPAK B.7 10.12.2013/4275.

Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja RVLPAK B.17 6.2.2015/43.

Rajavartiolaitos. 2015a. Rajavartiolaitos: historia, perinteet ja museotoiminta. Saatavissa: [http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/historia\\_perinteet\\_ja\\_museotoiminta/merivartiolaitoksen\\_historia](http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/historia_perinteet_ja_museotoiminta/merivartiolaitoksen_historia) [viitattu 13.7.2015].

Rajavartiolaitos. 2015b. Rajavartiolaitos: organisaatio. Saatavissa: <http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/organisaatio> [viitattu 9.7.2015].

Rajavartiolaitos. 2015c. Hallintoyksiköt: Suomenlahden merivartiosto. Saatavissa: <http://www.raja.fi/slmv/organisaatio> [viitattu 8.7.2015].

Rajavartiolaitos. 2015d. Rajavartiolaitos: työskentely rajavartiolaitoksessa. Saatavissa: [http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/tyoskentely\\_rajavartiolaitoksessa/ammattien\\_kuvaukset](http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/tyoskentely_rajavartiolaitoksessa/ammattien_kuvaukset) [viitattu 8.7.2015].

Rajavartiolaitos. 2015e. Rajavartiolaitos: rajavartiolaitoksen alukset. Saatavissa: [http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/rajavartiolaitoksen\\_alukset](http://www.raja.fi/rajavartiolaitos/rajavartiolaitoksen_alukset) [viitattu 9.7.2015].

Rajavartiolaki 15.7.2005/578.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Salopelto, T. 2015. Merivartioaseman päällikkö. Haastattelu 22.7.2015 ja 22.8.2015. Kotka: Kotkan merivartioasema.

Sauni, R. 2014. Lainsäädäntö. Teoksessa: Hyvä työterveyshuoltokäytäntö, toim. Uitti, J. 3., täysin uudistettu painos. 10–20. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 3.9.2015].

Sundbäck, E. 2005. Merivartiointia 75 vuotta. Rajavartiolaitoksen julkaisu.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Tampere:UNI-press.

Tiili, M-L. [tulossa]. Ammattilaisuuden ankkuripaikat – Aineellisuus, kehollisuus ja yhteisöllisyys Suomenlahden merivartiostossa. Helsingin yliopisto. Väitöskirja esitarkastuksessa.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos. 2015a. Työhyvinvointi. Päivitetty 15.4.2015. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx> [viitattu 25.10.2015].

Työterveyslaitos. 2015b. Työterveyshuollon tehtävät. Päivitetty 21.1.2015. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx> [viitattu 5.9.2015].

Työterveyslaitos. 2015c. Työterveyshuollon toiminta. Päivitetty 27.4.2015. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/tehtavat/sivut/default.aspx> [viitattu 5.9.2015].

Työturvallisuuskeskus 2015. Vaaratekijöiden tunnistaminen ja riskien arviointi. Saatavissa: [http://www.ttk.fi/tyosuojelu/vaaratekijoiden\\_tunnistaminen\\_ja\\_riskien\\_arviointi](http://www.ttk.fi/tyosuojelu/vaaratekijoiden_tunnistaminen_ja_riskien_arviointi) [viitattu 27.9.2015].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatti-henkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 27.12.2001/1484.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 10.10.2013/708.

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 27.12.2001/1485.

Valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmä, VMBaro. 2015. Saatavissa: <http://www.baro.vm.fi/> [viitattu 27.9.2015].

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2009. Tutki ja kehitä. 1.–3. painos. Helsinki: Tammi.

Yleinen suomalainen asiasanasto – YSA. 2015. Saatavissa: <http://onki.fi/fi/browser/overview/ysa> [viitattu 18.8.2015].



Rajavartiolaitos  
Gränsbevakningsväsendet  
The Finnish Border Guard

## Tutkimuslupa

Rajavartiolaitoksen esikunta  
Henkilöstösasto  
Henkilöstöyksikkö

13.10.2014

Tiina Manninen  
Hanna Jäntti  
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu

Tutkimuslupahakemus 3.10.2014

Hakemus on esitelty Rajavartiolaitoksen henkilöstösaston päällikölle 13.10.2014. Hakemuksen mukainen tutkimuslupa myönnetään Tiina Manniselle ja Hanna Jäntille.

Yhteyshenkilöt Suomenlahden merivartiostossa ovat Kotkan merivartioaseman päällikkö Tommi Salopelto ja osastonhoitaja Laura Latvala.

Helsingissä 13.10.2014

Leila Litmanen-Iltola  
Työterveyspäällikkö

Sisäasiainministeriö  
Rajavartiolaitoksen esikunta  
PL 3 (Korkeavuorenkatu 21), 00131 HELSINKI  
Puhelin 071 872 1000, Faksi 071 872 1009  
www.raja.fi

Inrikesministeriet  
Staben för gränsbevakningsväsendet  
PB 3 (Högbergsgatan 21), 00131 HELSINGFORS  
Telefon 071 872 1000, Fax 071 872 1009  
www.raja.fi

Ministry of the Interior  
Headquarters of the Finnish Border Guard  
PO Box 3 (Korkeavuorenkatu 21), FI-00131 HELSINKI  
Phone +358 (0)71 872 1000, Fax +358 (0)71 872 1009  
www.raja.fi





Hyvä merivartija,

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

Mikäli sinulla tulee kysyttävää tutkimuksestamme, voit olla yhteydessä meihin suoraan puhelimitse.

Hanna Jäntti ja Tiina Manninen

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

#### TAUSTATIEDOT

Ympyröi itseäsi koskeva tieto.

1. Olen: a) mies b) nainen
2. Ikäni on: a) 25 – 35 b) 36 – 45 c) 46 – 55 vuotta.
3. Henkilöstöryhmä johon työssäni kuulun: a) merivartija b) opistoupseeri c) upseeri.
4. Työkokemus: a) 0 – 10 b) 11 – 20 c) 21 – 30 d) yli 30 vuotta.
5. Asun: a) yksin b) avo-/aviopuolison kanssa c) avo-/aviopuolison ja lasten kanssa  
d) muulla tavoin, miten \_\_\_\_\_.
6. Työmatkani pituus on: a) alle 10 km b) 10 – 30 km c) yli 30 kilometriä.

7. Pystytkö työvuorojesi aikana käymään kotona vai asutko työvuorosi ajan asemalla:

- a) kyllä pystyn                      b) pystyn harvoin                      c) en pysty, asun asemalla.

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

---



---



---

8. Aiheuttaako epätyypilliset työajat sinulle joitain seuraavista univaikeuksista?

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

### TYÖYMPÄRISTÖ / TYÖYHTEISÖ

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

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

9.	Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa.	1	2	3	4	5
10.	Työympäristöni tilat ovat riittävän tilavat ja hyvässä järjestyksessä.	1	2	3	4	5
11.	Ergonomia on huomioitu työpaikallani.	1	2	3	4	5
12.	Taukotilat ovat toimivat ja mahdollistavat rentoutumisen.	1	2	3	4	5
13.	Majoittumistilat ovat asianmukaiset ja kunnossa.	1	2	3	4	5
14.	Työpaikkaruokailu on huomioitu työpaikallani ja se tukee jaksamistani.	1	2	3	4	5
15.	Osaamistani ja työpanostani arvostetaan työyhteisössäni.	1	2	3	4	5
16.	Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa.	1	2	3	4	5

17. Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan. 1 2 3 4 5

18. Onko työssäsi toistuvasti tilanteita, jotka haittaavat työn sujumista?  
Jos on, mitä ne ovat? a) Kyllä b) Ei

---



---



---

### FYYSINEN KUORMITUS

Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista asioista?

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten vastaava numero.

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

19. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa. 1 2 3 4 5

20. Joudun työskentelemään usein vaikeissa ja epämukavissa työasennoissa. 1 2 3 4 5

21. Joudun usein nostamaan tai siirtämään raskaita taakkoja käsin ilman työtä keventäviä apuvälineitä. 1 2 3 4 5

22. Ehdin palautumaan riittävästi työvuoron rasituksista ennen seuraavan työvuoron alkua. 1 2 3 4 5

23. a) Mitkä asiat tukevat fyysistä jaksamistasi parhaiten?

---



---



---

b) Miten työnantaja tukee fyysistä jaksamistasi?

---



---



---

**PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS**

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

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

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

30. a) Mitkä asiat tukevat henkistä jaksamistasi parhaiten?

---



---



---

b) Miten työnantajasi tukee henkistä jaksamistasi?

---



---



---

## ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

Liite 2/5

Miten tyytyväinen olet seuraaviin asioihin?

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

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten vastaava numero.

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

Toteutuvatko työssäsi seuraavat asiat?

Vastaa ympäröimällä oikea vaihtoehto.

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

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

---

---

---

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

a) Kyllä      b) Ei

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

a) Kyllä      b) Ei

**TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKY**

Mitä mieltä olet seuraavista  
työtäsi koskevista asioista?

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

Ympyröi mielipidettäsi parhaiten  
vastaava numero.

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

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

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

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

46. Mitkä seikat tukevat työssä jaksamistasi?

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

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

48. Mitkä ovat sinun ehdotuksesi valitsemasi kehittämisalueen suhteen?

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

---

---

---

**Kiitos vastauksestasi!**