



SAMULI POHJA

Merenkulkijoiden työhyvinvointi laivalla

MERENKULUN TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Pohja, Samuli: Merenkulkijoiden työhyvinvointi laivalla

Opinnäytetyö, AMK

Merikapteenin tutkinto-ohjelma

huhtikuu 2024

Sivumäärä: 33

Työhyvinvointi on tärkeä osa toimivaa työyhteisöä ja organisaatiota. Työssä tutkittiin työhyvinvoinnin tilaa laivaympäristössä, siihen vaikuttavia asioita, sekä tämänhetkistä tilannetta. Tutkimustuloksia voidaan verrata aiemmin teetettyihin tutkimuksiin, jotta saadaan käsitys mihin suuntaan työhyvinvointitilanne on kehittymässä merenkulussa.

Työn perustana toteutettiin kyselytutkimus SAMKin merenkulun opiskelijoille, joilla oletettiin olevan työkokemusta laivoilta. Kysely lähetettiin sekä kansi- että -konepuolen opiskelijoille. Kysely toteutettiin anonymisti. Tuloksena syntyi käsitys nykytilanteesta, ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä laivaympäristössä. Tulosten perusteella voidaan tunnistaa mahdollisia kehityskohteita ja parannettavia asioita.

Opinnäytetyön kautta voidaan havaita epäkohtia nykytilanteessa. Tulokset tarjoavat tärkeää tietoa alalla toimiville organisaatioille. Lisäksi tutkimuksen kautta on mahdollisuus kuulla merenkulkijoita suoraan palautetta ja ehdotuksia tilanteen parantamiseksi. Lisäksi tutkimus voi antaa lisätietoa alalle suuntaaville opiskelijoille, työnhakijoille, sekä jo alalla oleville merenkulkijoille. Tutkimus auttaa ymmärtämään alan työolosuhteita ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Tämä opinnäytetyö voi myös lisäksi toimia pohjana tulevia tutkimuksia varten. Jatkotutkimukset voivat syventyä tarkemmin tiettyihin työhyvinvointia parantaviin käytäntöihin ja seurata tilanteen kehittymistä pidemmällä aikavälillä.

Avainsanat: työhyvinvointi, merenkulkija, terveys, työkyky

Abstract

Pohja, Samuli: Seafarer's well-being on board

Bachelor's thesis

Sea captain

April 2024

Number of pages: 33

Well-being at work is an important part of a functioning work community and organization. In the thesis it was studied how well-being at work is emphasized in the ship environment, things that affect it and what is the current situation. These research results can be compared with the studies that have been carried out to get an idea of the direction in which the occupational well-being situation is developing in shipping industry.

The work was based on a survey for SAMK maritime students who were assumed to have work experience on ships. The survey was sent to all sea captain students as well as to all engineer students. The survey was conducted anonymously so that the answers would be as honest as possible. As a result, comprehensive understanding of the current situation and the factors that affect well-being at work in the ship environment was made. Based on these results, possible development targets and suggestions for improvement can be identified.

Disadvantages in the current situation can be detected through the thesis. The results provide important information for organizations operating in the industry. In addition, through the research, there is an opportunity to hear seafarers' direct feedback and suggestions to improve the situation. The research can also provide more information for students entering the maritime field, for jobseekers and seafarers already in the field. The research helps to understand the working conditions of the industry and their effect on well-being at work. The thesis can also serve as a basis for future studies. In further studies there is a possibility to go in more deeply into certain practices that improve well-being at work and monitor the development of the situation in the longer term.

Keywords: well-being at work, sailor, health, ability to work

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	7
2. MERENKULKIJOIDEN TYÖHYVINVOINTI	9
2.1 Psykkinen työhyvinvointi.....	10
2.2 Fyysinen työhyvinvointi	11
3. TUTKIMUS	12
3.1 Tutkimuksen toteutus, kohderyhmä sekä tutkimusmenetelmä.....	12
3.2 Kyselyn tulosten analysointi ja niiden esittäminen	13
4. TUTKIMUKSEN TULOKSET	14
4.1 Yleinen työhyvinvointitilanne	14
4.2 Työn kuormittavuus.	16
4.3 Työterveyshuolto.....	17
4.4 Terveysriskit aluksilla	19
4.5 Terveellisen ruokavalion noudattaminen meriympäristössä	20
4.6 Lepoajat ja niiden noudattaminen	21
4.7. Aluksen varustelu työhyvinvoinnin tukena.....	22
4.8 Liikuntamahdollisuudet aluksella työskennellessä	23
4.9 Parannusehdotuksia työhyvinvointitilanteeseen merenkulkijoilta.....	25
5. YHTEENVETO.....	27
6. POHDINTA.....	28
7. LÄHTEET.....	29
8. LIITTEET	31

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on noussut keskeiseksi asiaksi nykyaikaisessa työelämässä, ja sen merkitys korostuu erityisesti haastavissa työympäristöissä, kuten laivaympäristössä. Pulaa osaavista merenkulkijoista on koettu kaikissa merenkulun vakansseissa, erityisesti konepuolen henkilöstöstä. Suomen osalta huolta aiheuttaa se, että nuoria merenkukijoita ei saada alalle tarpeeksi korvaamaan lähivuosina eläkkeelle siirtyvää vanhempaa ikäluokkaa. Toisena huolenaiheena on havaittu se, että kohtalaisen suuri osa merenkulkualan opiskelijoista jättää opintonsa kesken. Naisia hakeutuu merenkulkualalle edelleen vähän, joka vaikuttaa työvoiman saatavuuteen. Meritöistä jäädään pois myös usein ennen varsinaista eläkeikää mm. terveyssyistä. (Suomen Varustamot Ry, 2023.) Työhyvinvointitilanne ja merenkulkijapula ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä. Alan vetovoimaisuuteen ja alalla pysymiseen voidaan vaikuttaa parantamalla työhyvinvointia. Huono työhyvinvointitilanne voi mahdollisesti sysätä monen merenkulkijan toisiin ammatteihin, ja tällöin pula merenkulkijoista kasvaa entisestään.

Merenkulku toimii osana olennaista maailmankauppaa, ja merenkulkijat kohtaavat päivittäin erilaisia haasteita, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi heidän työhyvinvointiinsa. Aihetta on tarpeellista käsitellä ja tutkia, jotta saadaan kattava tilanne nykyhetken työhyvinvoinnista merenkulussa, ja voidaan mahdollisesti kehittää tilannetta. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantutkimus kertoo, kuinka suomalaisten työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemukset ovat heikentyneet. Tutkimus nosti esiin huolestuttavia asioita työhyvinvoinnin tilanteen kehittymisestä huonompaan suuntaan viimeisimpien vuosien aikana. Tämän tutkimuksen perusteella voitiin heijastaa tuloksia suhteessa tähän toiseen tutkimukseen, ja saada tietoa onko merenkulun tilanne parempi vai huonompi suhteessa yleiseen tilanteeseen.

Merenkulkualalla työolosuhteet ja työhyvinvointi korostuvat, sillä laivalla vietetään pitkiä työjaksoja suljetussa ympäristössä. Nämä asiat luovat omat haasteensa verrattuna moniin muihin aloihin, sillä ympäristö on huomattavasti erilainen. Haasteina ovat muun muassa lepoajat, fyysisen kuorman jakaminen, henkinen työhyvinvointi sekä terveellinen ja monipuolinen ruokavalio.

Työhyvinvointi heijastaa suoraan yksilöihin sekä varustamoihin, sekä näiden turvallisuuteen ja tuottavuuteen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työhyvinvoinnin merkitystä laivaympäristössä, analysoida siihen vaikuttavia tekijöitä sekä tarjota keinoja ja ratkaisuja, joilla parantaa merenkulkijoiden työhyvinvointitilannetta. Työ käsittelee merenkulkualan liittyvää työhyvinvointia ja pitää sisällään vastauksia nykytilanteesta merellä työskenteleviltä. Työhyvinvointitilanne laivoilla voi olla hyvinkin vaihteleva, riippuen laivatyyppistä, varustamoista tai aluksen lippuvaltiosta. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tutkittiin monilta eri osa-alueilta. Kyselyyn osallistuneet työskentelevät eri laivatyypeillä, ja se luo monipuolisen kattauksen nykytilanteesta.

Aihe on itselleni ajankohtainen, sillä se liittyy vahvasti omaan työelämään ja koulutukseeni. Työskennellessäni laivalla olen huomannut, että hyvä työhyvinvointitilanne lisää motivaatiota työskentelyyn. Tämän lisäksi työssä jaksaminen on huomattavasti helpompaa, kun yleinen työhyvinvointitilanne on hyvä. Tämä lisää kiinnostustani tutkia aihetta syvemmin.

2 MERENKULKIJOIDEN TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on kokonaisuus, ja sen muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Hyvä sekä kannustava johtaminen, työilmapiiri, sekä työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi heijastuu työssä jaksamiseen, hyvä työhyvinvointi lisää tuottavuutta, sekä sairaspöissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajille kuin myös työntekijöille, turvallisuus ja yhdenmukainen kohtelu toimivat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Kukin omalla panoksellaan voi parantaa työhyvinvointia ja työilmapiiriä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

Sen lisäksi, että työhyvinvointi vaikuttaa työntekijään henkilökohtaisesti, on sillä vaikutuksia myös organisaation toimintaan, sillä työntekijä, joka voi hyvin töissä, edesauttaa organisaation tavoitteisiin pääsemistä ja on tehokkaampi työntekijä. Tämä lisää organisaation tuottavuutta ja työntekijän motivaatiota työtä kohtaan. (Työterveyslaitos, n.d.)

Laivalla työskentely eroaa maissa työskentelystä ja muista aloista huomattavasti. Työympäristö luo oman haasteensa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen hyvänä. Aluksilla tehdään töitä vuoroissa ympäri vuorokauden, ja tämän lisäksi vapaa-aika kuluu aluksella. Tämä rajaa sosiaalisen elämän työjaksojen aikana laivan ympäristöön ja siellä työskenteleviin ihmisiin. Yhteyden pitäminen perheenjäseniin, sekä ystäviin on usein rajattua, ja se saattaa yksilöstä riippuen vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin ja kokonaisuudessaan jaksamiseen. Työvuorot saattavat olla pitkiä ja fyysisesti kuormittavia. Lepoajat ja niiden noudattaminen vaikuttavat suuresti niin henkiseen kuin fyysiseenkin työhyvinvointiin. Merenkulkijoiden fyysinen ja psyykinen hyvinvointi vaikuttavat suuresti työn turvallisuuteen sekä tuottavuuteen. Pitkät työjaksot sekä eristyneisyys voivat heijastua työhyvinvointiin. Nämä voivat vaikuttaa sekä fyysiseen, että psyykkiseen hyvinvointiin. Osalla ihmisistä pitkät työjaksot ja eristyneisyys voivat ilmetä stressinä tai uupumisena.

Fyysinen kuormitus voi riippua pitkälti laivatyyppistä. Työ voi olla huomattavan

fyysistä, ja turvallisuusriskejä voi olla useita. Liukkaat pinnat, vaaralliset sääolosuhteet, tai raskaiden lastien käsittely ovat turvallisuusriskejä, jotka tulee merenkulun työssä aina huomioida. Pitkät työvuorot ja lyhyet lepoajat voivat aiheuttaa työuupumusta ja lisäävät tapaturmien riskejä.

Aluksilla on huomattavasti erilaisia työtehtäviä. Työn kuormittavuus määrittyy pääsääntöisesti sen mukaan, millä osastolla laivalla työntekijä työskentelee. Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät voivat erota hyvin paljon eri osastojen välillä. Esimiestehtävät kuten ”kansipäällystö” ja ”konepäällystö” ja niissä työskentelevät työntekijät voivat kohdata haasteita työhyvinvoinnille eri asioissa, kuin esimerkiksi kansimiehistössä tai konemiehistössä työskentelevät.

2.1 Psyykinen työhyvinvointi

Työn henkinen kuormittavuus, työpaikalla koettu luottamus, avoin vuorovaikutus, ilmapiiri sekä psykologinen turvallisuuden tunne luovat pohjan psyykkiselle työhyvinvoinnille ja vaikuttavat siihen kuinka hyvä psyykinen työhyvinvointi yksilöllä on. Oikeudenmukaisuus ja arvostuksen tunne lisäävät myös psyykkistä työhyvinvointia. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää eri tavoin, kuten varmistamalla työntekijän mahdollisuus tehdä työnsä monipuolisilla välineillä sekä resursseilla, luomalla tuntemus psykologisesta turvallisuudesta sekä lisäämällä luottamusta kohentavaa ilmapiiriä ja avointa kulttuuria työpaikalle. (greatplacetowork, n.d.)

Laivalla työskennellessä työyhteisö on usein tiivis. Hyvät vuorovaikutustaidot ja kommunikointi niin miehistönjäsenten kuin esimiestehtävissäkin toimivien välillä on erittäin tärkeää, niin työn turvallisuuden kuin työhyvinvoinninkin takia. Vastuu aluksesta, lastista, ympäristöstä, aikatauluista sekä muusta miehistöstä sekoitettuna jatkuvasti valppaana olemiseen, lisäävät olennaisesti psyykkistä kuormitusta laivaympäristössä (Päivähonka, 2015, s 9). Vastuu laivan operoinnista on ensisijaisesti laivan päälliköllä, mutta vastuualueilta on jaettu myös muille esimiesasemassa työskenteleville. Vastuusta ja tehtävistä suoriutumista voi olla positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Kuitenkin, jos vastuuta ja kuormitusta on liikaa, voi se aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja voi aiheuttaa muun muassa stressiä.

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Laivalla fyysinen kuormittavuus voi vaihdella huomattavasti riippuen työtehtävistä tai laivatyypistä. Työ voi olla erittäin fyysistä, ja toisaalta jossain työtehtävässä fyysinen kuormitus voi olla erittäin vähäistä. Molemmissa vaihtoehdoissa voi olla negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin sekä jaksamiseen laivaympäristössä. Jos työ on liian kuormittavaa, voi työ aiheuttaa uupumista ja työkyvyn heikkenemistä. Jos työ on pitkälti vaikka istumista, ja aiheuttaa liikukumattomuutta, on silläkin negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, jaksamiseen, työkykyyn sekä yleisesti terveyteen. Riittävä liikunta yhdistettynä hyvään ravitsemukseen ovat terveyden perusta, mutta fyysisesti aktiivinen elämäntapa joka päivä on tärkeää lihavuuden sekä elintapasairauksien minimoiseksi (Helajärvi ym., 2015, s.1).

Riittävä ja monipuolinen ravinto ovat tärkeässä osassa laivaympäristössä, yhdistettynä hyviin liikuntamahdollisuuksiin. Ravinnon kuuluisi olla riittävän monipuolista ja terveellistä, jotta sillä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen. Puutteellinen ruokavalio voi aiheuttaa väsymystä, ja työpanos huononee. Tällä on negatiivisia vaikutuksia niin työhyvinvointiin, työn tuloksiin, sekä sitä kautta tuottavuuteen. Laivaympäristössä tulisi olla hyvät liikuntamahdollisuudet myös vapaa-ajalle, jotta miehistön jäsenet voisivat ylläpitää hyvää fyysistä kuntoa. Liikunnan harrastaminen vapaa-ajalla heijastaa positiivisena asiana työntekoon ja lisää sitä kautta työhyvinvointia. Lepoajat ja niiden noudattaminen auttavat ylläpitämään fyysistä työhyvinvointia, sekä sillä on vaikutusta myös psyykkiseen työhyvinvointiin ja turvallisuuteen. (Työterveyslaitos, n.d.)

Fyysisen työhyvinvoinnin avainasemassa laivaympäristössä ovat oikeanlaiset varusteet ja suojavälineet työntekoon. Melu ja värinä, vaihtuvat sääolosuhteet, työergonomia, vaaralliset aineet, sekä painavien lastien siirtely luovat omat haasteensa merityölle. Oikeanlaisilla varusteilla ja välineillä voidaan mahdollistaa turvallinen työskentely, sekä välttää tapaturmia. Puutteelliset välineet tai kokemattomuus laitteiden käytössä voivat aiheuttaa tapaturmia ja huonontaa fyysistä työhyvinvointia.

3 TUTKIMUS

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi merenkulkijat tuntevat työhyvinvointitilanteensa tällä hetkellä. Tähän vaikuttavia tekijöitä haluttiin saada selville, ja mahdollisesti parannusehdotuksia nykytilanteeseen. Tutkimuksen haluttiin parantavan mahdollisuuksia reagoida nykyiseen tilanteeseen tarvittaessa, ja edistää työntekijöiden hyvinvointia laivoilla. Kyselyyn vastanneita oli yhteensä 22. Kysely lähetettiin noin 140 merenkulun opiskelijalle, joten vastausprosentiksi saatiin noin 16 prosenttia. Tämä pitää ottaa huomioon tuloksia tarkastellessa.

Kyselytutkimus toteutettiin kolmen pääkysymyksen kautta, ja ne oli vielä erikseen jaettu 14 kysymykseksi, joka mahdollisti tarkemman analysoinnin. Pääkysymykset tutkimuksessa olivat:

1. Kuinka kuormittavaksi merenkulkijat kokevat työnsä?
2. Miten työntekijän hyvinvoinnista on huolehdittu?
3. Miten työoloja voisi parantaa?

3.1 Tutkimuksen toteutus, kohderyhmä sekä tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä sekä yksi kysymys sisälsi vapaan vastauskentän. Kyselyyn vastanneilla merenkulkijoilla oletettiin olevan kokemusta erilaisista laivatyypeistä ja tällä tutkimukselle oletettiin saavan tietoa erilaisten alusten miehistön työhyvinvoinnista.

Kysely toteutettiin Google Forms kyselynä. Tällä haluttiin varmistaa rehellisten ja avoimien vastauksien saaminen juuri merellä työskenteleviltä ihmisiltä. Tämä tutkimusvalinta koettiin parhaaksi kartoittaa tilannetta. Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa erilaisista ilmiöistä, asenteista, mielipiteistä ja ihmisten toiminnasta. (Hänninen, 2020) Anonyymit vastaukset antoivat vastaajille mahdollisuuden vastata rehellisesti, jolla lisättiin tutkimuksen luotettavuutta. Tulosten keräämiseen annettiin aikaa 2 viikkoa, jotta vastauksia saatiin riittävästi, mutta tulosten analysointi ja arviointi säilyi

kohtuullisena.

Tutkimusaineisto kerättiin SAMKin merenkulun opiskelijoilta tammikuussa 2024. Kohderyhmä haluttiin pitää suppeana mutta monipuolisena, joten tutkimukseen valittiin osallisiksi niin kansi- kuin –konepuolen opiskelijoita. Tämä mahdollisti vastausten lukumäärän pysymisen kohtuullisena, sekä tarkemman analysoinnin. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

Kysely sisälsi 14 kysymystä. Kyselyyn valittiin erilaisia kysymyksiä, jonka avulla haettiin tuloksia työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Kysymykset koettiin hyviksi, ja vastauksia oli helppo tulkita. Tämä tuli ilmi vastaajilta saadun suullisen palautteen kautta.

3.2 Kyselyn tulosten analysointi ja niiden esittäminen

Tutkimuksessa voidaan käyttää laadullisia ja tilastollisia menetelmiä. Se voi tarkoittaa esimerkiksi tilastollisten jakaumien kuvaamista ja yksinkertaisten prosenttitaulukoiden tekemistä. (Tiedelukutaito, n.d.) Omassa tutkimuksessani hyödynsin yksinkertaisia prosenttikuvaajia, jotta lukijan olisi helpompi hahmottaa vastausten jakautuminen eri vastausvaihtoehtojen välillä.

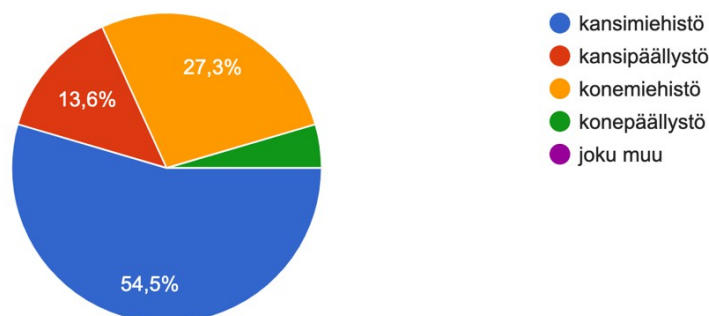
Aineiston analysointi alkoi aineistoon tutustumisella. Tutkimustulosten vastaanottamisen jälkeen alkoi niiden analysointi ja siirtäminen helpommin tulkittavaan sekä kuvattavaan muotoon. Tulosten ymmärtämisen helpottamiseksi luotiin diagrammeja sekä taulukoita tulosten pohjalta. Tulokset esitettiin prosenttilukuina, tämän lisäksi tehtiin sanallista pohdintaa tukemaan kyselystä saatuja lukuja. Vastaajia oli suhteellisen vähäinen määrä, mutta lukujen pohjalta voitiin tulkita ja heijastaa vastauksista suuntaa antavaa tietoa nykytilanteesta työhyvinvoinnin suhteen.

4.TUTKIMUKSEN TULOKSET

Jokaiseen kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista. Tulokset paljastavat sen, että merenkulkijat kokevat tämänhetkisen työhyvinvointitilanteen kohtalaisen hyväksi, joskin eroavaisuudet vastauksien välillä ovat suhteellisen pienet. Kysymykset käsittelevät työhyvinvoinnin eri aihealueita ja ne on eroteltu vastauksien tulkinnan helpottamiseksi.

Tuloksia on pohdittu eri näkökulmista, ja näihin johtavia asioita ja mahdollisia vaikuttavia tekijöitä on tuotu esille. Suurin osa työskenteli aluksilla miehistössä, yhteensä yli 81 prosenttia vastaajista. Vastaajista hieman yli kymmenes työskenteli kansipäälystätehtävissä, yhteensä 13,6 prosenttia vastaajista. Loput 4,5 prosenttia vastaajista työskenteli konepäälystön tehtävissä. Suurin osa vastaajista, yhteensä 90,5 prosenttia työskenteli Suomen lipun alla seilaavassa aluksessa, loput 9,5 prosenttia vastaajista työskentelivät jonkun vieraan lippuvaltion alla seilaavassa aluksessa. Seuraavissa osioissa on avattu kyselyn vastauksia. Kuvassa 1 esitetään vastaajien positio aluksella.

Työskentelen aluksella:
22 vastausta



Kuva 1. Kyselyn vastaajien jakauma työtehtävän mukaan.

4.1 Yleinen työhyvinvointitilanne

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimus kertoo, kuinka suomalaisten työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemukset ovat edelleen huonontuneet. Samaan aikaan panostaminen työhön on ollut laskusuunnassa. Tutkimuksesta käy ilmi, että alemman koulutustason työntekijöillä

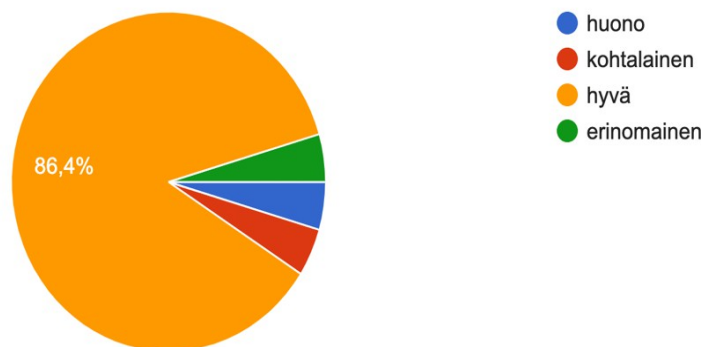
työuupumusoireilu on lisääntynyt eniten. Lisäksi nuorella iällä on havaittu olevan yhteys heikompaan työhyvinvointiin. Tutkijat vaativat työpaikoilta muutoksia tilanteeseen parantamalla työoloja ja sitä kautta työn voimavaroja. (Hakanen & Kaltiainen, 2023)

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on merenkulussa suurempi suhteessa muihin aloihin. Tilastot kertovat karun totuuden. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen on 1,6-kertainen miehillä ja naisilla se on jopa yli kaksinkertainen verrattaessa muihin aloihin nähden. Tämän lisäksi kuolleisuus merenkulkijoiden keskuudessa, niin miehillä kuin naisillakin, on 1,3-kertaista muihin työssäkäyviin ihmisiin verrattuna. (merimieseläkekassa.fi, 2015, s 89,91.) Tilastot ovat kuntoutussäätiön teettämästä tutkimuksesta vuodelta 2015.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen perusteella, kuitenkin suurin osa vastaajista piti nykyistä työhyvinvointitilannetta parempana kuin tämä kuntoutussäätiön tutkimus antaa olettaa. Yleisen työhyvinvointitilanteen koettiin olevan hyvällä tasolla suurimman osan vastaajista mukaan. Vastaajista yli 86 prosenttia kertoi tilanteen olevan hyvällä tasolla. Loput vastausvaihtoehdot jakoutuivat tasaisesti. Erinomaiseksi tilanteen koki 4,5 prosenttia vastaajista. Kohtalaiseksi tilanteen koki myös 4,5 prosenttia vastaajista. Huonoksi tilanteen koki jälleen 4,5 prosenttia vastaajista. Kuvassa 2 esitetään yleisen työhyvinvointitilanteen tuntemista vastaajien välillä.

Millaiseksi koet yleisen työhyvinvointitilanteen aluksella?

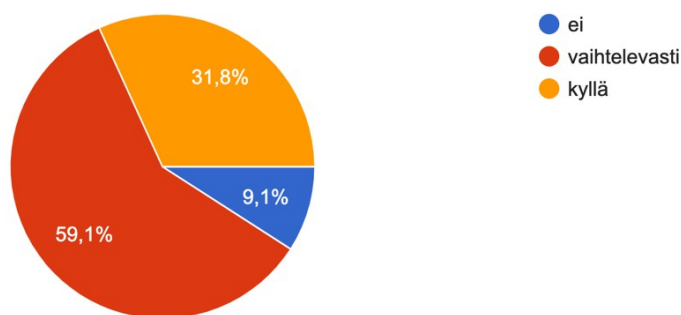
22 vastausta



Kuva 2. Yleisen työhyvinvointitilanteen kokeminen vastaajien mukaan

Kysymykseen siitä, kuinka työntekijät kokevat työnantajansa arvostavan ja tukevan työntekijän hyvinvointia saatiin vaihtelevia vastauksia. Huolestuttavan moni merenkulkija tunsi, että työnantaja arvostaa ja tukee vain vaihtelevasti työntekijän työhyvinvointia. Vastaajista melkein 60 prosenttia vastasi kysymykseen niin. Hieman alle kymmenes vastaajista koki, että työnantaja ei arvosta heidän hyvinvointiaan ollenkaan. 31,8 prosenttia koki tilanteen hyväksi. Kuvassa 3 esitetään vastausten jakauma koskien kysymystä arvostuksen ja tukemisen tunteesta työntekijöiden hyvinvointia kohtaan.

Tunnetteko, että työnantajanne arvostaa ja tukee työntekijöiden hyvinvointia?
22 vastausta



Kuva 3. Työnantajan arvostukseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvän kysymyksen vastausjakauma

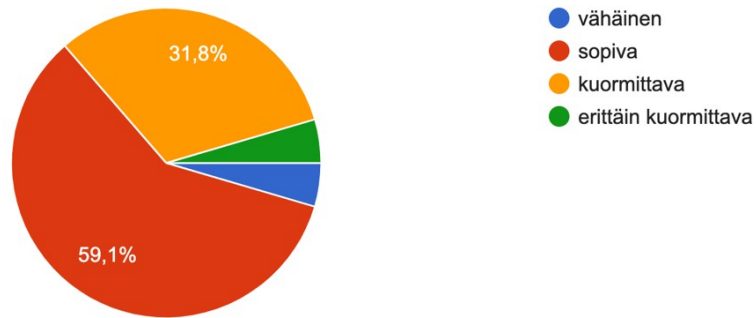
4.2 Työn kuormittavuus

Kyselyssä selvitettiin työn kuormittavuuden tunnetta. Työn kuormittavuus ja siihen liittyvät kysymykset oli jaettu kahteen eri luokkaan. Työn kuormittavuus fyysisellä tasolla, sekä työn kuormittavuus henkisellä tasolla.

Vastaajista yli puolet, noin 59 prosenttia, kokivat työn olevan fyysiseltä kuormittavuudelta sopivan tasoista. Fyysisesti kuormittavaksi työn kokivat hieman alle kolmannes vastaajista. Ääripäät vastausvaihtoehdoissa saivat molemmat yhtä monta vastausta. Erittäin kuormittavaksi työn kokivat noin 5 prosenttia vastaajista. Toinen 5 prosenttia vastaajista kertoi työn fyysisen kuormittavuuden olevan vähäistä. Kuva 4 esittää vastaajien kokemusta työn fyysisestä kuormittavuudesta.

Kuinka fyysisesti kuormittavaa työsi on?

22 vastausta

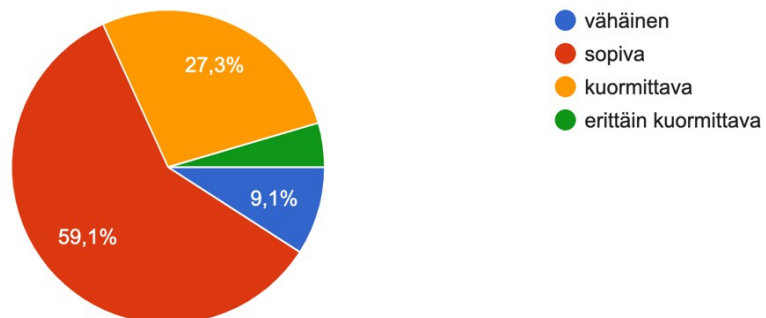


Kuva 4. Työn fyysisen kuormittavuuden vastausjakauma

Kuten fyysisen kuormittavuuden vastauksissa, myös työn henkisen kuormittavuuden kerrottiin olevan sopivalla tasolla noin 59 prosentin vastaajista mukaan. Vastaajista hieman yli 27 prosenttia koki työn olevan henkisesti kuormittavaa, ja hieman alle 5 prosenttia koki työn olevan henkisesti erittäin kuormittavaa. Vähäiseksi työn henkisen kuormittavuuden koki hieman alle 10 prosenttia vastaajista. Kuva 5 esittää henkisen kuormittavuuden tunteen vastausjakauman vastaajien välillä.

Kuinka henkisesti kuormittavaa työsi on?

22 vastausta



Kuva 5. Työn henkisen kuormittavuuden vastausjakauma

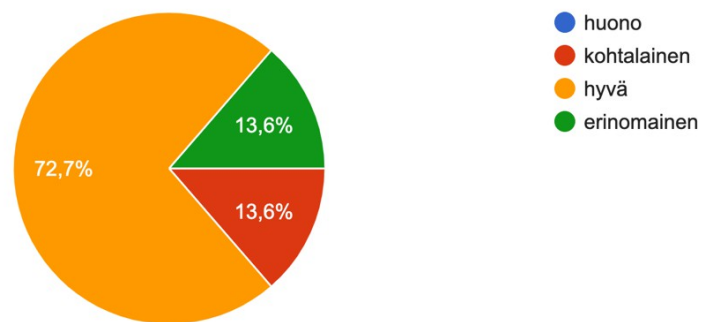
4.3 Työterveyshuolto

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon päämääränä on luoda turvallinen ja terveellinen työympäristö, edistää tehokasta työyhteisöä, ehkäistä työperäisiä sairauksia ja ylläpitää sekä parantaa työntekijöiden toimintakykyä ja työkykyä. (Keski-Suomen Hyvinvointialue, n.d)

Kuten muillakin aloilla, myös merenkulussa työterveyshuollolla on suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Kyselyssä vastaajilta kysyttiin millä tasolla heidän työterveyshuoltonsa on. Vastausvaihtoehtoja oli 4. Vaihtoehdot olivat huono, kohtalainen, hyvä ja erinomainen. Suurin osa vastaajista, yli 72 prosenttia koki työterveyshuollon olevan hyvällä tasolla. Erinomaiseksi työterveyshuollon koki hieman alle 14 prosenttia vastaajista. Kohtalaiseksi taas tilanteen kokivat myös hieman alle 14 prosenttia vastaajista. Huonoksi tilannetta ei kokenut yksikään merenkulkijoista kyselyssä. Kuva 6 esittää vastauksien jakauman työterveyshuollon tilannetta kysyttäessä.

Millä tasolla työterveyshuoltonne on?

22 vastausta

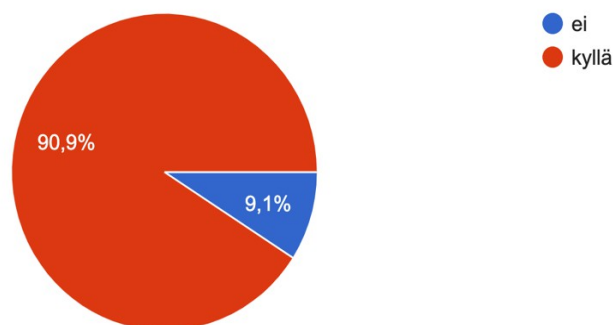


Kuva 6. Työterveyshuollon tilanne vastaajien mukaan

Tähän samaan aihealueeseen liittyen kyselyssä haluttiin selvittää, onko laivalla olemassa selkeät ja toimivat menettelytavat työtaturmien ja sairauksien ilmoittamiseksi. Tähän kysymykseen vastausvaihtoehtoja oli vain kaksi, jotka olivat ei tai kyllä. Suurin osa vastaajista, yli 90 prosenttia vastasi kyllä. Ainoastaan hieman alle 10 prosenttia vastaajista kertoi, että laivalla ei ole olemassa selkeitä ja toimivia menettelytapoja koskien työtaturmia ja sairauksia. Kuva 7 esittää vastausten jakauman työtaturmien ja sairauksien menettelyn suhteen aluksilla.

Onko laivalla olemassa selkeät ja toimivat menettelytavat työtapaturmien ja sairauksien ilmoittamiseksi?

22 vastausta



Kuva 7. Toimivat ja selkeät menettelytavat työtapaturmiin ja sairauksiin liittyen

4.4 Terveysriskit aluksilla

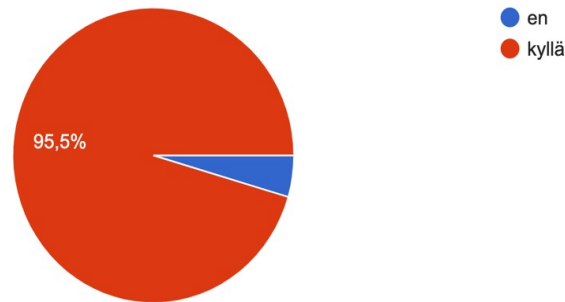
Monista maissa sijaitsevista työpaikoista poiketen laivassa työskentely tarjoaa omat ainutlaatuiset haasteensa. Alus liikkuu jatkuvasti, säätilat vaihtelevat ja avun saaminen hätätilanteissa voi olla vaikeaa. Näiden erityispiirteiden tulee olla tiedossa vaaroja arvioitaessa ja riskejä tunnistettaessa. Turvallisen työskentelyn varmistamiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että miehistö perehtyy huolellisesti eri aluksen työkohteisiin. Vaarojen tunnistamisen yhteydessä on tärkeää ymmärtää muun muassa ympäristöolosuhteet, työmenetelmät, työskentelypaikat ja osaamisen rooli. (Leino, n.d.)

Terveysriskejä aluksilla työskennellessä voi olla useita erilaisia, riippuen myös aluksen tyypistä. Näitä riskejä on hyvä tunnistaa, ja se edistää työhyvinvointitilannetta, jos nämä tunnistetaan ja niihin osataan varautua.

Kyselyssä selvitettiin, ovatko merenkulkijat tietoisia mahdollisista terveysriskeistä, kuten altistumisesta melulle tai kemikaaleille. Melkein jokainen kyselyyn vastannut merenkulkija, yli 95 prosenttia kertoi olevansa tietoinen kyseisistä terveysriskeistä. Ainoastaan hieman alle 5 prosenttia vastanneista kertoi, etteivät ole tietoisia kyseisistä riskeistä laivaympäristössä. Suuri tietoisuus riskeistä laivaympäristössä on positiivinen tieto, sillä tällä on suora heijastuminen positiivisesti työturvallisuuteen sekä työhyvinvointiin. Kuva 8 esittää vastaajien tietoisuuden terveysriskeistä aluksilla.

Oletteko tietoisia mahdollisista terveysriskeistä, kuten altistumisesta melulle tai kemikaaleille laivaympäristössä?

22 vastausta



Kuva 8. Vastaajien tietoisuus mahdollisista terveysriskeistä

4.5 Terveellisen ruokavalion noudattaminen meriympäristössä

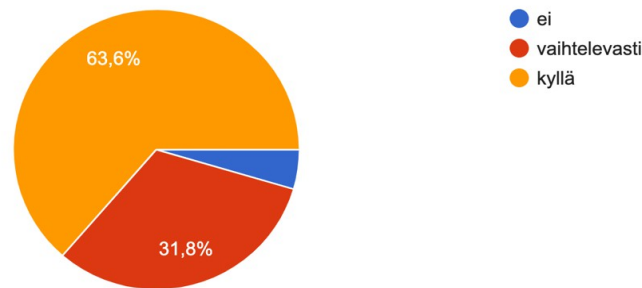
Hyvä ravitsemus auttaa ylläpitämään kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Säännölliset ravitsevat ateriat tukevat työssä jaksamista ja niillä on suora vaikutus vireystilaan ja työkykyyn. Ravitsemus auttaa terveyden ylläpitämisessä, työkyvyn säilyttämisessä ja se ennaltaehkäisee myös ennenaikaista eläköitymistä. Näin ollen työntäjän kustannuksetkin pienenevät samalla. (Katajisto-Korhonen, Konsell, Pohjolainen-Helminen, n.d.)

Laivaympäristössä työskennellessä terveellisen ja riittävän ravinnon saaminen korostuu. Laiva ympäristönä voi luoda omat haasteensa hyvän ruokavalion noudattamiseen. Hyvät ruokailurytmit ja ruokailutottumukset heijastavat suoraan merenkulkijoiden töissä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin, onko laivalla saatavilla ravitsemuksellisesti tasapainoisia vaihtoehtoja työntekijöiden terveyden tukemiseksi. Vastausvaihtoehtoja oli 3, jotka olivat: ei, vaihtelevasti ja kyllä. Yli puolet vastaajista, 63,6 prosenttia vastasi, että aluksella on saatavilla ravitsemuksellisesti tasapainoisia vaihtoehtoja. Kuitenkin melkein kolmannes vastaajista, noin 32 prosenttia vastasi, että tasapainoisia vaihtoehtoja on saatavilla vain vaihtelevasti. Loput 4,5 prosenttia vastaajista kertoi, että aluksella ei ole saatavilla ravitsemuksellisesti tasapainoisia vaihtoehtoja työntekijöiden terveyden tukemiseksi. Kuva 9 esittää vastaajien vastausjakauman koskien kysymystä aluksien ravintovaihtoehtoista.

Onko laivallanne saatavilla ravitsemuksellisesti tasapainoisia vaihtoehtoja työntekijöiden terveyden tukemiseksi?

22 vastausta



Kuva 9. Ravintoon liittyvän kysymyksen vastausjakauma

Huolestuttavan moni vastaajista kertoi, että terveellistä ruokavaliota on mahdollista noudattaa vain vaihtelevasti tai ei ollenkaan laivalla työskennellessä. Tällä on suuri negatiivinen vaikutus työkykyyn ja jaksamiseen. Tämä voi aiheuttaa vaaratilanteita laivalla työskennellessä, koska huono ravinto luo väsymystä ja keskittymiskyky voi herpaantua. Tällöin voi laivaympäristössä, niin kuin muuallakin syntyä helposti tapaturmia.

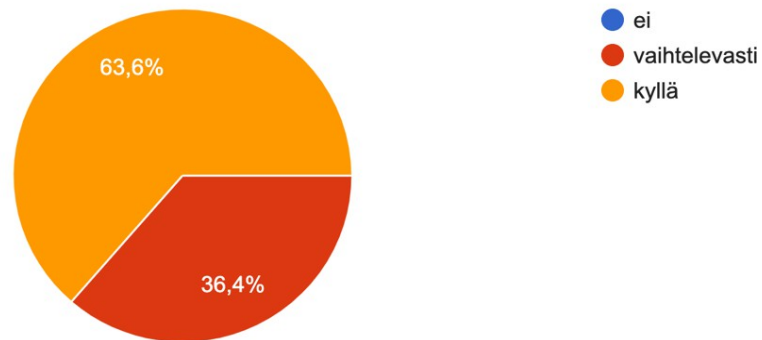
4.6 Lepoajat ja niiden noudattaminen

Laivaympäristöön on luotu tietyt lait ja määräykset, joilla pidetään huolta työntekijöiden turvallisuudesta sekä työhyvinvoinnista. Säädökset koskevat muun muassa miehistön lukumäärää ja miehistön jäsenten lepoaikoja. Tällä pystytään kohtuullistamaan työkuormaa sekä varmistamaan työntekijöiden palautuminen, sekä työnteon turvallisuus. Kyselyssä tulee ilmi, että lepoaikarikkomuksia tapahtuu kuitenkin huomattavia määriä. Kyselyssä merenkulkijoilta kysyttiin, noudatetaanko heidän aluksillaan lepoaikoja.

Vastausvaihtoehtoja kysymykseen oli 3, jotka olivat: ei, vaihtelevasti tai kyllä. Yli 63 prosenttia vastaajista kertoivat, että heidän aluksellaan lepoaikoja noudatetaan hyvin. Loput 36,4 prosenttia vastasi, että heidän aluksellaan lepoaikoja noudatetaan vaihtelevissa määrin. Kukaan ei kertonut, että lepoaikoja ei noudatettaisi ollenkaan. Tämä on erittäin positiivinen tieto. Toisaalta huolestuttavan suuri prosentti vastaajista kertoi, että lepoaikoja noudatetaan ainoastaan vaihtelevasti. Kuva 10 esittää vastausjakauman koskien kysymystä lepoaikojen noudattamisesta.

Noudatetaanko aluksella lepoaikoja?

22 vastausta



Kuva 10. Lepoaikojen noudattaminen aluksilla

4.7. Aluksen varustelu työhyvinvoinnin tukena

Järjestelmällinen toiminta turvallisuuden edistämiseksi työpaikalla kattaa monia eri näkökohtia, jotka vaativat huolellista harkintaa. Turvallisuuden parantamisessa on otettava huomioon työvälineet, työmenetelmät, organisaation toimintatavat sekä käytännöt. Vaikka työnantaja kantaa päävastuun työturvallisuudesta, jokaisella työntekijällä on oma vastuunsa huolehtia omasta sekä muiden työntekijöiden turvallisuudesta parhaansa mukaan. (työturvallisuuskeskus, n.d.)

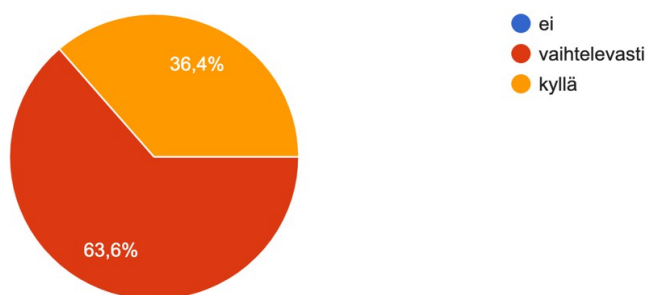
Laivatyössä on erittäin tärkeää käyttää oikeanlaisia välineitä turvallisen työskentelyn tukena. Vaarallisten aineiden kuljettaminen, painavien tavaroiden siirtely, korkealla työskentely, haastavat sääolosuhteet sekä rajoitetut tilat luovat omat haasteensa aluksilla työskennellessä. Oikeanlaisilla varusteilla voidaan työt tehdä turvallisesti, huolehtien samalla työhyvinvoinnista. Kyselyssä merenkulkijoille esitettiin kysymys, onko laivan varustelussa otettu huomioon työntekijöiden fyysinen mukavuus, työhyvinvointi ja työturvallisuus? Vastausvaihtoehtoja kysymyksessä oli 3, jotka olivat: ei, vaihtelevasti tai kyllä.

Merenkulkijoiden vastauksista tähän kysymykseen voidaan tehdä johtopäätöksiä molempiin suuntiin, niin positiiviseen kuin negatiiviseen. Huomattavan suuri osa vastaajista, yli 63 prosenttia koki, että laivan varustelussa on otettu huomioon edellä mainitut asiat vain vaihtelevasti. Tämä on negatiivinen tieto,

sillä fyysinen mukavuus, työhyvinvointi ja työturvallisuus näyttelevät erittäin suurta osaa työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti. Hieman yli 36 prosenttia vastaajista koki, että edellä mainitut asiat on otettu hyvin huomioon. Positiivisena tietona tästä kysymyksestä voidaan poimia se, että kukaan vastaajista ei kertonut, että laivan varustelussa ei olisi otettu edellä mainittuja asioita ollenkaan huomioon. Kuva 11 esittää vastaajien mielipiteen siitä, kuinka laivan varustelussa on otettu huomioon työntekijöiden fyysinen mukavuus, työhyvinvointi sekä työturvallisuus.

Onko laivan varustelussa otettu huomioon työntekijöiden fyysinen mukavuus, työhyvinvointi ja työturvallisuus?

22 vastausta



Kuva 11. Laivan varustelun onnistuminen työhyvinvoinnin tukena

4.8 Liikuntamahdollisuudet aluksella työskennellessä

Työpaikoilla on lukuisia keinoja työkyvyn ja terveiden elämäntapojen edistämiseksi. Ympäristö ja työyhteisö voivat tukea ja rohkaista terveellisiin päätöksiin. Työntekijän omat päätökset ja työyhteisön normit vaikuttavat hänen omaan terveyteensä, työkavereiden ja läheisten hyvinvointiin sekä työntekijän työkykyyn ja palautumiseen. (Työterveyslaitos, n.d.)

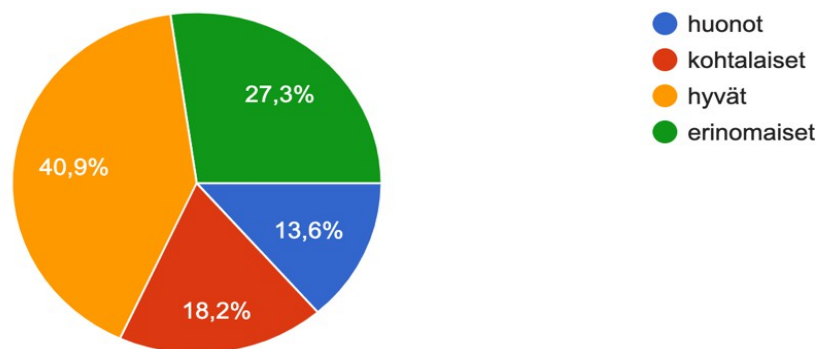
Liikunnan merkitystä ei voi väheksyä laivaympäristössäkään. Liikunnalla on positiivisia vaikutuksia niin henkiseen kuin fyysiseenkin työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Merenkulkijoilla on vapaa-aikaa laivoilla, mutta liikuntamahdollisuudet saattavat olla rajoitetut. Liikuntamahdollisuudet laivojen välillä voivat vaihdella suuresti. Joillakin aluksilla on isot sekä uudet kuntosalit, joillakin ei välttämättä salia ollenkaan.

Kyselyssä selvitettiin minkälaiseksi merenkulkijat kokevat liikuntamahdollisuudet aluksella työskennellessään. Vastaukset jakoivat mielipiteitä.

Vastausvaihtoehtoja tähän kysymykseen oli 4, jotka olivat: huonot, kohtalaiset, hyvät, erinomaiset. Huonoksi liikuntamahdollisuudet kokivat hieman alle 14 prosenttia vastaajista. Aluksella työskennellessä liikuntamahdollisuudet kohtalaiseksi kokivat hieman yli 18 prosenttia vastaajista. Hyväksi tilanteen koki hieman alle 41 prosenttia vastaajista. Loput 27,3 prosenttia kokivat liikuntamahdollisuudet laivalla työskennellessä jopa erinomaisiksi. Kuva 12 esittää vastaajien mielipiteen eri aluksien liikuntamahdollisuuksista.

Minkälaiset liikuntamahdollisuudet aluksella työskennellessä on?

22 vastausta



Kuva 12. Liikuntamahdollisuudet laivalla

Tästä kysymyksestä saatiin positiivista tietoa siltä osin, että suurin osa vastaajista koki liikuntamahdollisuuksien olevan vähintään hyvällä tasolla. Toisaalta, myös noin joka kolmas vastaaja kertoi tilanteen olevan huonolla tai kohtalaisella tasolla. Liikunnan mahdollistaminen työntekijöille myös laivaympäristössä on elintärkeää. Rajatut tilat toki luovat omat haasteensa, mutta pieni satsaus työntekijöiden hyvinvointiin ja liikuntamahdollisuuksien parantamiseen maksaa itsensä nopeasti takaisin.

4.9 Parannusehdotuksia työhyvinvointitilanteeseen merenkulkijoilta

Työhyvinvointi ja sen kehittämistyö merellä ei lopu varmasti koskaan. Parhaiten palautetta saa heiltä, jotka merellä työskentelevät. Viimeisenä kysymyksenä kyselyssä oli, voisiko työhyvinvointia parantaa aluksilla jotenkin, ja jos kyllä niin miten. Tähän kysymykseen vastaajat pystyivät kirjoittamaan oman vapaan vastauksen.

Alle on listattu kyselyyn osallistuneiden merenkulkijoiden vastauksia.

“Parempilaatuinen ruoka crew messissä”

-anonyymi vastaaja 1

“Laivan liikuntamahdollisuuksien parantaminen”

-anonyymi vastaaja 2

“Lepoaikojen noudattaminen”

-anonyymi vastaaja 3

“Laiva muuten hyvä, mutta henkilökunta on ollut kauheaa. Henkisen hyvinvoinnin rasittamista. Ilkeitä pitkäaikaisia työntekijöitä ei seurata eikä työntekijöitä kuunnella.”

-anonyymi vastaaja 4

“Otettaisiin varustamon puolelta huomioon ihan perusasiat, kuten patjat ja vuodevaatteet pitäisi olla loistavaa tasoa eikä välttävää. Samoin otettaisiin huomioon mahdollisuus urakehitykseen, joka motivoisi työntekemiseen. Määräaikaisten työterveyshuolto ei ole sama kuin vakinaisten ja siihen pitäisi ehdottomasti saada parannusta. Työn henkinen kuormittavuus tulee huonosta työilmapiiristä. Yleisesti työhyvinvointiin vaikuttaa paljon myös johtaminen aluksilla ja johtamiskulttuuri sekä kuinka palkka motivoi työhön ja sekamiehitukset tuovat vielä omat haasteensa.”

-anonyymi vastaaja 5

“Esimerkiksi liikuntaseteleillä/E-passeilla.”

-anonyymi vastaaja 6

“Lomien viettäminen tuntuu monesti melkein mahdottomaltakin, vaikka vastikepäiviä olisikin kertynyt.”

-anonyymi vastaaja 7

“Liiallinen byrokratia yksinkertaisissa asioissa kuormittaa usein monia ja teettää turhaa työtä.”

-anonyymi vastaaja 8

Näistä vastauksista voidaan nostaa esille monia huomattavia parannuskoh- teita. Riittävä lepo, hyvä ruokavalio sekä riittävä määrä liikuntaa ovat avain- asioita työssä jaksamiseen. Positiivinen työilmapiiri on myös erittäin tärkeä osa hyvää työhyvinvointia. Näitä kaikkia osa-alueita parantamalla ja niihin keskittymällä, voitaisiin varmasti parantaa merenkulkijoiden työhyvinvointiti- lannetta. Tyytyväiset työntekijät heijastavat positiiviseen työympäristöön, ja sitä kautta tuottavuuteen.

5 Yhteenveto

Tutkimuksesta saatiin tietoa siitä, että tilanne merenkulussa ja laivaympäristössä työhyvinvoinnin suhteen on tällä hetkellä kohtalaisen hyvällä tasolla, vaikkakin parantamisen kohteita löydettiin paljon. Suurin osa vastaajista koki selviytyvänsä sekä fyysisestä- että henkisestä kuormasta suhteellisen hyvin työskennellessään laivalla, vaikka kyselyssä tuli myös ilmi, että moni piti merityötä raskkana niin fyysisellä- kuin henkiselläkin puolella. Tietoisuus riskeistä oli erittäin korkea vastaajien kesken. Työterveydenhuolto toimii luotettavasti vastaajien mukaan.

Parantamisen kohteiksi havaittiin monipuolisen ja terveellisen ravinnon lisääminen. Lepoaikojen noudattaminen sekä liikuntamahdollisuuksien tarjoaminen nousivat myös tutkimuksessa ilmi. Vapaassa kommenttikentässä merenkulkijat toivat hyvin asioita esille, ja selkeitä epäkohtia havaittiin. Näihin panostamalla tilannetta voidaan kohentaa.

Tämä tutkimus toi esiin kiinnostavan kuvan nykytilanteesta, ja tätä tutkimusta voidaan käyttää vertailukohtena tuleville tutkimuksille, sekä selvityksille. Tulevissa tutkimuksissa täytyy kuitenkin muistaa, että tässä tutkimuksessa ei kerätty tietoa miltään tietyltä alukselta, vaan otanta oli satunnainen SAMKin merenkulun opiskelijoiden keskuudesta. Tulokset eivät siis ole täysin vertailukelpoisia tulevaisuudessa, mutta niistä voidaan poimia suuntaantavaa tietoa.

Tutkimustuloksia tarkastellessa on hyvä tunnistaa parantamisen kohteet ja panostaa tilanteen parantamiseen. Ei sovi kuitenkaan sivuuttaa tutkimuksessa huomattuja positiivisia asioita. On tärkeää, että myös tällä hetkellä hyväksi havaitut asiat ja toimintamallit säilytetään, ja mahdollisesti parannetaan entisestään.

Tutkimus onnistui saavuttamaan itselleni asettamani tavoitteet. Vastauksia kertyi sopiva määrä, ja sen pohjalta työhyvinvointitilanteesta saatiin riittävästi tietoa, jotta sitä voidaan pitää kohtalaisen luotettavana. Opinnäytetyötä tehdessäni sain paljon lisää tietoa, josta on minulle hyötyä työelämään siirtyessä.

6 Pohdinta

Aiheena tutkittava aihe on laaja. Työhyvinvointiin aiheena liittyy useita eri osa-alueita, joista tutkimukseen oli valittuna vain keskeisimmät. Tutkimusta voitaisiin jatkossa laajentaa myös koskemaan pienempiä kokonaisuuksia. Jatkotutkimuksissa voitaisiin harkita tarkemmin, miten pienempiä osa-alueita voitaisiin käsitellä syvällisemmin, esimerkiksi tarkastelemalla tiettyjen työtehtävien tai työaikojen vaikutuksia työhyvinvointiin. Nämä suuremmat tutkimukseen valitut aihealueet helpottavat kuitenkin kartoittamaan nykyistä työhyvinvointitilannetta merenkulussa kokonaiskuvana. Näin myös tutkimuksen analysointia pystyttiin kontrolloimaan paremmin.

Lyhyempi kysely kannusti myös vastaajia vastaamaan kysymyksiin huolella, ja miettimään vastauksia. Vastauksien voidaan olettaa olevan totuudenmukaisia, sillä kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kyselyyn vastanneilla oli myös kokemusta laivaympäristössä työskentelystä. Vastaajat nostivat hyviä asioita ja parannuskohteita esiin myös vapaissa vastauksissaan.

Tutkimus pyrittiin pitämään yksinkertaisena ja vastausvaihtoehdot monipuolisenä, jotta saataisiin mahdollisimman tarkat vastaukset. Tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia. Tutkimuksen yksinkertaisuus ja monipuoliset vastausvaihtoehdot olivat tärkeässä osassa tutkimusta. Jatkossa voidaan kuitenkin harkita myös muita lähestymistapoja, kuten avoimien kysymysten lisäämistä tai syvähaastattelujen tekemistä. Lisäksi jatkossa voisi olla hyödyllistä vertailla vastausten välillä eri ikäryhmiä, sukupuolia tai työkokemuksen määrää, jotta voidaan tunnistaa mahdollisia eroja eri ryhmien välillä.

Suurin osa vastaajista työskenteli Suomen lipun alla seilaavissa aluksissa, joka tulee huomioida yleistä tilannetta tarkastellessa. Tutkimustulokset ovat suuntaa antavia.

LÄHTEET

Great Place To Work. (n.d). Työhyvinvointi- HR:n ja johtamisen kulmakivet hyvinvoivaan työyhteisöön. Haettu 31.10.2023 osoitteesta <https://greatplacetowork.fi/artikkelit/tyohyvinvointi/>

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2023). Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>

Helajärvi, H., Lindholm, H., Vasankari, T. & Heinonen, O. (2015). Vähäisen liikkumisen terveyshaitat. Duodecimlehti. ;131, 1713-8. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo12430.pdf>

Hänninen, S. (2020). Miksi kyselytutkimuksia tehdään? Hallituspartnerit. <https://hallituspartnerit.fi/miksi-kyselytutkimuksia-tehdään/>

Katajisto-Korhonen I., Konsell O. & Pohjolainen-Helminen T. (n.d). Ravitsemus tukee kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Haettu 26.01.2024 osoitteesta <https://verkko-projekti.fi/?p=1125>

Keski-Suomen Hyvinvointialue. (n.d). Työterveyshuolto. Haettu 30.01.2024 osoitteesta <https://www.hyvaks.fi/tule-tyokaveriksi/uudelle-tyontekijalle/tyohyvinvointi>

Leino, J-P. (n.d). Merenkulku. Haettu 27.01.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/merenkulku/>

Päivähonka, P. (2015). Työhyvinvointi merenkulussa [AMK-opinnäytetyö, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu]. Theseus. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93806/pai-vahonka_piia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rinne H., Shemeikka R., Saares A., Ilomäki T., Poutiainen E. & Notkola V. (2015). Merenkulkijoiden työkyvyttömyys ja kuolleisuus. (s.89, 91). Merimieseläkekassa. https://www.merimieselakekassa.fi/docs/default-source/tutkimukset-2/loppuraportti-merenkulkijoiden-ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myys-ja-kuolleisuus-22102015.pdf?sfvrsn=cde1d580_6

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d). Työhyvinvointi. Haettu 26.10.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Varustamot Ry. (2023) Miten saamme merialalle riittävästi työvoimaa tulevaisuudessa? Uusi merihenkilöstön saatavuuteen keskittyvä hanke tarttuu haasteeseen. Haettu 15.03.2024 osoitteesta <https://shipowners.fi/miten-saamme-merialalle-riittavasti-tyovoimaa-tulevaisuudessa-uusi-merihenkiloston-saatavuuteen-keskittyva-hanke-tarttuu-haasteeseen/>

Tiedelukutaito. (n.d). Aineiston analysointi. Haettu 26.01.2024 osoitteesta <https://tiedelukutaito.mooc.fi/part-4/1-tutkimusaineiston-kaasittely>

Työterveyslaitos. (n.d) Elintavat ja työhyvinvointi. Haettu 27.01.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (n.d). Työhyvinvointi. Haettu 26.10.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote->

[alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvin-](#)

Työturvallisuuskeskus. (n.d). Turvallinen työskentely. Haettu 26.1.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/turvallinen-tyoskentely/>

LIITE 1: Kyselytutkimuksen kysymykset

1. Työskentelen aluksella?

1. Kansimiehistö
2. Kansipäällystö
3. Konemiehistö
4. Konepäällystö
5. Joku muu

2. Aluksen lippuvaltio?

1. Suomi
2. Jokin muu

3. Millaiseksi koet yleisen työhyvinvointitilanteen aluksella?

1. Huono
2. Kohtalainen
3. Hyvä
4. Erinomainen

4. Minkälaiset liikuntamahdollisuudet aluksella työskennellessä on?

1. Huonot
2. Kohtalaiset
3. Hyvät
4. Erinomaiset

5. Noudatetaanko aluksella lepoaikoja?

1. Ei
2. Vaihtelevasti

3. Kyllä

6. Kuinka fyysisesti kuormittavaa työsi on?

1. Vähäinen
2. Sopiva
3. Kuormittava
4. Erittäin kuormittava

7. Kuinka henkisesti kuormittavaa työsi on?

1. Vähäinen
2. Sopiva
3. Kuormittava
4. Erittäin kuormittava

8. Millä tasolla työterveyshuoltonne on?

1. Huono
2. Kohtalainen
3. Hyvä
4. Erinomainen

9. Oletteko tietoisia mahdollisista terveysriskeistä, kuten altistumisesta metallille tai kemikaaleille laivaympäristössä?

1. En
2. Kyllä

10. Onko laivalla olemassa selkeät ja toimivat menettelytavat työtapaturmien ja sairauksien ehkäisemiseksi?

1. Ei

2. Kyllä

11. Onko laivan varustelussa otettu huomioon työntekijöiden fyysinen mukavuus, työhyvinvointi ja työturvallisuus?

1. Ei

2. Vaihtelevasti

3. Kyllä

12. Onko laivallanne saatavilla ravitsemuksellisesti tasapainoisia vaihtoehtoja työntekijöiden terveyden tukemiseksi?

1. Ei

2. Vaihtelevasti

3. Kyllä

13. Tunnetteko, että työnantajanne arvostaa ja tukee työntekijöiden hyvinvointia?

1. Ei

2. Vaihtelevasti

3. Kyllä

14. Voisiko työhyvinvointia parantaa laivallasi jotenkin, jos kyllä niin miten?

1. Vapaa vastauskenttä