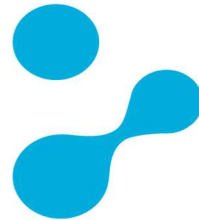




samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PETRI ISOTALO

PROMETHEAS – Promoting Mental Health at Sea

Suomenkielisen materiaalin tuottaminen
hankkeeseen

MERENKULUN TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Isotalo, Petri: PROMETHEAS – Promoting Mental Health at Sea, Suomenkielisen materiaalin tuottaminen hankkeeseen

Opinnäytetyö, AMK

Tutkinto-ohjelma Merenkulun ammattikorkeakoulututkinto

Lokakuu 2023

Sivumäärä: 19

Opinnäytetyön tarkoituksena oli osallistua PROMETHEAS-projektiin kääntämällä sekä sovittamalla suomenkielinen materiaali hankkeeseen. PROMETHEAS-projektin tavoitteena on laajentaa merenkulkijoiden tietoutta mielenterveydestä ja työpaikkakiusaamisesta. Projekti toteutettiin yhteistyössä kuuden eri maan kesken. Satakunnan ammattikorkeakoulu oli yksi projektiin osallistuvista korkeakouluista.

Teoreettinen osio koostuu työsuojelusta, mielenterveydestä ja työpaikkakiusaamisesta. Tavoitteena oli kääntää ja sovittaa kaksi koulutusmoduulia suomen kielelle. Teoriaosuuden tarkoituksena oli kerätä tietoa ja ymmärtää aiheetta syvällisemmin. Opinnäytetyössä kerättiin tietoa lainsäädännöstä, tutkimuksista ja kirjallisuudesta, jotta käännös- ja sovitustyö helpottuisi.

Opinnäytetyö jakaantuu kolmeen aihealueeseen: työsuojeluun, mielenterveyteen, ja työpaikkakiusaamiseen. Jokaista aihealuetta tuetaan tutkimuksilla ja lainsäädännön määritelmillä. Opinnäytetyö toteutettiin kehittämishankkeena. Opinnäytetyön loppuosassa kerrotaan, miten teoriatietoa hyödynnettiin koulutuspaketin laatimisessa ja mitä haasteita sen koostamiseen liittyi.

Lopputuloksena PROMETHEAS-projektin sovittaminen valmistui ja on saatavilla internettistä, missä se auttaa merenkulkijoita ja muita merenkulun toimijoita huolehtimaan mielenterveyden ja kiusaamisen kanssa kampailevia.

Avainsanat: mielenterveys, työhyvinvointi, työpaikkakiusaaminen, merenkulku

Abstract

Isotalo, Petri: PROMETHEAS – Promoting Mental Health at Sea, Finnish translation and localisation for the project

Degree Programme in maritime management

October 2023

Number of pages: 19

Purpose of this thesis is to participate PROMETHEAS-project and localize the project material to Finnish language. PROMETHEAS-projects aims to widen the understanding of mental health and workplace bullying among seafarers. The project was conducted jointly by six different countries. Satakunta university of applied sciences was one of those participating universities.

Theoretic part consists of labor protection, mental health, workplace bullying. Aim was to translate and localize two training modules to Finnish language, to gather information and understanding the subject more deeply. Thesis gathers information about legislation, studies, and the literature to help the localization and translating process.

Thesis was divided in three main subjects: labor protection, mental health, and workplace bullying. Each subject was backed by different studies and legislation definitions. Type of thesis is a development project. Later part of thesis explains the process of work how the theory was implemented to actual training package and what was the challenges it has.

As a conclusion the localization of PROMETHEAS-project was completed and it is available on internet, where it helps seafarers and other actors in maritime field to benefit from results and take care of wellbeing of those who might need help to cope with mental health or bullying issues.

Keywords: well-being at work, workplace bullying, maritime

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PROMETHEAS-PROJEKTI	5
3 TYÖHYVINVOINTI.....	6
3.1 Stressi	7
3.2 Ennaltaehkäisy	8
3.3 Työhyvinvointi laivatyössä	8
4 MIELENTERVEYS	8
4.1 Positiivisen mielenterveyden edistäminen	9
4.2 Mielenterveysongelmat.....	10
5 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN	10
5.1 Työpaikkakiusaaminen ja Suomen laki.....	11
5.1.1 Määritelmät.....	11
5.2 Työpaikkakiusaaminen kansainvälisissä julkaisuissa	12
5.3 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä.....	13
6 TYÖSKENTELY	14
6.1 Tiedon hankkiminen	14
6.2 Työskentelymenetelmät.....	14
6.3 Työn tavoitteet ja haasteet	14
6.4 Työn viimeistely ja saavutettavuus	15
7 LOPPUPÄÄTELMÄT	16
LÄHTEET	17

1 JOHDANTO

Laiva on omanlaisensa mikroympäristö, jossa ihmiset vuorovaikuttavat sekä töissä että vapaalla, lääkäriin pääsy voi olla useiden päivien tai jopa viikkojen päässä, sukulaiset ja muu tukiverkko ei ole saatavilla työpäivän jälkeen. Siksi on katsottu tärkeäksi, että merenkulkijoille tarjotaan koulutuspaketti mikä huomio myös psykososiaaliset kuormitustekijät, mielenterveyden ja epäasianlaisen käytöksen.

Tämä opinnäytetyö käsittelee PROMETHEAS-projektin käynnöstyötä, sen toteuttamista ja siihen liittyvää teoreettista taustaa. Teorian ymmärtäminen helpottaa sekä käynnöstyötä että lähtötekstin sovittamista suomalaiseen lainsäädäntöön ja toimintaympäristöön sopivaksi. Tarkastelen opinnäytetyössäni teoreettista taustaa lähinnä työsuojelun näkökulmasta. PROMETHEAS-projektissa on myös paljon lääkinnällistä, psykologista ja sosiaalisten suhteiden käsittelyä. Nämä aihealueet on kuitenkin rajattu tämän opinnäytetyön ulkopuolelle, kuuluu enemmän työterveyshuollon kuin työsuojelun piiriin.

2 PROMETHEAS-PROJEKTI

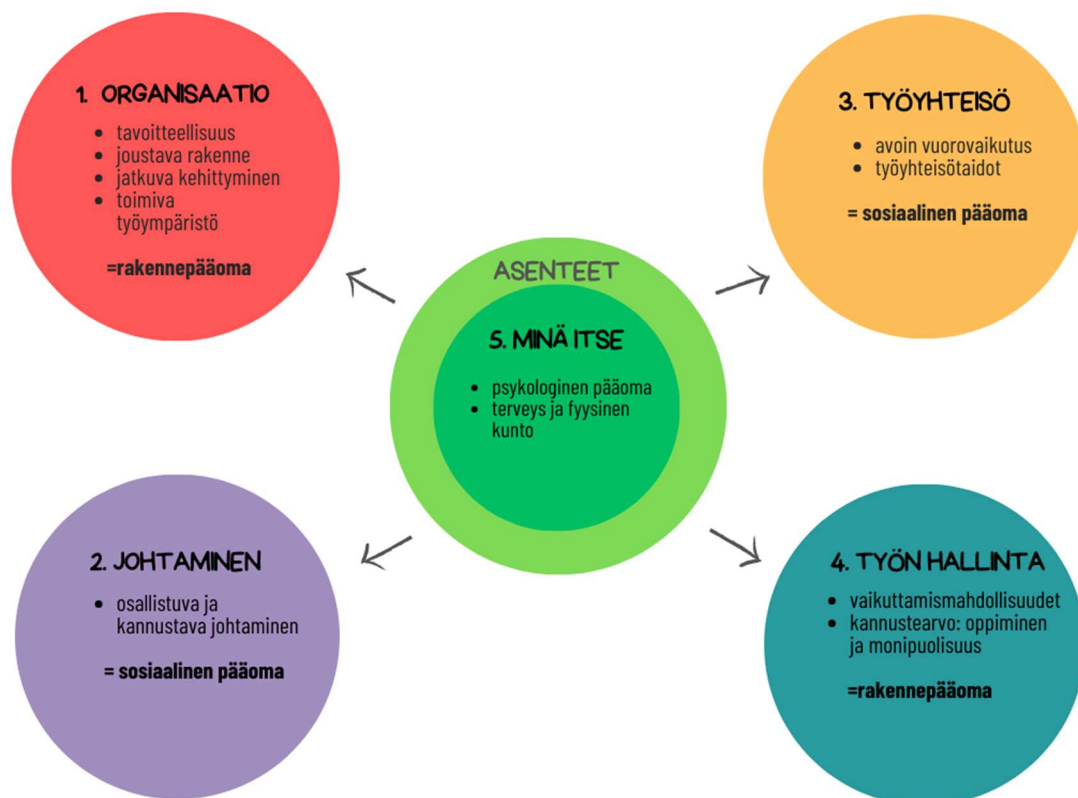
PROMoting MEnTal HEAlt a Sea (PROMETHEAS) projektin tarkoituksena on laatia merenkulkijoille ja heidän tukiorganisaatioillensa työkaluja, joilla he voivat tunnistaa ja ennaltaehkäistä mielenterveyden ongelmia sekä työorganisaatiossa tapahtuvaa kiusaamista. Projekti on toteutettu kansainvälisessä yhteistyössä (Puola, Suomi, Kreikka, Slovenia, Espanja ja Iso-Britannia) kolmen merenkulkuoppilaitoksen, sekä kolmen yksityisen koulutusorganisaation kanssa. Suomesta projektiin osallistui Satakunnan ammattikorkeakoulu, jon-

ka yhtenä vastualueena oli tuottaa suomenkielinen koulutusmateriaali mielenterveyteen ja työpaikkakiusaamiseen liittyen. (*PROMETHEAS – PROMoting MEnTal HEAlth at Sea*, ei pvm.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittää työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.” (Sosiaali- ja terveysministeriö, ei pvm.) Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työn haitallisten puolien hallintaa että työn positiivisten puolien vahvistamista.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat: Organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse. Tasapainoisessa työyhteisössä nämä tekijät ovat tasapainossa ja työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi. (Manka & Manka, 2023)



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat. (Manka & Manka, 2023)

3.1 Stressi

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut runsaan sadan vuoden ajan, tutkimukset ovat lähteneet liikkeelle lääketieteellisestä stressin tutkimuksista 1920-luvulla. Stressiä pidetään edelleenkin yhtenä merkittävimmistä yksilöä kuormittavista tekijöistä työssä. Ihmiset kestävät stressiä eri tavalla ja akuutti stressi nostaaakin yleensä työtehoa hetkellisesti, stressin kroonistuessa taas ongelmat alkavat ja työhyvinvointi ja työteho laskevat. (Manka & Manka, 2023) Stressin vaikutus varsinkin uusien merenkulkijoiden jaksamiseen on huomattavasti suurempi kuin kokeneisiin työntekijöihin. (Ziarati & Ziarati, 2019) Stressin vaikutuksista ja hallinnasta onkin Prometheas-materiaalissa monta osiota, mikä heijastelee hyvin sen vaikutusta monien muiden ongelmien taustalla.

3.2 Ennaltaehkäisy

Työnantajan vastuulla on luoda turvallinen työpaikka ja se tarkoittaa paljon ennaltaehkäisevää työtä. Epäasiallisen kohtelun ehkäisyssä tärkeintä on järjestää työpaikan rakenteet niin, että ne eivät ruoki epäasiallista käytöstä. Johtamisen on oltava oikeidenmukaista ja läpinäkyvää. Myös työpaikan sisäisessä viestinnässä ja koulutuksissa on tehtävä selväksi, että epäasiallista kohtelua ei sallita. Myös selkeät toimintaohjeet ja miten mahdolliseen epäasialliseen käytökseen puututaan, on osa ongelmien ennaltaehkäisyä ja hallintaa. (Moilanen & Rauramo, 2021.)

3.3 Työhyvinvointi laivatyössä

Laivatyössä toteutuvat työhyvinvoinnin yleiset lainalaisuudet, mutta laivatyöhön liittyy myös paljon erityispiirteitä, kuten epäsäännöllinen työaika, tärinä ja aluksen keinuminen. Laivatyössä erityisesti mielenterveyttä edistävien fyysisten asioiden suorittaminen voi olla vaikeaa. Liikuntaan ei välttämättä löydy sopivaa paikkaa, varsinkaan pienemmissä laivoissa kuntosalia ei välttämättä ole tai se on hyvinkin askeettinen. Laiva operoi yleensä läpi vuorokauden, joten työntekijöiden lepo voi olla hyvinkin katkonaista, vahtia ajava henkilöstö on jatkuvassa vuorotyössä ja vahtijärjestelmästä riippuen yöunien pituutta kompensoidaan lepäämällä päivällä. Työntekijällä on myös rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa tarjottavaan ruokaan ja sen terveellisyyteen. Laivoilla on vieläkin melko raskasta ruokaa tarjolla, vaikka työnkuva onkin monissa tehtävissä muuttunut paljon kevyemmäksi. (Asikainen ym., 2017)

4 MIELENTERVEYS

Mielenterveyden ongelmat ovat puhuttaneet viime vuosina enemmän, yleinen oletamus on, että mielenterveyden ongelmat ovat lisääntyneet. Mielenterveyden ongelmat eivät kuitenkaan ole merkittävästi lisääntyneet vaan niitä

esiintyy Euroopassa likimain saman verran kuin viime vuosikymmenen alussa. (Pirkola, 2021, s. 239) Tietoisuus ja mielenterveydestä puhuminen ovat lisääntyneet, mitä voidaankin pitää positiivisena asiana. Covid-19 pandemia on kuitenkin aiheuttanut sen, että mielenterveyteen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Varsinkin pandemian ehkäisemiseksi tarkoitetut toimet ja niiden seuraukset ovat lisänneet ihmisten alttiutta mielenterveydellisiin ongelmiin. Eristäytyminen ja epävarmuus tulevaisuudesta lisäsi erityisesti yksinäisyyttä, masennusta ja ahdistuneisuushäiriöitä. (Penninx ym., 2022)

Joidenkin ammattiryhmien työhän Covid-19 pandemia vaikutti enemmän kuin toisiin, erityisesti kansainväliseen liikenteeseen pandemialla oli valtava vaikutus. Maailmankauppa väheni 2020 eniten sitten toisen maailmansodan ja matkustajaliikenne käytännössä pysähtyi. (Organization for Economic Cooperation and Development, 2022). Kansainvälisessä liikenteessä olevien työntekijöiden liikkuminen töihin ja sieltä pois vaikeutui huomattavasti. Arvioidaan että asia kosketti noin puolta miljoonaa merenkulkijaa. Työjaksot pitenevät kohtuuttoman pitkiksi ja lomajakso saattoi alkaa pitkällä karanteenilla. (International Chamber of Shipping, ei pvm.)

4.1 Positiivisen mielenterveyden edistäminen

Mielenterveys nähdään perinteisesti mielenterveyden ongelmien kautta. On myös olemassa positiivista mielenterveyttä, jonka edistäminen on myös työhyvinvoinnin edistämistä. Jotta ihminen voi olla työkykyinen, mielenterveyden on myös oltava kunnossa. Positiivisella mielenterveydellä tarkoitetaan mielen hyvinvointia. Se mahdollistaa yksilön resilienssin eli pärjäävyyden, jolla tarkoitetaan kykyä selviytyä erilaisissa tilanteissa. Tämän mukautuvuuskyvyn katsotaan edistävän vastustuskykyä elämän ja työn paineille. (Appelqvist-Schmidlechner ym., 2016)

Tutkittaessa väestöä on yleensä keskitytty mielenterveyden ongelmiin. Nämä tutkimukset kertovat kuitenkin enemmän siitä onko tutkituilla mielenterveyden ongelmia eikä niinkään siitä, kuinka hyvin väestö mieleltään voi. Jotkin maat,

kuten Skotlanti ja Kanada, ovat jo ottaneet positiivisen mielenterveyden yhdeksi mittarikseen ja on havaittu, että positiivisen mielenterveyden edistäminen estää myös muita sairauksia ja työstä poissaoloja. (Appelqvist-Schmidlechner ym., 2016)

4.2 Mielenterveysongelmat

Mielenterveyden häiriöksi kutsutaan erilaisia psykiatrisia häiriöitä, joihin liittyy kärsimystä ja haittaa, joku yksilölle itselleen tai hänen läheisilleen, nämä häiriöt haittaavat usein yksilön toimintakykyä ja elämänlaatua. Monesti mielenterveyden häiriöt eivät ole pysyviä tiloja vaan liiallinen kuormitus voi laukaista erilaisia oireita. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023) Prometheas-materiaalissa lähinnä esitellään erilaiset mielenterveyden häiriöt. Ajatuksena on tunnistaa mahdolliset oireet ja ohjata merenkulkija hoitoon, jos epäillään että mieli on jostain syystä järkkynyt.

5 TYÖPAIKKAKIUSAAMINEN

Prometheas-projektin toinen osio käsittelee työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaaminen on suomalaisen määritelmän mukaan: ”Toistuvaa, pitkään jatkuvaa kielteistä kohtelua, loukkaamista, mitätöintiä tai sosiaalista eristämistä. Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Arjen ohimenevä huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi, kun asiaton ja loukkaava käyttäytyminen on toistuvaa ja pitkään jatkuvaa.” (Työterveyslaitos, 2020) Prometheas-koulutuspaketin tarkoituksena on auttaa laivaväkeä tunnistamaan sekä puuttamaan kiusaamistapauksiin mahdollisimman varhain. On huomioitava, että kiusaaja ei välttämättä aina edes ymmärrä syyllistyneensä kiusaamiseen ja monesti tilanteet ratkeavat jo ensimmäisellä kerralla, kun asia otetaan esille.

5.1 Työpaikkakiusaaminen ja Suomen laki

Laki velvoittaa sekä työntekijää että työnantajaa. Lakitekstissä puhutaan häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta ja näitä samoja termejä käytin mahdollisimman paljon Prometheas-tekstin käännöksissä. Laki velvoittaa työntekijää seuraavasti: ”Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 4 luku 18 § 3 mom.)

Työnantajaa velvoitetaan seuraavasti: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5 luku 28 §).

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta määritellyt: seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat myös työturvallisuus lain tarkoittamaa häirintää, lisäksi ne voivat olla tasa-arvolain tarkoittamaa syrjintää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 1 luku 7 § 12 mom.)

Molempia osapuolilla on siis sekä oikeuksia että velvollisuuksia. Työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimiin saatuaan tiedon epäasiallisesta kohtelusta, kun taas työntekijän ei odotetta käyttäytyvän lainvastaisesti.

5.1.1 Määritelmät

Epäasiallinen kohtelu on lain, yleisen hyvän tavan tai omien työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa toista kohtaan työssä. Usein se on järjestelmällistä ja jatkuvaa, mutta kyse voi olla myös yksittäisestä tapahtumasta. Kohteena voi olla kuka tahansa työyhteisön jäsen. (Moilanen & Rauramo, 2021)

Häirintä on henkilöön kohdistuvaa järjestelmällistä, toistuvaa ja pitkäkestoista, painostavaa, loukkaavaa tai alistavaa käyttäytymistä, josta aiheutuu hänelle terveyshaittaa. Toimijana voi olla työtoveri, alainen tai ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi asiakas. Tilanteeseen voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä. Kyseessä on tapahtumaketju, jonka kuluessa henkilö ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen tai häneen kohdistuu muita kielteisiä seuraamuksia. Häirintä on yksi epäasiallisen kohtelun muoto mutta ei ainoa. Häirintää kutsutaan yleiskielessä usein työpaikkakiusaamiseksi. (Moilanen & Rauramo, 2021)

Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Moilanen & Rauramo, 2021)

Sukupuoleen perustuva häirintä on henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Moilanen & Rauramo, 2021)

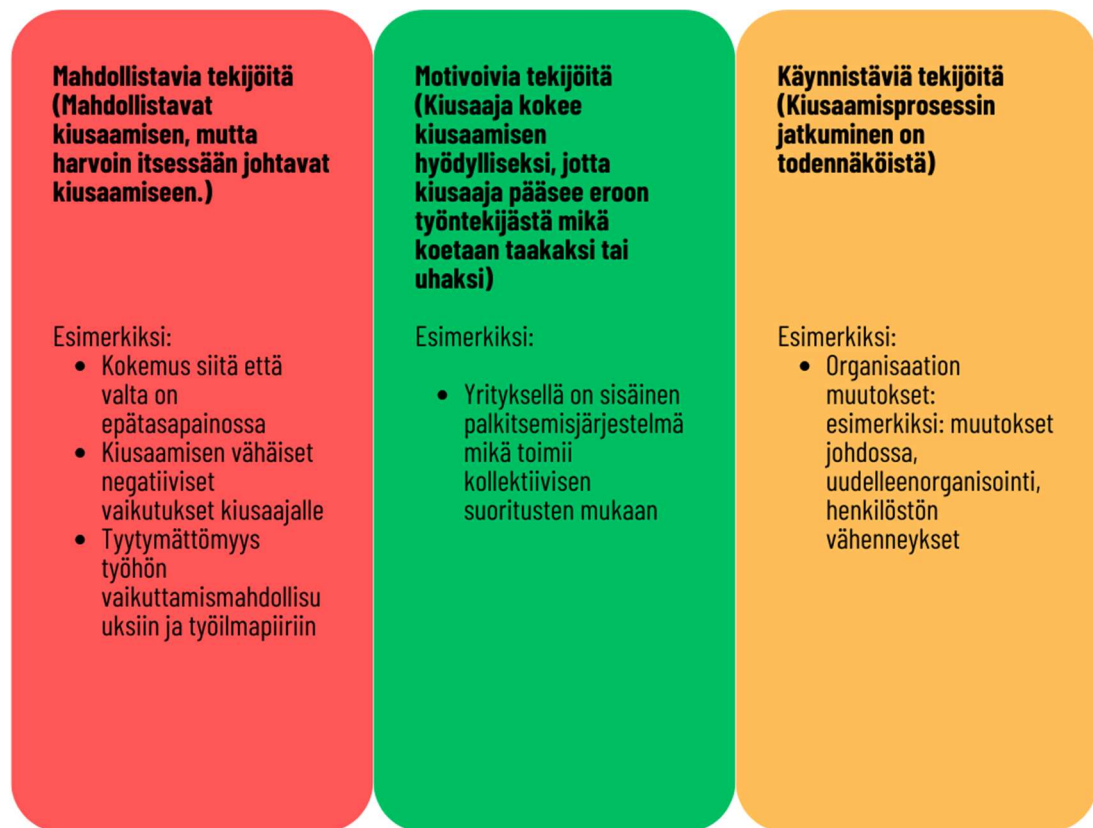
5.2 Työpaikkakiusaaminen kansainvälisissä julkaisuissa

Merenkulun ollessa kansainvälinen työpaikka on syytä tarkastella asiaa myös kansainvälisesti. International Chamber of Shipping (ICS) ja International Transport Workers' Federation (ITF) ovat yhdessä laatineet julkaisun *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*, joka antaa ohjeita sekä varustamoille että merenkulkijoille kiusaamisen kohtaamiseen ja siihen puuttumiseen. Varustamoiden tulisi luoda toimintaohjeet ja suunnitelma, miten aluksilla estetään kiusaaminen sekä ohjeistus, miten merenkulkija voi raportoida mahdollisia kiusaamistapauksia. Merenkulkijoita kannustetaan puuttumaan kiusaamiseen, miettimään omaa toimintaansa ja raportoimaan

mahdolliset kiusaamistapaukset eteenpäin. (ICS & The International Transport Workers' Federation, 2016)

5.3 Työpaikkakiusaaminen ilmiönä

On syytä huomioida, että työpaikkakiusaamiseen liittyy sekä yksilöllisiä, sosiaalisia että organisaattorisia tekijöitä. Työpaikkakiusaamista voidaan tarkastella myös kuten mitä tahansa muutakin riskiä, jos ei keskitytä yksilötason kiusaamiseen vaan ajatellaan mitkä tekijät yleensäkin mahdollistavat työpaikkakiusaamisen voidaan tunnistaa kolme tekijää, jotka mahdollistavat, motivoivat ja käynnistävät kiusaamisen. (Beswick, 2006)



Kuvio 2: Salinin malli kiusaamisen mahdollistamisesta, motivointista ja käynnistämisestä (Beswick, 2006)

6 TYÖSKENTELEY

6.1 Tiedon hankkiminen

Olin aikaisemmin syksyllä käynyt työturvallisuuskeskuksen järjestämän merenkulun työsuojelun perusteet -kurssin. Kurssilla perehdyttiin myös psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja painotettiin, että työnantajan ja koko työsuojeluorganisaation on huolehdittava myös työntekijöiden psyykkisestä hyvinvoinnista sekä ennaltaehkäisevästi että auttaa mahdollisten ristiriitatilanteiden ratkaisussa. Opinnäytetyössä on käytetty kurssimateriaalina jaettua epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla-julkaisua. Psykologisten tekijöiden huomioiminen työsuojelun kurssilla kertoo myös osaltaan siitä, että asiaa pidetään merkittävänä työnantajan lakisääteisenä velvollisuutena.

6.2 Työskentelymenetelmät

Työn tekeminen alkoi perehtymällä englanninkieliseen varsinaiseen projektiin, joka oli työskentelyn alkaessa loppusyksystä 2021 vielä osittain kesken. Ymmärsin kuitenkin jo silloin, että alkuperäisteksti on haastavaa ja haasteita tulee aiheuttamaan sekä lääkinnällinen osio että suomalaisen lainsäädännön erot lähtötekstiin. Esimerkkinä voisi mainita, että lähtötekstissä monen mielenterveydellisen ongelman takana on epävarmuus tulevaisuudesta tai irtisanomisen pelko, nämä eivät ole suomalaiselle merenkulkijoille enää kovinkaan relevantteja pelkoja, vaikka Covid-pandemia aiheuttikin lomautuksia erityisesti matkustajavarustamoille. (Suomen Varustamot Ry, 2020) Se vaikeutti myös ulkomaanvaihtojen toteuttamista rahtivarustamoilla. Tällä hetkellä kuitenkin merenkulkuala kärsii enemminkin työvoimapulasta kuin työpaikan menettämisen uhasta. (Mattila Maija, 2023)

6.3 Työn tavoitteet ja haasteet

Työn tavoitteena oli kääntää ja sovittaa alkuperäisen Prometheas työn materiaali suomen kielelle, tämä materiaali tulitaisiin julkaisemaan verkossa missä

se osaltaan lisäksi tietoisuutta mielenterveysongelmista ja kiusaamisesta. Materiaalin tarkoitus on tarjota työkalu merenkulkijoille, jotta he pystyvät puuttumaan kohtaamiinsa mielenterveyden ongelmiin sekä kiusaamiseen laivalla.

Vaikkakin mielenterveys ja kiusaaminen ovat kansainvälisiä ilmiöitä on asioita, jotka muuttavat niihin suhtautumista. Näitä asioita ovat esimerkiksi erilaiset terveydenhuollon järjestelmät, lainsäädäntö, kulttuuriset tekijät, työkuultuuri, sosiaaliturva, yhteisön tuki ja yksilöiden tottuminen erilaisiin haasteisiin. Lähtömateriaalille uskollisena pysyminen ja toisaalta sen sovittaminen suomalaiseseen muotoon aiheutti aika ajoin melkoista tasapainoilua näiden kahden asian välillä.

6.4 Työn viimeistely ja saavutettavuus

Projektin johtajana Satakunnan ammattikorkeakoulussa toimi merikapteeni Heikki Koivisto, hän vastasi käännöstyön tarkastamisesta ja antoi palautetta työn edistymisestä. Sain varsinaisen käännöstyön valmiiksi syksyllä 2022, oikolukemisen jälkeen materiaali ladattiin Prometheas palveluun.

Prometheas-projektin materiaali on löydettävissä osoitteesta: <https://prometheasproject.eu/fi/>. Materiaali on alun perin koostettu englanniksi ja käännökset löytyvät: puolaksi, suomeksi, espanjaksi, slovakiksi ja kreikaksi. Opinnäytetyö on ladattu <https://www.theseus.fi/> palveluun ja saatavilla osoitteesta: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023111629728> Opinnäytetyön teorialähteinä on käytetty materiaalia, joka on saatavilla julkisesti verkosta tai kirjastoista.

7 LOPPUPÄÄTELMÄT

Mielenterveyden ongelmien hyvä hoito ja työpaikkakiusaamiseen puuttuminen ja ennaltaehkäisy on kansanterveydenkin kannalta tärkeää. Molemmista huolehtiminen lisää työhyvinvointia ja yksilöiden jaksamista työelämässä. Onkin hyvä, että asiaan on herätty laajemminkin, merenkulku kuten moni muukin ala, on muuttunut tehokkuuskeskeiseksi ja henkilöstömäärät laivalla ovat pienentyneet, kun samalla työntekijöiltä vaaditaan enemmän, ei ehkä fyysisesti mutta henkisesti. Mielenterveyden kannalta on tärkeää, että työpai- kalla viihdytään, varsinkin merenkulkijalle, aluksen ollessa koti puolet vuo- desta.

Prometheas koulutuspaketti on osa tätä tietoisuuden lisäämistä ongelmasta mikä ei nyky maailmassa ole enää tabu, mielenterveys nähdään samanlaisena terveyden osa-alueena kuin muutkin terveyden osa-alueet, siihen varsin- kin ennalta-ehkäisevästi ja varhaisessa vaiheessa puuttuminen voi vähentää inhimillistä kärsimystä ja yksilön jaksamista työelämässä.

LÄHTEET

- Appelqvist-Schmidlechner, K., Tuisku, K., Tamminen, N., Nordling, E., & So-
lin, P. (2016). *Mitä on positiivinen mielenterveys ja kuinka sitä mita-
taan?* <http://hdl.handle.net/10138/230006>
- Asikainen, K., Grundström, S., & Heinilä, H. (2017). *Laiva työympäristönä:
Terveysteen ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät* [Turun ammattikor-
keakoulu]. <http://www.theseus.fi/handle/10024/140275>
- Beswick, G., Joanne;Palferman, David. (2006). *Bullying at work: A review of
the literature* (WPS/06/04). Health & Safety Laboratory.
- ICS & The International Transport Workers' Federation. (2016). *Guidance on
eliminating shipboard-harassment and bullying*.
- International Chamber of Shipping. (ei pvm.). *The COVID-19 pandemic: The
crew change crisis*. Noudettu 24. lokakuuta 2023, osoitteesta
[https://www.ics-shipping.org/current-issue/the-covid-19-pandemic-the-
crew-change-crisis/](https://www.ics-shipping.org/current-issue/the-covid-19-pandemic-the-crew-change-crisis/)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, § Häirintä (1 luku 7
§ 12 mom.). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Manka, M.-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3., uudistettu painos).
Alma Talent.
- Mattila Maija. (2023). Merenkulkua vaivaa työvoimapula. *albatrossi - meri-
mieseläkekassan asiakaslehti*, 2023(3), 4–9.
[https://www.expressmagnet.eu/pub/52/Albatrossi-_Albatrossen-
3_2023/#p=4](https://www.expressmagnet.eu/pub/52/Albatrossi-_Albatrossen-3_2023/#p=4)

- Moilanen, S., & Rauramo, P. (Toim.). (2021). *Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla—Ennaltaehkäise ja puutu* (15.). Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/epaasiallisen-kohtelun-ehkaisy-ja-kasittely-tyopaikalla-ennaltaehkaise-ja-puutu/>
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2022, maaliskuuta 10). *International trade during the COVID-19 pandemic: Big shifts and uncertainty*. OECD. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/international-trade-during-the-covid-19-pandemic-big-shifts-and-uncertainty-d1131663/>
- Penninx, B. W. J. H., Benros, M. E., Klein, R. S., & Vinkers, C. H. (2022). nature medicine How COVID-19 shaped mental health: From infection to pandemic effects. *Nature Medicine* |, 28. <https://doi.org/10.1038/s41591-022-02028-2>
- PROMETHEAS – PROMoting MEnTal HEAlth at Sea*. (ei pvm.). Noudettu 9. marraskuuta 2022, osoitteesta <https://prometheasproject.eu/fi/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (ei pvm.). *Työhyvinvointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Noudettu 19. lokakuuta 2023, osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023, syyskuuta 7). *Mielenterveyshäiriöt*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Ziarati, M., & Ziarati, R. (2019). Stress Management Programme for Cadets – Causes of Stress and Countering their Effects. *MariFuture*.

