



Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta

Opinnäytetyö

Riina Leppänen
Sanna Salem

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Merityön kuormittavat ja jak- samista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta

Opinnäytetyö

Riina Leppänen, Sanna Salem
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2019

Riina Leppänen, Sanna Salem

Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta

Vuosi 2019 Sivumäärä 444

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata merityön kuormittavia ja jaksamista edistäviä tekijöitä työntekijän näkökulmasta sekä löytää työntekijöiden omia kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen. Opinnäytetyön tilaajana toimi anonyymina pysyvä laivavarustamo.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata työntekijää kuormittavia ja jaksamista edistäviä tekijöitä merityössä ja löytää työntekijöiden omia kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen. Työn tilaaja sai opinnäytetyön tuloksineen käyttöönsä. Tulosten pohjalta tehtiin myös lukijaystävällinen pieni lehtinen käytettäväksi esimerkiksi työterveyshuollossa tai uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Opinnäytetyön tietoperustana oli teoretieto merityöstä ja työhyvinvoinnista. Opinnäytetyössä käytettiin pohjana myös aiempaa tutkimusta merimiesten työhyvinvoinnista. Tämä on laadullinen opinnäytetyö. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta avoimin kysymyksin. Analyysi toteutettiin induktiivisesti.

Olemassa oleva tieto merityön kuormittavuudesta tuki hyvin opinnäytetyöstä saatuja tuloksia. Saaduissa tuloksissa korostuivat psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät. Suurimpina kuormittavina tekijöinä työntekijät kokivat esimerkiksi työaikasunnittelun haasteet ja sosiaalisen kuormituksen. Työyhteisöä työntekijät pitivät laajalti jaksamista edistävänä tekijänä työssä. Vastausten perusteella työntekijät tunnistivat hyvin omat ja työyhteisön voimavarat.

Mahdollisena jatkotutkimusehdotuksena voisi olla esimerkiksi työn psyykkiseen kuormittavuuteen syventyminen kasvokkain toteutettavan haastattelun keinoin. Kehittämiskohteena voisi olla myös sairaanhoitajan ammattitaidon hyödyntäminen merimieslääkärintarkastuksissa esimerkiksi psyykkisen puolen kartoittamisessa.

Asiasanat: merityö, työhyvinvointi

Riina Leppänen, Sanna Salem

Factors that burden and promote coping in maritime labour from employees' point of view

Year	2019	Pages	43
------	------	-------	----

The main goal of this thesis was to describe the factors which contribute significantly toward wellbeing at work from employees' point of view and to find employees' own development ideas for improving the work well-being at sea. This thesis was initiated by an anonymous shipping company.

The aim of this thesis was to describe different factors that burden and promote coping in maritime labour and also find employees' own development ideas about improving the work well-being. The collaboration partner can use the results of this thesis and the reader-friendly flyer that was also provided as an output of this thesis. The flyer can be used for example in the new employee induction.

The theoretical framework of this thesis discussed maritime labour and well-being at work. As a basis for the thesis was used earlier research on seafarers' well-being. This was a qualitative thesis. As the data collection method was used an electronic questionnaire with open questions. The analysis was conducted inductively.

Information that was already existing concerning the workload in maritime labour supported the achieved results of this thesis. The results highlighted mental and social stress factors. According to the employees the biggest burdens were the challenges of working time planning and social burden. The work community was widely recognized as a promoting factor at work among the employees. The responses show that the employees recognized their own resources and the resources of the work community very well.

Further studies could discuss for example face-to-face interviews that provide a deeper understanding of the psychological workload. The development target could also be the use of nursing skills in the seamen's medical examination in assessing mental well-being.

Keywords: maritime labour, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Merityö	7
2.1	Lainsäädäntö	8
2.2	Merenkulkijoiden lääkärintarkastus	9
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Kuormittavat tekijät työssä	10
3.1.1	Fyysiset kuormitustekijät	11
3.1.2	Psyykkiset kuormitustekijät	11
3.1.3	Sosiaaliset kuormitustekijät	12
3.2	Voimavarat työssä	12
3.3	Työhyvinvoinnin haasteet epäsäännöllisessä työssä	13
4	Tarkoitus ja tavoitteet	14
5	Tutkimusmenetelmät ja toteutus	14
5.1	Aineiston keruu	15
5.2	Aineiston analyysi	15
5.3	Raportointi	18
6	Opinnäytetyön tulokset	18
6.1	Kuormittavat tekijät	18
6.2	Jaksamista edistävät tekijät	19
6.3	Työntekijän vaikutus omaan työhyvinvointiinsa	19
6.4	Työnantajan vaikutus työntekijän työhyvinvointiin	20
7	Pohdinta	21
7.1	Luotettavuus	22
7.2	Eettisyys	24
7.3	Kehittämisehdotuksia	26
	Lähteet	28
	Taulukot	31
	Liitteet	32

1 Johdanto

Merityö on henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Henkistä kuormittavuutta lisäävät stressi, vuorotyö, unenpuute, yksinäisyys sekä perheestä erossa olo. Työolosuhteet ovat myös fyysiselle terveydelle kuormittavia ja sen lisäksi on havaittu myös elintapoihin liittyviä terveysriskejä. (Kuntoutussäätiö 2015.) Tutkimuksiin pohjautuen olikin perusteltua kartoittaa työntekijöiden omia kokemuksia siitä, millaiset asiat työssä kuormittavat ja mitkä auttavat jaksamaan. Opinnäytetyön avulla pystyttiin löytämään myös työntekijöiden omia kehittämisohdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen.

Kuntoutussäätiön Merimieseläkekassalle tekemän tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on merenkulkijamiehillä 1,6-kertainen ja naisilla yli kaksinkertainen verraten muihin palkansaajiin. Myös kuolleisuus on 1,3-kertaista muihin palkansaajiin verrattuna. Eri merenkulun ammattiryhmissä työskentelevien kohdalla on eroavaisuuksia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syitä ovat useimmiten mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt tai tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Merenkulkijoiden työoloja ja työterveydenhuoltoa sekä tukitoimia elintapoihin liittyen tulisi kehittää. (Merimieseläkekassa 2015.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata merityön kuormittavia ja jaksamista edistäviä tekijöitä työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena oli myös löytää työntekijöiden omia kehittämisohdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen. Tavoitteena oli kyselylomakkeen perusteella löytää kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät merityössä. Kvalitatiivisen tutkimuksen rungon mukaisesti löydettiin ydinkohdat kyselylomakkeista sisällönanalyysin avulla. Tuotoksena opinnäytetyön tulosten pohjalta tehtiin lehtinen, jota voidaan työnantajan toimesta jakaa työntekijöille esimerkiksi työterveyshuollossa tai käyttää hyödyksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

2 Merityö

Meret ovat tavaraliikenteen valtaväyliä ja maantieteellisen sijainnin vuoksi merikuljetukset ovat Suomen ulkomaankaupan tuonti- ja vientiliikenteelle elintärkeitä. Meritse kuljetetaan Suomen ulkomaankaupan tuotteista noin 80% ja myös noin 16 miljoonaa ihmistä matkustaa vuosittain Itämerellä. Suomalaisten varustamoiden tärkeimmät ulkomaanliikenteen alueet ovat Itämeri ja Pohjanmeri. (Meriliitto, 2018)

Merillä työskennellään TE-palveluiden Ammattinetin(2018) mukaan useissa eri ammateissa ja jokaisella on oma tarkoin määritelty toimenkuvansa. Laivan työntekijät voidaan jakaa joko kolmeen eri osastoon eli kansi-, kone- ja talousosastoon tai kahteen osastoon eli miehistöön ja päällystöön. Rahti- ja matkustajalaivojen lisäksi merimiehiä työskentelee hinaajissa, jäänmurtajissa, merentutkimus- ja öljyntorjunta-aluksilla sekä merivartioston ja merivoimien aluksilla. Liikenteen turvallisuusviraston(2017) mukaan vuonna 2017 merillä työskenteli 9508 henkilöä, joista naisia 2731.

Laivan henkilöstöstä merikapteeni vastaa laivan toiminnasta huolehtien lastista, laivan merikelpoisuudesta, miehistöstä ja yhteyksistä viranomaisiin. Yliperämiehen vastuulla taas on esimerkiksi laivan sisäisen toiminnan suunnittelu ja operatiivinen johtaminen. Perämies vastaa laivan kuljettamisesta ja konepäällikkö on vastuussa laivan koneista ja laitteista sekä niiden toimivuudesta. Pursimies toimii laivalla kansimiesten esimiehenä. Kansimiesten vastuulla ovat muun muassa tarvittavien turvallisuuskierrosten tekeminen sekä erilaiset huolto- ja kunnossapitotyöt. Sähköjärjestelmistä huolehtii laivasähköasentaja. Taloushenkilöstöön kuuluu esimerkiksi purseri, joka vastaa koko talouspuolesta. Kokkistuertti toimii keittiössä esimiehenä, jonka alaisiin kuuluu esimerkiksi kokki, kylmäkko ja talousapulainen. Matkustajalaivoilla työskentelee vielä edellä mainittujen lisäksi muun muassa baarimikkoja, tarjoilijoita, hyttisiivoojia ja järjestyksenvalvoja. (TE-palvelut Ammattinetti 2018.)

Merimiehiltä edellytetään TE-palveluiden Ammattinetin(2018) kansainvälisten säädösten mukaan pätevyyskirjaa, jotta voidaan työskennellä merimiestoimessa. Suomalaisia merimiehiä toimii niin kotimaan liikenteessä kuin ulkomaan liikenteessäkin. Merimiehiltä vaaditaan moniammatillista ja laajaa osaamista, sillä laivoissa on miehistöä rajallinen määrä. Merimiehillä tulee olla hyvä kuulo ja näkö, kansi- ja yleistoimitehtävissä vaaditaan myös virheetöntä värinäköä.

Suomessa merimiehiä koulutetaan neljässä eri kaupungissa: Raumalla, Turussa, Kotkassa ja Maarianhaminassa, niin ammattikouluissa kuin ammattikorkeakouluissakin. Perustutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona tai oppisopimuksella. Merikapteeniksi ja merenkulkualan insinööriksi opiskellaan ammattikorkeakoulussa. (TE-palvelut Ammattinetti 2018.)

Meriliikenteen työllisyystilanne on TE-palveluiden Ammattinetin(2018) mukaan hyvä. Osavista ja ammattitaitoisista laivakoneinsinööreistä tulee olemaan tulevaisuudessa pula Suomessa. Kansi- ja konepäällystöstä on pula maailmanlaajuisesti, kun taas talouspuolen henkilökuntaa on riittävästi. Moni ammattilainen on jäämässä eläkkeelle lähitulevaisuudessa, mikä takaakin jatkuvan tarpeen hyvillä ja tunnollisilla merimiehille.

Laiva on TE-palveluiden Ammattinetin(2018) mukaan kuin pieni yhteiskunta, jossa jokaisella on oma roolinsa. Työkavereiden kanssa on tultava toimeen myös vapaa-ajalla, sillä laivalta pääsee vain harvoin maihin ja laivalla voidaan olla jopa viikkoja kerrallaan. Laivalle ei juuri-kaan tule ulkopuolisia vierailijoita tai työmiehiä työjakson aikana. Suomen lipun alla seilavissa laivoissa noudatetaan yleensä selkää vuorottelua laivalla olon ja vapaa-ajan kanssa. Laivalla voidaan olla esimerkiksi kolme viikkoa kerrallaan ja vastaavasti vapaa-ajalla kolme viikkoa. Merimiehen työ soveltuu eri puolilla maata asuville henkilöille pitkien vapaa-aikojen ansiosta.

Merellä työ vaatii tekijältään paljon ja sopeutuminen erityisoloihin on pakollista. Merenkäynti ja vuorotyö luovat haasteita jokaiselle merimiehelle. Merenkulkuperinteiden mukaiseen organisoituun työympäristöön on joskus haastavaa päästä sisälle ja tämä vaatiikin aikaa. Jokainen laiva on erilainen ja käytännöt voivat erota toisistaan paljon. (TE-palvelut Ammattinetti 2018)

2.1 Lainsäädäntö

Muiden alojen työsuhteiden ehdot poikkeavat merimiesten työsuhte-ehdoista. Työsuhte-ehdoista säädetään merityösopimuslaissa ja se koskee niin työnantajaa kuin työntekijääkin. Merityösopimuslaki on oikeuksia ja velvollisuuksia koskeva peruslaki. Ulkomaan ja kotimaan liikenteen osalta on säädetty esimerkiksi erikseen työajoista, kuten myös merimiesten palkkaturvasta ja vuosilomasta. (Merityölainsäädäntö, 2018)

Merityösopimuslaki(756/2011) on työ sopimukseen sovellettava laki. Siinä määritellään työnantajan ja työntekijän velvollisuudet. Merityösopimuslakiin kuuluvat myös esimerkiksi perhevaapaat, lomauttaminen, työ sopimuksen irtisanomisperusteet sekä laivakunnan toiminta.

Merimiespalvelutoimisto eli MEPA vastaa merimiesten palveluista ja opintotoiminnasta (Merityölainsäädäntö, 2018). Merilainsäädäntö säädetään merimiesasiain neuvottelukunnassa. Neuvottelukunnan tehtävänä on edistää eri tahojen yhteistyötä, kehittää merimiesten työoloja, suorittaa valtioneuvoston määräämiä tehtäviä ja antaa lausuntoja sekä tehdä aloitteita merenkulkualan liittyen. Merimiesasiain neuvottelukunnan alaisena toimii merenkulun terveysjaosto. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, 24)

2.2 Merenkulkijoiden lääkärintarkastus

Laki määrittää merenkulkijoiden lääkärintarkastukset. Laki laivaväen lääkärintarkastuksista (1171/2010) pykälän 4 mukaan: "Laivaväen on täytettävä tehtävän edellyttämät terveysvaatimukset saadakseen työskennellä aluksella. Edellyttämällä laivaväeltä lääkärintodistusta varmistetaan henkilön terveydentilan soveltuvuus aluksella tehtävään työhön."

Alkutarkastus tehdään vain kerran ja tämä suoritetaan kaikille merille työskentelemään pyrkiville, sekä merenkulkuoppilaitoksiin hyväksytyille. Tämän jälkeen suoritetaan uusintatarkastuksia aina kahden vuoden välein, jolloin seurataan terveydentilaa ja palveluskelpoisuutta. Säännöllisten lääkärintarkastusten avulla saadaan hyvä tilaisuus vaikuttaa ja arvioida merenkulkijoiden työhyvinvointiin ja yleiseen terveyteen vaikuttavissa asioissa. (Miilunpalo ym.)

Sosiaali- ja terveysministeriö(2015) on laatinut opasluonnoksen laivaväen lääkärintarkastuksiin. Opas sisältää lääkärintarkastuksen perusteet lainsäädäntöineen sekä avaa merenkulkijoiden lääkärintarkastusjärjestelmän luonnetta. Merimieslääkäriin on huomioitava työolosuhteiden merkitys terveydentilan arvioinnissa. Merityö myös asettaa tietyt terveydelliset vaatimukset työntekijälle esimerkiksi näön, kuulon ja fyysisen kunnan suhteen. Oppaassa on ohjeet myös lääkärintarkastuksen suorittamiseen. Lääkärintarkastuksesta annettava lääkärintodistus työkelppoisuudesta on voimassa kaksi vuotta.

3 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriö(2018) kuvaa työhyvinvoinnin olevan iso kokonaisuus, joka koostuu terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä työstä ja sen mielekkyydestä. Tämän lisäksi työhyvinvointia lisäävät työntekijöiden oma ammattitaito, motivoiva ja hyvä johtaminen sekä työpaikan ilmapiiri. Työhyvinvointi edesauttaa työssä jaksamista, vähentää sairauspoissaolojen määrää sekä lisää työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista.

Työhyvinvointi luodaan yhdessä työntekijän sekä työnantajan kanssa ja sen edistäminen on molempien vastuulla. Työntekijä huolehtii itse oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä sekä omasta työkyvystään. Työntekijä voi omalla käytöksellään vaikuttaa työpaikan työilmapiiriin myönteisesti. Työnantajan vastuulla on huolehtia hyvästä johtamisesta, jokaisen työntekijän yhdenvertaisesta kohtelusta ja työpaikan turvallisuudesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.)

Kaiku-työhyvinvointipalvelu kuvaa työhyvinvoinnin olevan työyhteisön sekä yksilön kokemus, johon vaikutetaan yhdessä. Työhyvinvointi syntyy tekemällä mielekästä työtä. Työhyvinvointi on aihealue, jossa ei ole yhtä ja ainoaa totuutta. (Valtiokonttori 2013.)

3.1 Kuormittavat tekijät työssä

Terveyttä ja työkykyä uhkaavat työn kuormitustekijät ovat muuttuneet vuosien aikana ja kuormitustekijöiden hallintaan ei ole aina riittävästi keinoja tai osaamista. Työnantajat eivät aina tiedä henkilöstön tilanteesta, jolloin ei osata hyödyntää jo olemassa olevia tietoja. Työkykyä uhkaavat monet tekijät, kuten muun muassa informaatiotulva, kehitymis- ja muutos-paineet, työsidonnaisuus ja kiire. Paineensietokyky on jokaisella yksilöllistä. Keinojen löytäminen vaatii lainsäädännöllisiä keinoja, työsuojeluvalvontaa ja työpaikkakohtaisia ratkaisuja, tärkeää on tutkitun tiedon hyödyntäminen. (Akava 2014.)

Kuormittuminen työssä voi olla fyysistä tai psyykkistä aiheuttaen yli- tai alikuormitusta työntekijälle vaikuttaen työkykyä heikentävästi. Työn kuormitustekijöiden lisäksi työntekijän kuormittumiskokemukseen vaikuttavat tasapaino työn ja yksityiselämän välillä sekä oma terveydentila. Kuormitus ei ole vain negatiivinen asia, mutta oleellista on sen kesto, kohtuullisuus ja mahdollisuus palautumiseen. Työtä kuormittavia tekijöitä ovat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät sekä työturvallisuuteen ja työaikoihin liittyvät kuormitustekijät. (Valtiovarainministeriö 2013.)

Kuormittavia tekijöitä voidaan myös hallita. Työnantajan vastuulla on haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisy, mahdollinen kokonaan poistaminen tai ainakin vähentäminen. Työterveyshuollon osaamista on hyvä hyödyntää haitallisten kuormitustekijöiden arvioinnissa. Kuormitustekijöiden hallinnassa on tarpeellista huomioida niin työntekijät kuin esimiehetkin. (Työturvallisuuskeskus 2018b.)

Akavan(2014) ehdotuksen mukaan työn kuormittavuutta voitaisiin hallita muun muassa lisäämällä resursseja tutkimuksiin. Esimerkiksi työterveyslaitoksen pitkäkestoisia tutkimusohjelmia tulisi hyödyntää lakeja tehdessä ja työsuojeluvalvontaa kehitettäessä. Jotta työsuojeluvalvonta toimisi mahdollisimman hyvin, tulisi sen toimia sekä valtakunnallisesti että itsenäisesti. Työnantajien tulee pitää huoli siitä, että esimerkiksi henkilöstön työsuojeluvaltuutetut saavat asianmukaiset koulutukset ja esimiesten työtä kehitetään sekä koulutuksia lisätään.

Työpaikalla esiintyviin kiusaamis- ja häirintätilanteisiin on työnantajan puuttettava välittömästi ja tehokkaasti. Jatkuvat muutokset työssä vaarantavat työntekijöiden jaksamisen työpaikalla. Ennakoimattomuus ja epävarmuus heikentävät työhyvinvointia ja tuottavuutta. (Akava 2014.)

Työstressiä ja uupumusta voidaan ennaltaehkäistä. Työterveyslaitos listaa ennaltaehkäiseviksi toiminnoiksi esimerkiksi päivittäisen palautumisen työstä, ajan ja energian oikean jakamisen elämän eri osa-alueilla, epäkohtiin tarttumisen ja niistä puhumisen, hyvinvoinnin ja elämäntilanteen arvioinnin, keskustelun muiden ihmisten kanssa ja terveydenhuollon palvelut. Työuupumus on seurausta pitkittyneestä stressistä. (Hannonen ym.)

3.1.1 Fyysiset kuormitustekijät

Työturvallisuuskeskuksen(2018a) mukaan työnteko edellyttää erilaisia fyysisiä ominaisuuksia ja taitoja esimerkiksi nopeutta, tarkkuutta, kehonhallintaa ja lihasvoimaa. Fyysisesti kuormittavaa työtä voidaan helpottaa huolehtimalla työtilojen ja tarvittavien työvälineiden tarkoituksenmukaisuudesta sekä työprosessin hyvästä suunnittelusta. Hyvä ja siisti työpiste sekä järjestelmällinen työskentely tehostavat työntekoa. Fyysisesti kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa fyysinen voimankäyttö, kuten nostot ja käsin tehtävät siirrot, hankalat ja staattiset työasennot, työliikkeet ja liikkuminen (Työsuojelu 2018).

Työtilojen esteettömyys lisää työntekijöiden tasa-arvoa ja lisää tuotteiden sekä järjestelmien käyttäjäkuntaa. Työntekijöiden ikääntyessä esteettömyyden merkitys korostuu. Työtilat tulisivat jo alun perin suunnitella mahdollisimman hyvin, sillä hyvät ja toimivat työtilat vähentävät mukauttamistarpeita tai niitä ei tarvita lainkaan. (Pehkonen ym.)

Työturvallisuuskeskuksen(2018a) mukaan myös tiloissa liikkuminen tulee olla esteetöntä, sillä ahtaat työtilat lisäävät huonojen työasentojen käyttöä. Pehdytyksen ollessa hyvää ja perusteellista edesautetaan hyvien käytänteiden omaksumista uudessa työssä, kuten huolellisuutta ja työasentojen huomioimista. Työn sisältöä kehittämällä sekä työkiertoa hyödyntämällä voidaan helpottaa työasentojen yksipuolisuutta.

Toistuvassa ja mekaanisessa työssä on tärkeä muistaa pitää taukoja tasaisin väliajoin, ettei työ käy fyysisesti liian kuormittavaksi. Istumatyössä kuormittavat eniten niska, selkäranka ja selkä, kun taas seisomatyössä kuormittavat alaraajojen lihakset sekä verenkierto. Paras työskentelytapa olisivat yhdistää seisoma- ja istumatyö. Kuormittavuuden kannalta on kuitenkin tärkeintä, että työ on turvallista. (Työturvallisuuskeskus 2018a.)

3.1.2 Psykkiset kuormitustekijät

Psykkiset kuormitustekijät syntyvät työntekijän ja työn vuorovaikutuksesta. Kuormitustekijät ovat aina sidoksissa työhön tai työoloihin, eivätkä ne ole vain yksilön ongelma. Ne koskevat kaikkia työyhteisön työntekijöitä riippumatta siitä kuka työn tekee. Psykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa ristiriidat työn vaativuuden ja työntekijän voimavarojen välillä. Pitkäaikainen epävarmuus, jatkuvat muutokset, epäselvät tavoitteet, liika työ ja jatkuva kiire edesauttavat psyykkisen kuormittavuuden syntyä. (Työsuojelu 2017.)

Työturvallisuuskeskus(2018b) kertoo, että myös liian vähäinen työ sekä vähäiset haasteet työssä voivat kuormittaa työntekijää psyykkisesti huomattavasti. Jatkokoulutautumisen puute, ei mahdollisuutta oppia uutta, työstä saadun palautteen ja arvostuksen puute sekä jatkuvat häiriöt ja keskeytykset tuovat mukanaan psyykkistä kuormittavuutta. Kun työntekijällä on suuri vastuu esimerkiksi ihmisistä tai taloudesta, eikä hänellä ole tarvittavia keinoja niiden hallintaan, altistuu työntekijä psyykkiselle kuormitukselle.

Jokaisen ihmisen stressinsietokyky on yksilöllistä ja ihmiset reagoivat stressiin eri tavoin. Pitkään jatkuva tai äärimmäinen stressi voi aiheuttaa terveydellisiä haittoja. Työterveyslaitoksen mukaan pitkään jatkuneina psyykkiselle terveydelle haitallisia ovat muun muassa työn epäselvät tavoitteet, jatkuva kiire, ei kehittymismahdollisuuksia, ei mahdollisuutta vaikuttaa omaan työskentelyyn, työn jatkuva keskeytyminen, liian suuri vastuu, epävarmuus, sekä arvostuksen ja palautteen puute tehdystä työstä. (Hannonen ym.)

3.1.3 Sosiaaliset kuormitustekijät

Sosiaalisia kuormitustekijöitä on Työturvallisuuskeskuksen(2018b) mukaan esimerkiksi työyhteisöön liittyvät asiat. Näitä ovat muun muassa yksin työskentely, eristyneisyys sekä työyhteisön sisäiset ongelmat. Myös työssä koettu epätasa-arvon tunne, epäasiallinen kohtelu, työn huono organisointi sekä huono esimiestyö ovat olennainen osa sosiaalisia kuormitustekijöitä. Asiakkaat antavat oman osansa sosiaalisiin kuormitustekijöihin esimerkiksi erilaisissa haastavissa asiakastilanteissa, joihin lukeutuvat muun muassa asiakasväkivalta.

Työterveyslaitos listaa aina terveydelle haitaksi olevan epätasa-arvoisen kohtelun, joka liittyy esimerkiksi ikään, sukupuoleen, kansalaisuuteen, uskontoon tai yksityiselämään. Myös epäasiallinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä ovat terveydelle haitallisia. Pitkään tai äärimmäisenä ja jatkuvana terveydelle haitallisia ovat työyhteisön toimimattomuus, työssä usein toistuvat negatiiviset vuorovaikutustilanteet, yksin työskentely, esimiestyön epäjohtonmukaisuus, tiedon heikko kulku ja yhteistyön toimimattomuus. (Hannonen ym.)

3.2 Voimavarat työssä

Työturvallisuuskeskuksen(2018b) mukaan jokaisen työntekijän tulisi huomioida omat voimavaransa. Voimavarojen tunnistaminen vähentää työn kuormitustekijöiden vaikutusta. Jokaisella työntekijällä ja työyhteisöllä on olemassa joitakin voimavaroja. Yksilöön liittyviä voimavaroja ovat muun muassa optimismisuus, joustavuus, sinnikkyys ja hyvä itsetunto. Voimavaroja löytyy myös työtehtäviin liittyvistä asioista kuten palkitsevuudesta, merkityksellisyydestä, kehittävydestä, positiivisista tuloksista ja asiakastyössä onnistumisesta. Kun työntekijällä on vaikuttamismahdollisuus omaan työhön, roolit ja tavoitteet ovat selkeät sekä työajat tarvittaessa joustavat, työjärjestelyt tukevat työntekijän voimavaroja.

Työyhteisöön liittyvät voimavarat ovat työntekijän kannalta oleellisia, esimerkiksi arvostus, positiivinen vuorovaikutus, selkeä ja johdonmukainen johtaminen, esimiehen ja työyhteisön tuki sekä oikeudenmukaisuus ja palaute(Hakanen ym.). Työturvallisuuskeskuksen(2018b) mukaan ei tule myöskään unohtaa organisaation mahdollisuutta vaikuttaa työntekijän voimavaroihin. Työntekijän elämään tarvittavaa varmuutta tuovat työn innovatiiviset toimintatavat, työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käytännöt sekä se, ettei työn

jatkuvuus ole uhattuna. Nämä asiat auttavat luomaan voimavaroja, joiden avulla työntekijä jaksaa työskennellä paremmin.

Organisaatiolla on myös keinoja tukea työntekijän työhyvinvointia. Työympäristön, kuten työtilojen ja työvälineiden tulee olla hyvät ja turvalliset. Organisaation työtä koskevien tavoitteiden tulee olla jokaisen työntekijän tiedossa. Näin kaikki pystyvät tekemään oman osuutensa niiden toteuttamiseksi. Työntekijöiden osaamista tulee myös kehittää, tämä kuitenkin edellyttää sen, että organisaatio tunnistaa tulevaisuuden vaatimukset. (Docendum 2018.)

Esimiehellä on merkittävä rooli työhyvinvoinnissa. Esimiehen oikeudenmukainen päätöksenteko ja kohtelu, selkeät tavoitteet, tuki, kannustus, kuuntelu ja keskustelu, arvostava vuorovaikutus ja kiittäminen auttavat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Tärkeitä ovat myöskin johdonmukaiset ja läpinäkyvät periaatteet, kysymällä johtaminen, kehittymisen arviointi itsearviointiin ohjaamalla sekä oman myönteisen mielialan ylläpitäminen ja aitous. (Työturvallisuuskeskus 2018b.)

3.3 Työhyvinvoinnin haasteet epäsäännöllisessä työssä

Työssäkäyvistä noin 25% tekee vuorotyötä. Ihmisen elimistön biologinen rytmisäätely olettaa, että ihminen valvoo valoisana aikana ja nukkuu öisin. Pitkään jatkuessaan vuorotyö on jossain määrin terveysriski. Toki yksilöllisiä eroja ihmisten välillä on ja ne ovat monesti suuria. Väsymyksen ja tarkkaavaisuuden huononemisen vuoksi virheiden vaara lisääntyy aina, erityisesti silloin kuin työskennellään yötyössä. (Partinen M., 2012.)

Partisen(2012) Terveyskirjastossa julkaistun artikkelin tutkimusten mukaan masennusoireet ovat yleisiä vuorotyöläisillä ja että noin kolmannes vuorotyöläisistä on kärsinyt masennusoireista yli 5 kuukauden ajan viimeisen vuoden aikana. Rintasyövän ja vuorotyön välillä on tutkimusten mukaan esitetty olevan yhteys, myös riski sairastua sepelvaltimotautiin on suurempi ja erilaiset vatsavaivat ovat yleisiä vuorotyöläisillä.

Kaikkien tutkimusten mukaan yötyö on haitallista työntekijälle. Yötyö on myös yksi monen sairauden ja jopa ennenaikaisen kuoleman riskitekijöistä. Täytyy kuitenkin muistaa, että yksilöllisiä eroja löytyy, vuorotyö sopii toisille paremmin kuin toisille. (Partinen M., 2012.)

Partisen(2012) mukaan yötyöläisillä on ongelmia esimerkiksi nukahtamisen, yövuoron jälkeisen väsymyksen, katkonaisten yöunien ja liian lyhyiden unien kanssa. Vireystaso on kaikilla matalimmillaan aamuyön tunteina ja tähän liittyy myös suurentunut työtapaturmien ja onnettomuuksien riski.

Partisen(2012) artikkelista selviää myös, että pitkään jatkunut riittämätön ja huono uni ovat ilmeisesti suurin syy masentuneisuuteen ja sairauksiin. Vuorotyön terveyshaitat selittyvät monella tavalla, tärkeimpinä kuitenkin unen ja vuorokausirytmien häiriintyminen. Vuorotyöhön liittyy myös muita tekijöitä, kuten ravitsemuksen huononeminen ja vaikutus työntekijän sosiaaliseen elämään. Nämä kaikki ovat kytköksissä toisiinsa.

4 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata merityön kuormittavia ja jaksamista edistäviä tekijöitä työntekijän näkökulmasta sekä löytää työntekijöiden omia kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseen. Tutkimusongelma: **Mitkä tekijät vaikuttavat merityössä jaksamiseen ja miten merityössä jaksamista voisi parantaa työntekijän näkökulmasta?**

Opinnäytetyön tavoitteena oli

1. Kuvata työntekijää kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät merityössä.
2. Löytää työntekijöiden omia kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseen.

Tutkimuskysymykset olivat

1. Mitkä ovat työntekijää kuormittavia tekijöitä merityössä?
2. Mitkä ovat työntekijän jaksamista edistäviä tekijöitä merityössä?
3. Miten työssä jaksamista voisi tukea työntekijän näkökulmasta?

Opinnäytetyön tulosten pohjalta työstettiin lehtinen (liite 7), jota yhteistyökumppani voi käyttää esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä tai työterveyshuollossa.

5 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Opinnäytetyö on tehty laadullisen tutkimuksen ohjeistuksia noudattaen. Opinnäytetyö tehtiin liittyen työhyvinvointiin merityössä. Tavoitteena oli tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen, jolloin myös ilmiötä voitiin ymmärtää syvällisemmin. Laadullinen tutkimus antoi mahdollisuuden ilmiön parempaan ymmärtämiseen ja sen syvälliseen sekä rikkaaseen kuvaamiseen ja selittämiseen. (Kananen 2010, 18-19.)

Aihe opinnäytetyöhön tarkentui työelämäkumppanin edustajan tapaamisen jälkeen. Tapaamisessa nousi esiin erilaisia aiheita työhyvinvointiin liittyen, kuten työntekijöiden psyykinen jaksaminen, päihteidenkäyttö ja vapaa-ajan yhdistämisen haasteet liittyen merityön jaksotyöaikoihin. Alkuperäinen aiheanalyysi keskittyi perhe-elämän yhdistämisen ja reissutyön haasteisiin, tähän aiheeseen aineiston saaminen olisi ollut kuitenkin haasteellista. Lopulta pitkän pohdinnan ja olemassa olevaan kirjallisuuteen perehtymisen jälkeen päädyttiinkin siihen, että

lähdettiin selvittämään ilman ennakoasetelmaa työntekijän näkökulmasta kuormittavia ja jaksamista edistäviä tekijöitä merityössä.

Työelämäkumppanimme, anonyymina pysyvän laivavarustamon, työntekijät vastasivat sähköisen kyselyn kysymyksiin, joiden pohjalta tehtiin sisällönanalyysi. Työelämäkumppanimme on yksi suurimmista Itämerellä liikennöivistä varustamoista työllistäen yli 1000 henkeä. Opinnäytetyön aihe rajattiin selkeästi työhyvinvointiin ja nimenomaan kuormittaviin sekä jaksamista edistäviin tekijöihin. Kuitenkin vasta kyselylomakkeita analysoitaessa nähtiin se, millaisia teemoja nousi esiin työntekijöiltä itseltään.

5.1 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella (liite 1). Tähän päädyttiin haastattelujen sijaan siksi, että haastattelujen toteutus laivoilla olisi ollut haastavaa työn liikkuvan luonteen takia. Kyselylomakkeella haastateltavien rekrytointi oli tasavertaista ja reaktiivisuuden riski minimoitu. Kyselylomake sisälsi perustiedot sekä neljä avointa kysymystä.

Kysely saavutti useammalla laivalla yhteensä noin 200 työntekijää sähköisesti (e-lomake). Opinnäytetyön tekijät lähettivät kyselyn saatekirjeen (liite 2) sekä kyselyn linkin varustamo henkilöstöosastolle, josta kysely välitettiin työntekijöille sähköpostitse. Vastaajiksi sopivat kaikki yli viisi vuotta merillä työskennelleet. Vastausaikaa annettiin kaksi kuukautta kesällä 2018. Kyselyyn vastasi 11 työntekijää ja kaikkia vastauksia käytettiin opinnäytetyössä.

5.2 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysissa tiivistetään kerätyn aineiston informaatio. Hajanaisesta aineistosta pyritään saamaan selkeä ja mielekäs kokonaisuus. (Eskola ym. 2001, 137.) Tässä opinnäytetyössä vastaukset analysoitiin induktiivisesti. Induktiolla tarkoitetaan sitä, että edetään yksittäisestä yleiseen. Induktiivisessa analysoinnissa kerätään havaintoja ja niiden pohjalta tehdään yleistyksiä ja teorioita. (Kananen 2010, 40.)

Tämän tutkielman aineisto oli kirjallisessa muodossa, joten sitä ei ollut syytä litteroida. Analysointi pystyttiin aloittamaan suoraan aineistolähtöisesti koodaamalla. Aineiston koodaamisen jälkeen aineisto luokiteltiin eli kategorisoitiin. Aineistolähtöisessä luokittelussa teksti kategorisoidaan sen mukaan, mitä aineistosta löydetään (Kananen 2014, 108). Tässä opinnäytetyössä pitäydettiin aineistolähtöisessä näkökulmassa.

Aineiston tarkka purkaminen pieniin osiin auttoi aineiston ymmärtämisessä. Aineistoon palattiin työparina useaan otteeseen ja analysoinnin aikana työparin ymmärrys käsiteltävää ilmiötä kohtaan muodostui syvällisemmäksi. Kyselyn jokaisen kysymyksen vastaukset analysoitiin erikseen (liitteet 3-6).

Työskentelymenetelmänä käytettiin pääsääntöisesti ”mindboard”-menetelmää. Tässä opinnäytetyössä ”mindboard”-menetelmällä tarkoitetaan vastausten jäsentelyä isojen käsitekarttojen avulla. Käsitekartat luotiin kirjoittamalla pelkistetyt ilmaukset post-it-lapuille, joita ryhmiteltiin seinälle kysymys kerrallaan alaluokiksi. Tämän vaiheen jälkeen syntyneet alaluokat ryhmiteltiin yläluokiksi ja näin jatkettiin läpi koko sisällönanalyysin systemaattisesti. Tämä menetelmä mahdollisti sen, että ryhmittelyä voitiin toistaa ja kokeilla erilaisia vaihtoehtoja helposti. Menetelmän hyvänä puolena oli myös luokittelun muodostumisen näkeminen konkreettisesti.

Aineistossa oli neljä eri analysoitavaa osiota; kuormittavat tekijät, jaksamista edistävät tekijät, työntekijän oma vaikutus työhyvinvointiinsa ja työnantajan vaikutus työntekijän työhyvinvointiin. Analyysiyksikön määrittäminen kvalitatiivisessa tutkimuksessa on haasteellista. Tässä opinnäytetyössä yksikkönä käytettiin enemmän sanaa tai käsitettä kuin lausetta.

Ensimmäiseksi taulukoitiin kaikki vastaukset kysymys kerrallaan. Vastausten alkuperäisilmaukset redusoitiin eli pelkistettiin. Redusointi tarkoittaa sitä, että karsitaan tutkimukselle epäolennainen data pois (Tuomi&Sarajärvi 2009, 109). Tässä opinnäytetyössä pelkistäminen tarkoitti vastausten pilkkomista osiin ja aineistosta olennaisten asioiden nostamista pelkistetyiksi ilmauksiksi. Alkuperäiset vastaukset olivat suppeita, joten pelkistetyt ilmaukset erosivat vain vähän alkuperäisestä. Tässä vaiheessa analyysia tärkeäksi nousi vastausten pilkkominen osiin siten, että vastausten sisältö pysyi autenttisena eikä alkuperäinen merkitys muuttunut (taulukko: esimerkki sisällönanalyysista osa 1).

Jokaisen analysoitavan kysymyksen vastausten pelkistetyt ilmaukset taulukoitiin uudelleen erilliseen taulukkoon (taulukko: esimerkki sisällönanalyysista osa 2). Nämä pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin eli klusteroitiin alaluokkiin. Klusteroinnilla tarkoitetaan sitä, että pelkistetyistä ilmauksista samaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään luokiksi ja nimetään luokkaa kuvaavalla käsitteellä (Tuomi&Sarajärvi 2009, 110). Ryhmittely vaati työparilta aikaa ja syventymistä analysoitaviin vastauksiin. Alaluokkien löytyminen ei ollut yksiselitteistä vaan vaati paljon pohdintaa ja dialogista työskentelyä. Alaluokkia syntyi runsaasti, jolloin ryhmittely säilyi johdonmukaisena.

Abstrahointia eli käsitteellistämistä jatkettiin yhdistelemällä jo syntyneet alaluokat yläluokiksi. Tässä vaiheessa aineiston analyysia tulkintojen tekeminen tuli ajankohtaiseksi ja dialoginen työskentely työparina oli avainasemassa. Alkuperäiseen aineistoon palattiin tässä työvaiheessa useaan otteeseen ja tulkinnat muuttuivat työskentelyn edetessä. Aineistolähtöisesti työskentelemällä ja manuaalisesti ”mindboardia” käyttämällä aineistosta muodostui yläluokat.

Käsitteellistämistä jatkettiin yhdistelemällä yläluokat pääluokiksi. Pääluokkien löytyminen vaati työparilta analyttistä pohdintaa ja erilaisia tulkintamahdollisuuksia löytyi analyysia

tehdessä useita. Eskolan ym (2001,145) mukaan laadullisen tutkimuksen ongelmallisina kohtia on tulkintojen tekeminen. Tulkintoihin palattiin analyysia tehdessä useaan otteeseen ja useaan kertaan toistettujen luokittelujen jälkeen tulkinnat olivat samankaltaisia. Luokittelussa sanojen vivahde-erojen tunnistaminen ja oikeiden sanavalintojen tekeminen vaati tarkkaa pohdintaa. Aineiston analyysia tehdessä verrattiin syntyneitä tulkintoja jatkuvasti alkuperäisaineistoon. Se on tärkeää, sillä tutkijan on pyrittävä ymmärtämään tutkittavan näkökulma kaikissa analyysin vaiheissa (Tuomi&Sarajärvi 2009, 113).

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Oma aika aina silloin tällöin ja kuntosalilla käynti	-oma aika -kuntosalilla käynti
Urheilu ja hyvä työyhteisö	-urheilu -hyvä työyhteisö
Hyvät työkaverit	-hyvät työkaverit
Mukavat kollegat ja kitkattomuus työkavereiden välillä	-mukavat kollegat -kitkattomuus työkavereiden välillä

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysistä 1

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Alaluokka	Yläluokka
-Urheilu -kuntosalilla käynti -liikunta -liikunta	Liikunta	Elämäntavat	Henkilökohtainen hyvinvointi
-hyvä ruoka (myös välipalan muodossa)	Ravinto		
-terveet elämäntavat	Terveelliset elämäntavat		
-ei alkoholia työjakson aikana	Ei alkoholia laivalla		
-lepo -riittävä lepoaika -riittävä yöuni	Uni ja lepo		
-oma aika aina silloin tällöin -perhe	Oma-aika ja perhe	Vapaa-aika	

Taulukko 2: Esimerkki sisällönanalyysistä 2

Aineiston analyysia tehdessä huomasi selkeästi prosessin olevan haastavampi eri osioiden kohdalla. Jaksamista edistävät tekijät hahmottuivat aineistosta suhteellisen nopeasti. Kuormittavien tekijöiden löytyminen taas vaati enemmän työskentelytunteja, sillä vastauksissa oli enemmän eroavaisuuksia verraten jaksamista edistävien tekijöiden aineistoon. Kehittämiseh-

dotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen tuli työntekijöiltä runsaasti ja näiden vastausten tulkitsemistapaa pohdittiin työparina jo ennen varsinaisen analyysin tekoa. Alkuperäisenä ajatuksena oli nojata suoraan pelkkiin tutkimuskysymyksiin eli yhdistää kyselylomakkeen kaksi viimeistä kysymystä yhdeksi kokonaisuudeksi. Päädyimme analysoimaan jokaisen kyselyn kysymyksen erikseen omana itsenäisenä osionaan, sillä silloin analyysin tekeminen oli systemaattista.

Menetelmänä ”mindboard” toimi hyvin aineiston analyysia tehdessä ja tuki hyvin työparin dialogista työskentelyä. Manuaalisen ryhmittelyn, dialogisen työskentelyn ja ”mindboardin” kuu-kausien käytön jälkeen oli tulokset nopeaa siirtää taulukkoon digitaaliseen muotoon. Analyysin viimeiset muutokset tehtiin tietokoneella, keskittyen lähinnä sanamuotoihin ja esimerkiksi pääluokkien pohtimiseen.

5.3 Raportointi

Laadullisessa opinnäytetyössä kirjoittaminen nousee keskeiseksi onnistumisen kriteeriksi. Jokaisella kirjoittajalla on oma tapansa tuottaa tekstiä ja erilaisia kirjoitusasuun liittyviä ratkaisuja on jokaisen itse päätettävä. Lopullisella tekstillä lukija joko vakuutetaan tai tehdään epäileväksi tekstin suhteen. (Eskola ym. 2001, 234-235.) Tämä opinnäytetyö raportoitiin kokonaisuudessaan selkeästi lukija huomioiden. Opinnäytetyön teoriaosuus, menetelmäosuus ja pohdinta kirjoitettiin loogiseen sekä lukijaystävälliseen järjestykseen. Analyysi raportoitiin opinnäytetyössä tarkasti vaihe vaiheelta, jolloin myös luotettavuus säilyi läpi työskentelyvaiheen.

Luokittelu tehtiin kysymys kerrallaan, jolloin myös raportointi pysyi selkeänä yhteen kysymyksen kerrallaan keskittyen. Tulkintojen tekeminen on laadullisen tutkimuksen haastavin vaihe, jossa voidaan päätyä moniin erilaisiin tulkintoihin (Kananen 2014, 115). Myös tämä aikaa vievä vaihe raportoitiin tarkasti, jotta myös lukija tietää, miten opinnäytetyön tekijät päätyivät lopulliseen tulkintaan.

6 Opinnäytetyön tulokset

Opinnäytetyön kysely oli avoinna 25.6 - 25.8.2018. Kyselyyn vastasi 11 työntekijää ja kaikkia vastauksia käytettiin opinnäytetyössä. Tässä avoimessa sisällönanalyysin tulokset kokonaisuudessaan. Kyselyssä oli alkuun muutama perustietokysymys, joista selvisi vastaajan sukupuoli, ikä ja työvuodet merillä. Tämän lisäksi kyselyssä oli neljä avointa kysymystä.

6.1 Kuormittavat tekijät

Kuormittavia tekijöitä merityössä työntekijät kuvaavat olevan työaikasuunnittelun haasteet, sosiaalinen kuormitus ja poikkeukselliset työolosuhteet (liite 3). Merityössä 5-10 vuotta työskennellyt työntekijä kiteyttää työn kuormittavat tekijät näin: *”paljon töitä, vähän aikaa, henkisesti raskaat kollegat”* (nainen, alle 30v).

Työaikasuunnittelun haasteina työntekijät kertoivat olevan kiireiset ja pitkät työpäivät, joista kertoivat työntekijöiden kuvaama kiire, ajanpuute ja pitkät työpäivät. Työn epäsäännöllisyys nousi myös työntekijöiden vastauksista esiin kuormittavana tekijänä. Tämä näkyy työntekijöiden mukaan epäsäännöllisenä vuorokausirytmienä ja liian lyhyinä unina.

Sosiaalinen kuormitus käy ilmi työntekijöiden vastauksista raskaana asiakastyönä sekä haastavina kollegoina ja esimiehinä. Asiakastyö sekä haastavat kollegat ja esimiehet on koettu työntekijöiden vastausten mukaan henkisesti raskaina.

Kuormittavana tekijänä työntekijät kokevat myös poikkeukselliset työolosuhteet. Poikkeuksellisiin työolosuhteisiin kuuluvat merityöhön liittyvät velvollisuudet sekä työn haastava sijainti. Poikkeuksellisia työolosuhteita 5-10 vuotta laivalla työskennellyt työntekijä kuvaa lyhykäisyydessään näin; *”...työpaikan erikoinen sijainti ja siihen liittyvät ilmiöt (kova merenkäynti yms.)”* (mies, alle 30v).

6.2 Jaksamista edistävät tekijät

Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että tärkeimpiä jaksamista edistäviä tekijöitä ovat henkilökohtainen hyvinvointi, työn mielekkyys ja työyhteisö (liite 4). Henkilökohtaisen hyvinvoinnin merkitys jaksamista edistävänä tekijänä näkyi työntekijöiden vastauksissa hyvien elämäntapojen korostumisena sekä vapaa-ajan merkityksestä kertomisena.

Jaksamista edistävänä tekijänä elämäntapoihin kuuluu työntekijöiden vastauksien mukaan liikunta, ravinto, terveelliset elämäntavat, alkoholittomuus laivalla sekä uni ja lepo. Vapaa-ajan merkitys tuli ilmi vastauksista, joissa työntekijät kuvaavat perheelle ja omalle itselle jäävää aikaa. 11-20 vuotta laivalla työskennellyt työntekijä kuvaa jaksamista edistäviä tekijöitä näin: *”oma aika aina silloin tällöin ja kuntosalilla käynti”* (nainen, alle 40v).

Työn mielekkyys on työntekijöiden vastausten mukaan tärkeä jaksamista edistävä tekijä. Työn mielekkyydestä kertoivat palkkaus ja positiivinen kokemus omasta työstä. Tunne onnistumisesta ja oman työpanoksen tärkeydestä koetaan tärkeäksi.

Työyhteisön merkitys jaksamista edistävänä tekijänä korostui isossa osassa vastauksia. Vastauksista nousi vahvana esille hyvän työyhteisön ja sen tuen merkitys. Työntekijät kuvaavat työyhteisöön liittyviä tekijöitä esimerkiksi näin: *”mukavat kollegat ja kitkattomuus työkalereiden välillä”* (nainen, alle 30v) ja *”työyhteisön hyvä yhteishenki, onnistumisen tunteet työtehtävissä, oman työpanoksen kokeminen tärkeäksi”* (mies, alle 30v).

6.3 Työntekijän vaikutus omaan työhyvinvointiinsa

Työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja positiivisen työilmapiirin kautta (liite 5). Tämän kiteyttää hyvin yli 20 vuotta laivalla

työskennelleen työntekijän kuvaus omista vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiinsa: *”nukua riittävästi, käydä kuntosalilla, muistaa positiivinen ajattelu”* (nainen, yli 50v).

Työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että henkilökohtaiseen hyvinvointiin vaikuttavat terveelliset elämäntavat, ravinto, liikunta, riittävä lepo, oma aika ja ulkoilu. Omasta kokemuksestaan kertoo 11-20 vuotta laivalla työskennellyt työntekijä näin: *”jos työajat antaa myöten, tekee hyvää myös päästä ulos kävelyllä laivan satamassa ollessa”* (nainen, alle 40v).

Positiivisen työilmapiirin luovat työntekijöiden vastauksien mukaan positiivinen asenne ja työilmapiiristä huolehtiminen. 11-20 vuotta laivalla työskennellyt työntekijä kuvaa käytännönläheisesti työilmapiiristä huolehtimista: *”jos ”kenkä puristaa” niin keskustella jonkun itselle kokeman luotettavan henkilön kanssa”* (mies, alle 50v). *”Olemalla positiivinen ja pitämällä omaa kuntoa yllä”* (mies, alle 30v) kiteyttää 5-10 vuotta laivalla työskennellyt työntekijä vaikutusmahdollisuudet omaan työhyvinvointiinsa.

6.4 Työnantajan vaikutus työntekijän työhyvinvointiin

Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että työnantajalla on monia vaikutusmahdollisuuksia työhyvinvoinnin parantamiseen (liite 6). Näitä olivat työn suunnittelu ja ennakointi, vuorovaikutus sekä terveellisten elämäntapojen tukeminen.

Työhyvinvointia voisi työntekijöiden vastauksien mukaan parantaa työn suunnittelulla ja ennakoinnilla, esimerkiksi paremmalla miehityksellä ja työaikajärjestelyllä. Työntekijät kuvaavat omasta näkökulmastaan työhyvinvoinnin edistämiseksi sopivia keinoja esimerkiksi näin: *”tarpeeksi työntekijöitä, jotta kenenkään ei tarvitse venyttää omaa jaksamistaan ääri rajoille”* (nainen, alle 40v) ja *”muuttaa aikatauluja niin, että työjakson aikana ehtisi käymään joskus ulkona”* (nainen, yli 50v).

Työhyvinvoinnin parantamiseen vaikuttaa työntekijöiden mukaan myös vuorovaikutus. Kommunikointi, arvostus ja tukeminen ovat vuorovaikutuksen keskiössä. Kommunikoinnin puute työnantajan ja henkilöstön välillä koetaan turhauttavaksi ja työntekijät toivovat avointa keskusteluyhteyttä varustamon ja henkilöstön välillä. Tärkeinä koetaan myös arvostus ja tukeminen, jolloin kaikkia työntekijöitä kohdeltaisiin samanarvoisesti. Positiivista tukemista ja arvostusta toivottiin vastauksissa lisättävän jatkossa. Työntekijät kuvaavat vuorovaikutuksen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta esimerkiksi näin: *”avoin keskusteluyhteys varustamon ja miehistön välillä työpaikan sosiaalisiiin asioihin liittyen”* (mies, alle 30v) ja *”tsemppaamalla, olemalla positiivinen, kohtelemalla kaikkia samanarvoisesti”* (nainen, alle 30v).

Terveellisten elämäntapojen tukemiseen koetaan työnantajalla olevan useita vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi ravitsemuksen ja vapaa-ajan aktiivisuuden tukemisen kautta. Ravitsemusta voisi työntekijöiden vastausten perusteella tukea esimerkiksi ruokarahan korottamisella

ja henkilökunnan ravinnon terveellisyyteen panostamalla. Vapaa-ajan aktiivisuutta voisi työntekijöiden mukaan tukea esimerkiksi liikuntaseteleillä ja tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia. Työntekijät kuvaavat vapaa-ajan aktiivisuuden vaikutusta työhyvinvointiin esimerkiksi näin: *”työnantaja voisi myös tukea vapaa-ajan liikuntaharrastuksia liikuntaseteleillä, jos on aktiivinen vapailla, niin samaa rataa on helpompi jatkaa myös töissä”* (nainen, alle 40v) ja *”satsaamalla vapaa-ajan virikkeisiin sekä töissä että lomalla”* (mies, alle 50v).

7 Pohdinta

Teoriatieto työhyvinvoinnista sekä merityöstä tukee opinnäytetyön aineistosta saatuja vastauksia. Aineistossa jaksamista edistävässä sekä kuormittavissa tekijöissä nousivat selkeästi psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Fyysiset kuormitustekijät eivät kuitenkaan juurikaan aineistosta nousseet, vaikka se on iso osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Työntekijöiden vastauksista näkyi ymmärrys oman työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvistä keinoista.

Vastaajista rajattiin pois alle 5 vuotta merillä työskennelleet työntekijät. Tällä varmennettiin se, että vastaajilla on riittävästi kokemuspohjaa tunnistaa työn haasteet ja omat voimavaransa. Vastauksista selvisi myös vastaajien sukupuoli, ikä ja työvuodet merillä. Nämä eivät ennako-oletuksista huolimatta kuitenkaan vaikuttaneet vastausten sisältöihin, joten näiden analysointi ja vertailu jätettiin analyysivaiheessa pois. Vastaajista noin puolet olivat miehiä ja puolet naisia, myöskään sukupuolella ei ollut merkittävää roolia vastausten laadussa. Samat asiat nousevat vastauksista esiin ikään, sukupuoleen ja työvuosiin katsomatta.

Fyysisiä kuormitustekijöitä on työntekijöiden vastauksissa vähemmän kuin ennakkoon hankittu teoriatieto antoi olettaa. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi fyysinen voimankäyttö, kuten nostot ja käsin tehtävät siirrot, hankalat ja staattiset työasennot, liikkeet ja liikkuminen (Työsuojelu 2018). Vaikka fyysisiä kuormitustekijöitä ei aineistosta nousut, nousi sieltä kuitenkin työntekijöiden halu huolehtia omasta fyysisestä terveydestä. Kunnon ylläpitoon toivottiin myös enemmän tukea työnantajalta.

Työterveyslaitoksen(2018) mukaan työyhteisöön liittyvät voimavarat, kuten arvostus, positiivinen vuorovaikutus, selkeä ja johdonmukainen johtaminen, esimiehen ja työyhteisön tuki sekä oikeudenmukaisuus ja palaute ovat työntekijän kannalta oleellisia. Työntekijät tuntuivat saattujen vastausten perusteella tiedostavan hyvin nämä kyseiset tekijät ja nostivatkin niitä esille vastauksissaan. Työyhteisön merkitys jaksamista edistävästä tekijänä nousee selkeästi aineistosta.

Pitkäaikainen epävarmuus, jatkuvat muutokset, epäselvät tavoitteet, liika työ ja jatkuva kiire edesauttavat psyykkisen kuormittavuuden syntyä (Työsuojelu 2017). Aineistosta nousevat nämä asiat selkeästi isona osa-alueenaan. Tästä kertovat työntekijöiden kuvaama kiire, työaikasuunnittelun haasteet, ajanpuute sekä pitkät työpäivät.

Työnantajalla on merkittävä rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä esimerkiksi seuraavin keinoin: oikeudenmukainen päätöksenteko ja kohtelu, tuki, kannustus, kuuntelu ja keskustelu, arvostava vuorovaikutus sekä kiittäminen (Työturvallisuuskeskus 2018b). Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että arvostusta, avointa kommunikointia ja tukea kaivataan aiempaa enemmän työnantajalta. Työntekijöiden toiveet työnantajalle ovat vastausten perusteella myös varsin käytännönläheisiä, liittyen esimerkiksi liikuntaharrastuksen tukemiseen.

Työturvallisuuskeskuksen(2018) mukaan työntekijän elämään tarvittavaa varmuutta tuovat esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käytänteet. Tämä auttaa työntekijää luomaan voimavaroja, joiden avulla työntekijä jaksaa työskennellä paremmin. Aineistosta kävi ilmi, että työntekijät tietävät hyvin terveellisten elämäntapojen vaikutukset ja heillä on halu toteuttaa niitä. Tähän kaivataan vastausten mukaan lisää tukea työnantajalta esimerkiksi liikuntasetelein ja tarjoamalla terveellistä ravintoa.

Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että työssä kuormittavia tekijöitä olivat myös unen puute, epäsäännöllinen vuorokausirytmii ja työajat sekä yövalvominen. Terveyskirjaston artikkelin(2019) mukaan pitkään jatkunut riittämätön ja huono uni on ilmeisesti suurin syy masentuneisuuteen ja sairauksiin. Vuorotyön terveyshaitat selittyvät monella tavalla, kuten unen ja vuorokausirytmii häiriintymisellä.

Työntekijöillä on aineiston mukaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työntekijät kuvaavat esimerkiksi hyvän työilmapiirin ja hyvien elämäntapojen ylläpidon olevan tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijät kertovat myös positiivisten kokemusten ja onnistumisen tunteiden olevan työssä tärkeitä. Työturvallisuuskeskuksen(2018b) mukaan voimavaroja voidaan löytää esimerkiksi asiakastyössä onnistumisesta, työn merkityksellisyydestä, positiivisista tuloksista ja vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön.

Työturvallisuuskeskuksen(2008b) mukaan jokaisen työntekijän tulisi huomioida omat voimavaransa, sillä voimavarojen tunnistaminen vähentää työn kuormitustekijöiden vaikutusta. Opinnäytetyöhön kerätyn aineiston valossa työntekijät ovat hyvin tietoisia siitä, millaisia ovat heidän omat voimavaransa työssä.

7.1 Luotettavuus

Luotettavuuden arviointi on iso kokonaisuus ja etenkin kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla luotettavuustarkastelun ohjeistus on vaihtelevaa. Eri tekijät ja lähteet painottavat eri asioita. Tuomi&Sarajarvi (2009, 140-141) antavat oman selkeän ohjeensa siihen, mitkä tekijät ainakin olisi huomioitava luotettavuutta arvioitaessa; tutkimuksen kohteen valinta, oma sitoumus tutkijana, aineiston keruun menetelmät, tutkimuksen tiedonantajat, tutkijan ja tiedonantajan

suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuksen raportointi. Tässä opinnäytetyössä kaikki nämä osa-alueet tuotiin lukijalle tiedoksi ja näin vahvistettiin tutkielman luotettavuutta.

Opinnäytetyön tulosten on oltava luotettavia ja luotettavuuskysymykset tulee huomioida läpi tutkimusprosessin. Luotettavuutta voidaan tarkastella kahden pääkäsitteen avulla; validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset ovat pysyviä. Silloin toistettaessa sama tutkimus, saadaan yhtäläiset vastaukset. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Luotettavuustarkastelussa on huomioitava se, että tutkimusprosessin eri vaiheissa on tehty oikeita ratkaisuja ja ne on perusteltu asianmukaisesti. Kvalitatiivisen tutkimukset luotettavuusarviointi voi olla haasteellista, sillä kriteeristö luotettavuuden arvioinnin osalta ei ole yhtä vakiintunut kuin kvantitatiivisen tutkimuksen osalta. (Kananen 2015, 342-343.)

Opinnäytetyötä tehdessä on alusta asti huomioitu luotettavuustarkastelun lähtökohdat. Tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten asetelua pohdittiin validiteetti huomioiden. Opinnäytetyön tekijät käyttivät tähän runsaasti aikaa ja keskittyivät tekemään riittävän mittavaa taustatyötä löytääkseen oikeat tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymykset pidettiin avoimina ja tavoitteena oli löytää työntekijöiden omat ajatukset johdattelematta. Opinnäytetyön reliabiliteettia täytyy kriittisesti pohtia esimerkiksi siitä syystä, että vastaajia oli suhteellisen vähän perusjoukko huomioon ottaen. Vastauksien vähyyteen oli useita syitä, kuten työntekijöiden epäsäännölliset työajat, kesäsesonki sekä vastaamisen perustuminen vapaaehtoisuuteen.

Laadullista tutkimusta tehdessä on huomioitava mahdollinen reaktiivisuus, eli tutkijan vaikutus tutkittavaan (Kananen 2015, 339). Opinnäytetyössä reaktiivisuuden mahdollisuus minimoitiin toteuttamalla haastattelu sähköisin kyselylomakkein perinteisen haastattelun sijaan. Näin opinnäytetyön tekijä ei vuorovaikutustilanteessa tiedostamattaan voinut vaikuttaa tutkittavan vastauksiin.

Raportin on tarkoitus olla selkeä kuvaus tutkimusprosessista ja ilmiöstä (Tuomi&Sarajärvi 2009, 141). Raportin luotettavuus vaati sen, että koko prosessi dokumentoitiin tarkasti. Tällöin ulkopuolisen tarkastelijan on mahdollista tarkistaa ryhmittely ja tulkinta. Aineiston pohjalta myös muiden on tultava samaan lopputulokseen, mikä ei onnistu ilman tarkkaa dokumentaatiota. (Kananen 2015, 352.)

Luotettavuustarkastelussa voidaan Eskolan ym. (2001, 211-212) mukaan huomioida myös uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistettavuus. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että vastaako tekijöiden tulkinnat totuutta. Siirrettävyys on kvalitatiivisessa tutkimuksessa mahdollista tietyin ehdoin, sosiaalinen monimuotoisuus huomioiden. Varmuutta tutkimukseen tuodaan ottamalla huomioon tutkijan ennako-oletukset. Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että tehdyt tulkinnat saavat vahvistusta aiemmista samankaltaisista tutkimuksista. Kananen(2015,

355) mukaan saturaatio eli kylläntyminen tarkoittaa sitä, että vastaukset alkavat toistaa itseään. Laadullisen tutkimuksessa aineiston kerääminen on kannattavaa niin kauan, kun ne tuovat tutkimukseen jotain uutta.

Tässä opinnäytetyössä siirrettävyys on huomioitu ja ilmiötä on pyritty ymmärtämään laajasti sosiaalinen monimuotoisuus huomioiden. Uskottavuus on huomioitu työtä tehdessä ja sen toteutumiseksi on sisällönanalyysi toistettu useaan otteeseen. Vahvistettavuus on huomioitu työssä siten, että aiemmista tutkimuksista saatu tieto vahvistaa saatuja tuloksia. Opinnäytetyötä tehdessä on myös huomioitu tekijöiden ennakko-oletukset ja pysytty objektiivisena. Tässä opinnäytetyössä ei kerätty aineistoa aineiston kylläntymiseen asti, vaan käytettiin niitä vastauksia, jotka aikataulun rajoissa saatiin. Saadussa aineistossa oli paljon yhteneviä vastauksia ja hajonta oli pientä, mikä voidaan nähdä kylläntymisenä. Tämä lisää opinnäytetyön luotettavuutta.

Tieteellisen tutkimuksen luotettavuus on luonteeltaan ajallisesti ja paikallisesti muuttuvaa. Luotettavuus on tutkijayhteisön sosiaalinen sopimus siitä, mitä pidetään tieteellisesti luotettavana juuri tällä hetkellä. Laadullisessa tutkimuksessa on syytä muistaa, että tutkija itse on myös tutkimusväline. Pääasiallinen luotettavuuden kriteeri onkin tutkija itse, jolloin luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. (Eskola ym. 2001, 210.)

Opinnäytetyön toisen tekijän oma kokemuspohja aiheesta yhdistettynä toisen tekijän tietämättömyyteen tutkittavasta aiheesta oli hyvä pohja hedelmälliselle keskustelulle opinnäytetyötä tehdessä. Näkökulmat aiheesta tietämättömän ja kokemusta omaavan välillä herättivät keskustelua ja tuoreita näkökulmia aiheeseen. Opinnäytetyön tekijät onnistuivat pitämään objektiivisen näkökulman läpi tutkimusprosessin huolimatta toisen tekijän omasta kokemuspohjasta. Tähän pystyttiin nimenomaan dialogisen, keskustelevan työotteen vuoksi.

”Toisista raporteista jää päällimmäiseksi mieleen elämän maku ja todellisuuden tuntu. Toiset taas saavat aikaan piinaavan tunteen siitä, että onkohan se asia noin, kuinka tutkija väittää. Miksi jossakin tutkimuksessa raportoidut havainnot ovat todemman tuntuisia kuin jossakin toisessa? Yksi vastaus voi olla siinä, että tutkimuksessa kerrotut tapahtumat ovat jollain lailla omakohtaisesti tuttuja ja oma kokemus voi ne vahvistaa. Kysymys on siis kokemusmaailmien yhtenevyydestä.” (Eskola ym. 2001, 210.)

7.2 Eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eli TENK:n määrittelemiä hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia on noudatettu läpi tutkimusprosessin. Hyvän tieteellisen käytännön ohjeita sovelletaan tutkijayhteisöissä, lainsäädännön kuitenkin määrittellessä yhteiset rajat valtakunnallisesti. Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja tulokset uskottavia silloin, kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. (TENK 2012, 8.)

Sairaanhoidollisesta näkökulmasta tässä opinnäytetyössä on kyse terveyden edistämisestä. Vuonna 1996 hyväksytyjen sairaanhoitajan eettisten ohjeiden mukaan sairaanhoitajan tehtäviin kuuluu väestön terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen ja kärsimyksen lievittäminen. Sairaanhoitajat ovat velvollisia antamaan terveyttä koskevia tietoja väestölle sekä lisäämään ihmisten kykyä hoitaa itseään. Sairaanhoitajat osallistuvat ihmisten terveyttä, elämän laatua ja hyvinvointia koskevaan keskusteluun yhteiskunnallisesti. Sairaanhoitaja palvelee kaikenikäisiä ihmisiä, aina yksilöistä yhteisöihin. (Sairaanhoitajan eettisen ohjeet, 2014.)

Eettisten ongelmien tunnistaminen ja välttäminen etukäteen vaatii tutkijalta ammattitaitoa ja ammattietiikkaa. Raja eettisen ja epäeettisen toiminnan välillä ei aina ole selkeä. Tekijöillä on oltava riittävästi herkkyyttä tunnistaa oman työnsä ongelmakohdat. (Eskola ym. 2001, 59)

Tutkimusaiheen perustelu ja eettinen näkökulma oli huomioitu jo keskusteltaessa työelämän yhteistyökumppanin kanssa. Tarvittavat tutkimusluvut saatiin ennen toteutusta. Työelämäkumppanin toiveesta tutkimuskohde pidettiin anonyymina läpi työskentelyn huomioiden myös julkaisuvaihe.

Tutkielma noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä huomioiden eettisyyden eri näkökulmista. Eettisyyttä voidaan tämän opinnäytetyön kohdalla ajatella kolmesta eri näkökulmasta; tutkimusaiheen eettisyys, aineistonkeruumenetelmän eettisyys sekä analyysin ja raportoinnin eettisyys. Keskeisiä huomioitavia käsitteitä tutkimustietojen kannalta ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti. (Menetelmäopetuksen tietovaranto 2018.) Opinnäytetyössä on avattu analyysiprosessi vaihe vaiheelta, mikä teki tutkimusprosessista eettisesti läpinäkyvän. Läpi analysoinnin ja raportoinnin säilyivät anonymiteetti sekä luottamuksellisuus.

Ihmistieteisiin liittyvät eettiset periaatteet voidaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan(2018) mukaan jakaa kolmeen osa-alueeseen; tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tiedonsuoja. Tässä opinnäytetyössä itsemääräämisoikeuteen liittyivät vapaaehtoisuus ja tutkittavien informointi. Kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Kyselyn mukana olleesta saatekirjeestä löytyivät seuraavat tiedot: tutkijoiden yhteystiedot, tutkimuksen aihe, aineistonkeruun toteutustapa ja arvioitu ajankulu, kerättävän aineiston käyttötarkoitus ja osallistumisen vapaaehtoisuus. Saatekirjeessä olisi ollut syytä mainita myös vastausten säilytyksestä ja jatkokäytöstä.

Aineistonkeruumenetelmää pohdittiin eettisestä näkökulmasta ja päädyttiin e-lomakkeeseen perinteisen haastattelun sijaan. E-lomakkeeseen vastatessaan tutkittavalla oli mahdollisuus vastata täysin anonyymisti. Kysely toteutettiin yksityisyyttä kunnioittaen ja vastaaminen oli vapaaehtoista.

Vahingoittamisen välttäminen on tärkeä asia opinnäytetyön eettisyyden näkökulmasta. Sillä tarkoitetaan henkisten haittojen välttämistä, kuten kunnioittavaa kirjoittamistapaa tutkimusjulkaisussa. Taloudellisten ja sosiaalisten haittojen välttäminen on myös osa tutkimuseettistä näkökulmaa ihmistieteissä. Vahingollisia seurauksia voi syntyä, jos tulokset esitetään asenteellisesti tai epäkunnioittavasti. Myös leimaavien tulosten, jotka eivät perustu systemaattiseen ja kattavaan analyysiin, julkaisu voi olla haitallista tutkittavalle. (TENK 2018.) Tässä opinnäytetyössä tulokset perustuvat kattavaan ja systemaattiseen analyysiin, eikä tulosten julkaisussa ole käytetty epäkunnioittavaa tai asenteellista tyyliä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan(2018) mukaan ihmistieteiden eettisessä ennakoarviossa on erityisesti huomioitava myös yksityisyys ja tiedonsuoja. Yksityisyyden suoja on myös Suomen perustuslailla suojattu oikeus ja se on huomioitava tutkimusaineiston keruussa, käsittelyssä ja julkaisussa. Yksityisyyden suoja koskevat periaatteet voidaan jakaa tutkimusaineiston suojaamiseen ja luottamuksellisuuteen, tutkimusaineiston säilyttämiseen tai hävittämiseen sekä tutkimusjulkaisuihin. Tässä opinnäytetyössä yksityisyyden suoja on huomioitu jo lähtökohtaisesti sillä, että kyselyihin vastattiin nimettömästi.

7.3 Kehittämisehdotuksia

Lähes valmis opinnäytetyö lähetettiin tuloksineen työelämäkumppanille ennen viimeistelyä. Työelämäkumppani kommentoi opinnäytetyötä kertoen sen vahvistavan heidän omien kyselyjensä tuloksia sekä keskusteluja merihenkilöstön kanssa. Työelämäkumppani kertoi myös varustamon aloittaneen jo sosiaalisten ja psyykkisten kuormitustekijöiden hallintaan liittyvät kolme koulutusohjelmaa. Koulutusohjelmissa on muutakin sisältöä, mutta ihmisten kohtaaminen ja esimiestyön laatu ovat keskiössä. Näillä työelämäkumppani pyrkii vaikuttamaan esimerkiksi työilmapiiriin, palautteenantoon, arvostuksen tunteeseen ja työnjohdollisiin asioihin.

Suomalaisten merimiesten työhyvinvointia ei ole tutkittu paljon, etenkin psyykkisen kuormittavuuden näkökulmasta. Psyykkiset ja sosiaaliset tekijät nousivat tässä opinnäytetyössä isoon rooliin. Jatkotutkimusehdotuksena päällimmäisenä tekijöiden mieleen nousi tämän aiheen syventäminen esimerkiksi yksilö- tai teemahaastattelulla sähköisen kyselyn sijaan. Näin saataisiin vielä syvempää ymmärrystä aiheeseen. Myös mahdollinen toiminnallinen työ voisi olla terveyden edistämisen kannalta toimiva ratkaisu. Tekijöitä jäi kiinnostamaan myös merimiesten lääkärintarkastuksen luonne, etenkin se, miten työn psyykkinen kuormittavuus on siinä huomioitu.

Opinnäytetyötä tehdessä olisi ollut jälkikäteen ajateltuna syytä perehtyä tutkimusteoriaan paremmin ennen sisällönanalyysin tekoa. Näin olisi välttytty samojen vaiheiden turhalta toistamiselta ja hätäköidyiltä johtopäätöksiltä. Toistettaessa samoja asioita useaan otteeseen on kuitenkin myös tekijöiden ymmärrys käsiteltävää aihetta kohtaan syventynyt.

Lähteet

Painetut

Eskola J. & Suoranta J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Vastapaino. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu-sarja. Tampere: Yliopistopaino.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu-sarja. Suomen Yliopistopaino.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas, Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu-sarja. Suomen Yliopistopaino.

Tuomi J. & Sarajärvi S. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Livonia Print, Latvia.

Sähköiset

Akava. 2014. Työhyvinvointi edellyttää työn kuormittavuuden hallintaa. Viitattu 20.1.2019. https://www.akava.fi/tyoelama/akavan_tavoitteet/tyohyvinvointi_edellyttaa_tyon_kuormittavuuden_hallintaa

Docendum. 2018. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 28.9.2018. <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Hakanen, J., Seppälä, P. & Kaltiainen, J. Työn imu. Viitattu 29.9.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Hannonen, H., Mattila-Holappa, P. & Hakanen, J. Stressi ja työuupumus. Viitattu 22.1.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus>

Kuntoutussäätiö. 2015. Loppuraportti: merenkulkijoiden työkyvyttömyys ja kuolleisuus. Viitattu 15.5.2018. <http://www.merimieselakekassa.fi/fi/tyohyvinvointijakuntoutus/tutkimuksia/Documents/Loppuraportti%20Merenkulkijoiden%20ty%C3%B6kyvytt%C3%B6myys%20ja%20kuolleisuus%2022102015.pdf>

Laki laivaväen lääkärintarkastuksista(1171/2010). 2010. Viitattu 25.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101171>

Liikenteen turvallisuusvirasto. 2017. Merimiestilastot. Viitattu 24.5.2018.
<https://www.trafi.fi/tietopalvelut/tilastot/vesiliikenne/merimiestilastot>

Menetelmäopetuksen tietovaranto. 2018. Hyvä tutkimuskäytäntö. Viitattu 14.5.2018.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Meriliitto. 2018. Töihin merialalle. Viitattu 28.9.2018. http://www.meriliitto.fi/?page_id=62

Merimieseläkekassa. 2015. Suomalaisten merimiesten elintavoissa ja työoloissa parantamisen varaa. Viitattu 20.5.2018. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/suomalaisten-merimiesten-elintavoissa-ja-tyooloissa-parantamisen-varaa?publisherId=4181&releaseId=35464089>

Merityölainsäädäntö, 2018. Viitattu 1.10.2018. <https://tem.fi/merityo>

Merityösopimuslaki(756/2011). 2011. Viitattu 25.2.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110756#Lidp447038944>

Miilunpalo, P., Visuri, S., Lindfors, H. & Ekberg, P. Laivaväen lääkärintarkastukset. Viitattu 22.4.2018. <https://www.ttl.fi/laivavaen-laakarintarkastukset/>

Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Viitattu 16.1.2019. https://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013

Pehkonen, I., Haukka, E. & Nevala, N. Ergonomia. Viitattu 19.9.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>

Sairaanhoitajan eettiset ohjeet. 2014. Sairaanhoitajat. Viitattu 23.2.2019. <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Laivaväen lääkärintarkastusohjeet. Viitattu 24.5.2018.
https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/STM_ohjeet_laivavaen_laakarintarkastus_111215.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, 24. Viitattu 1.10.2018. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/STM_ohjeet_laivavaen_laakarintarkastus_111215.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 17.4.2018. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2018. Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. Viitattu 2.12.2018. <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 10.5.2018. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinopalvelut Ammattinetti. 2018. Meriliikenne. Viitattu 24.5.2018. http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/102_ammattiala

Työsuojelu.fi. 2018. Fyysinen kuormitus. Viitattu 19.9.2018. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>

Työsuojelu.fi 2017. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?. Viitattu 19.9.2018. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Työturvallisuuskeskus a. 2018. Fyysinen työkuormitus. Viitattu 16.5.2018. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysinen_tyokuormitus

Työturvallisuuskeskus b. 2018. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 17.5.2018. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Valtiokonttori. 2013. Kaiku-työhyvinvointimääritelmä. Viitattu 23.4.2018. [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyöelämäpalvelut/Työhyvinvointi/Mita_työhyvinvointi_on/Mita_työhyvinvointi_on\(43441\)](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyöelämäpalvelut/Työhyvinvointi/Mita_työhyvinvointi_on/Mita_työhyvinvointi_on(43441))

Valtiovarainministeriö. 2013. Keveyttä työhön, työstressi ja kuormitus haltuun. Viitattu 24.5.2018. <http://vm.fi/documents/10623/1121917/Keveytt%C3%A4+ty%C3%B6h%C3%B6n.pdf/0e06bc89-5b4e-42fb-a53f-672e6043a41b/Keveytt%C3%A4+ty%C3%B6h%C3%B6n.pdf.pdf>

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysistä 1	17
Taulukko 2: Esimerkki sisällönanalyysistä 2	17

Liitteet

Liite 1: E-lomake	32
Liite 2: Saatekirje	34
Liite 3: Sisällönanalyysi: Kuormittavat tekijät	35
Liite 4: Sisällönanalyysi: Jaksamista edistävät tekijät	37
Liite 5: Sisällönanalyysi: Työntekijän oma vaikutus työhyvinvointiinsa	39
Liite 6: Sisällönanalyysi: Työnantajan vaikutus työntekijän työhyvinvointiin	41
Liite 7: Lehtinen	43

Liite 1: E-lomake

Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta

Vastaaminen E-lomakkeeseen on luottamuksellista sekä anonyymia, eli sinua ja vastauksiasi ei pystytä yhdistämään missään tilanteessa toisiinsa. Tällä E-lomakkeella on tarkoitus kerätä tietoa merityön kuormittavista ja jaksamista edistävästä tekijöistä työntekijän näkökulmasta. Jokainen vastaus, niin lyhyt kuin pitkäkin, on meille tärkeä.

Taustatiedot

Sukupuoli

- Nainen
 Mies
 Muu

Ikä

- Alle 30
 31-40
 41-50
 Yli 50

Työvuodet

- 5-10
 11-20
 Yli 20

Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät

Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi?

Mitkä tekijät edistävät jaksamista työssäsi?

Koetko pystyväsi itse vaikuttamaan omaan työhyvinvointiisi? Kerro miten.

Kerro miten työnantaja voisi edesauttaa sinun työssä jaksamistasi.



Kiitos ajastasi E-lomakkeen parissa! Raportoimme saamistamme tuloksista opinnäyetyössämme kevään 2019 aikana.

Liite 2: Saatekirje

Hei!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Vantaan Laureasta ja tarvitsemme vastaajia lyhyeen E-lomakekyselyyn opinnäytetyötämme varten.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla merityön kuormittavia ja jaksamista edistäviä tekijöitä työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena on myös löytää työntekijöiden omia kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen. Tavoitteena on kyselylomakkeen perusteella löytää kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät merityössä. Tuotoksena tutkielman tulosten pohjalta tehdään pieni lehtinen, jota voidaan jakaa työntekijöille esimerkiksi työterveyshuollossa.

Etsimme vähintään viisi vuotta laivoilla työskennelleitä henkilöitä vastaamaan kyselyyn. Vastaaminen E-lomakkeeseen on luottamuksellista sekä anonyymia, eli sinua ja vastauksiasi ei pystytä yhdistämään missään tilanteessa toisiinsa. Tällä E-lomakkeella on tarkoitus kerätä tietoa merityön kuormittavista ja jaksamista edistävästä tekijöistä työntekijän näkökulmasta. Jokainen vastaus, niin lyhyt kuin pitkäkin, on meille tärkeä.

Vastausaika 25.6.2018 – 25.8.2018.

Linkki vastauslomakkeeseen <https://elomake.laurea.fi/lomakkeet/15765/lomake.html>

Ystävällisin terveisin Riina Leppänen ja Sanna Salem

Liite 3: Sisällönanalyysi: Kuormittavat tekijät

Tutkimuskysymys: Mitkä ovat työntekijää kuormittavia tekijöitä merityössä?	
Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi?	
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Lyhyet yöunet (vuorotyö), sekä suuret ja usein kiireellä purettavat tavarakuormat. Myös kiire yleisesti yhdistettynä pitkiin työpäiviin (erit. kesäsesonki)	-Lyhyet yöunet (vuorotyö) -suuret ja usein kiireellä purettavat tavarakuormat -kiire yleisesti yhdistettynä pitkiin työpäiviin (erit. kesäsesonki)
työpaikan erikoinen sijainti ja siihen liittyvät ilmiöt. (kova meren käynti yms)	-työpaikan erikoinen sijainti, siihen liittyvät ilmiöt. (kova meren käynti yms)
Ajan puute, työ tehtäviin, huonot esimiehet,	-Ajan puute, työtehtäviin -Huonot esimiehet
Paljon töitä, vähän aikaa. Henkisesti raskaat kollegat.	-Paljon töitä -vähän aikaa -Henkisesti raskaat kollegat
epäsäännöllinen unirytm. pitkät työpäivät. henkisesti raskas työ asiakkaiden kanssa	-Epäsäännöllinen unirytm -Pitkät työpäivät -Henkisesti raskas työ asiakkaiden kanssa
epäsäännöllinen unirytm. pitkät työpäivät. henkisesti raskas työ asiakkaiden kanssa	-Epäsäännöllinen unirytm -Pitkät työpäivät -Henkisesti raskas työ asiakkaiden kanssa
kiire, yövalvominen, epäsäännölliset nukkuma-ajat	-kiire -yövalvominen -epäsäännölliset nukkuma-ajat
Epäsäännöllinen vuorokausirytm / epäsäännölliset työajat = liian lyhyet ja pätkittäiset unet	-epäsäännöllinen vuorokausirytm -epäsäännölliset työajat -liian lyhyet, pätkittäiset unet
Semi kiireinen aikataulu, välillä lyhyet lepoajat, omaan toimenkuvaan kuuluvat pakolliset tarkastukset sekä harjoitukset. Merellä välillä vilkas liikenne yhdistettynä erinäisiin hälytyksiin	-semi kiireinen aikataulu -välillä lyhyet lepoajat -omaa toimenkuvaan kuuluvat pakolliset tarkastukset, harjoitukset -merellä välillä vilkas liikenne yhdistettynä erinäisiin hälytyksiin
Epäsäännölliset työajat	-epäsäännölliset työajat
Tyytymättömät asiakkaat, jos ei saa asioita korjattua vaikka yrittää, kiire	-tyytymättömät asiakkaat -ei saa asioita korjattua vaikka yrittää -kiire

Mitkä tekijät kuormittavat sinua työssäsi?				37
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Kokoava määre
-Kiire, -semi kiireinen aikataulu -kiire	Kiire	Kiireiset ja pitkät työpäivät	Työaikasunnittelun haasteet	Merityön kuormittavat tekijät työntekijän näkökulmasta
-ajan puute -paljon töitä -vähän aikaa työtehtäviin -suuret ja usein kiireellä purettavat tarvaruormat	Ajanpuute			
-pitkät työpäivät -pitkät työpäivät -kiire yleisesti yhdistettynä pitkiin työpäiviin (erit. kesäsesonki)	Pitkät työpäivät			
-epäsäännölliset nukkuma-ajat -epäsäännöllinen unirytm -epäsäännöllinen unirytm -epäsäännöllinen vuorokausirytm -yö valvominen -epäsäännölliset työajat -epäsäännölliset työajat	Epäsäännöllinen vuorokausirytm	Työn epäsäännöllisyys		
-lyhyet yöunet (vuorotyö) -liian lyhyet ja pätkittäiset unet -välillä lyhyet lepoajat	Liian lyhyet unet			
-henkisesti raskas työ asiakkaiden kanssa -tyytymättömät asiakkaat -ei saa asioita korjattua vaikka yrittää -henkisesti raskas työ asiakkaiden kanssa	Henkisesti raskas asiakastyö	Raskas asiakastyö	Sosiaalinen kuormitus	
-henkisesti raskaat kollegat -huonot esimiehet	Henkisesti raskaat kollegat ja huonot esimiehet	Haastavat kollegat ja esimiehet		
-työpaikan erikoinen sijainti, siihen liittyvät ilmiöt -merellä välillä vilkas liikenne yhdistettynä erinäisiin hälytyksiin -kova meren käynti yms.	Työpaikan sijaintiin liittyvät haasteet merellä	Merityöhön liittyvät velvollisuudet ja haastava sijainti	Poikkeukselliset työolosuhteet	
-harjoitukset -omaan toimenkuvaan kuuluvat pakolliset tarkastukset sekä harjoitukset	Merityöhön kuuluvat pakolliset velvollisuudet			

Liite 4: Sisällönanalyysi: Jaksamista edistävät tekijät

Tutkimuskysymys: Mitkä ovat työntekijän jaksamista edistäviä tekijöitä merityössä?	
Mitkä tekijät edistävät jaksamista työssäsi?	
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Oma aika aina silloin tällöin ja kuntosalilla käynti	-oma aika -kuntosalilla käynti
Urheilu ja hyvä työyhteisö	-urheilu -hyvä työyhteisö
Hyvät työkaverit	-hyvät työkaverit
Mukavat kollegat ja kitkattomuus työkavereiden välillä	-mukavat kollegat -kitkattomuus työkavereiden välillä
palkkapäivä. ja hyvät duunikaverit	-palkkapäivä -hyvät duunikaverit
Työkaverit, perhe, mukavat asiakkaat. Terveet elämäntavat	-työkaverit -perhe -mukavat asiakkaat -terveet elämäntavat
hyvä työyhteisö, työtovereitten apu ja tuki	-hyvä työyhteisö -työkavereitten apu ja tuki
Työyhteisön hyvä yhteishenki, onnistumisen tunteet työtehtävissä, oman työpanoksen kokeminen tärkeäksi	-työyhteisön hyvä yhteishenki -onnistumisen tunteet työtehtävissä -oman työpanoksen kokeminen tärkeäksi
Riittävä lepoaika, hyvä työhenki, hyvä ruoka (myös välipalan muodossa).	-riittävä lepoaika -hyvä työhenki -hyvä ruoka (myös välipalan muodossa)
Liikunta ja lepo	-liikunta -lepo
Riittävä yöuni, ei alkoholia työjakson aikana, liikunta	-riittävä yöuni -ei alkoholia työjakson aikana -liikunta

Mitkä tekijät edistävät jaksamista työssäsi?				
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Kokoava määre
-Urheilu -kuntosalilla käynti -liikunta -liikunta	Liikunta	Elämäntavat	Henkilökohtainen hyvinvointi	Jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta
-hyvä ruoka (myös välipalan muodossa)	Ravinto			
-terveet elämäntavat	Terveelliset elämäntavat			
-ei alkoholia työjakson aikana	Ei alkoholia laivalla			
-lepo -riittävä lepoaika -riittävä yöuni	Uni ja lepo			
-oma aika aina silloin tällöin -perhe	Oma-aika ja perhe	Vapaa-aika	Työn mielekkäisyys	
-onnistumisen tunteet työtehtävissä -oman työpanoksen kokeminen tärkeäksi				
-mukavat asiakkaat	Mukavat asiakkaat	Asiakastyö		
-palkkapäivä	Palkkapäivä	Palkkaus	Työyhteisö	
-hyvä työyhteisö -hyvät duunikaverit -kitkattomuus työkavereiden välillä -mukavat kollegat -hyvä työyhteisö -hyvät työkaverit -työyhteisön hyvä yhteishenki -työkaverit -hyvä työhenki -työtovereiden apu ja tuki	Hyvä työyhteisö ja sen tuki	Työyhteisön tuki		

Liite 5: Sisällönanalyysi: Työntekijän oma vaikutus työhyvinvointiinsa

Tutkimuskysymys: Miten työssä jaksamista voisi tukea työntekijän näkökulmasta?	
Miten voit itse vaikuttaa työhyvinvointiisi?	
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Välillä en juuri mitenkään (kesäsesonki), mutta hetki omaa aikaa kirjan tai leffan parissa saa ajatukset pois töistä (pois stressin aiheuttajista) ja fyysistä kuntoa voi ylläpitää kuntosalilla. Jos työajat antaa myöten, tekee hyvää myös päästä ulos kävelyille laivan satamassa ollessa.	-välillä en juuri mitenkään (kesäsesonki) - hetki omaa aikaa kirjan tai leffan parissa saa ajatukset pois töistä (pois stressin aiheuttajista) -fyysistä kuntoa voi ylläpitää kuntosalilla -työaikojen antaessa myöten, tekee hyvää päästä ulos kävelyille laivan satamassa ollessa.
Olemalla positiivinen ja pitämällä omaa kuntoa yllä.	-olemalla positiivinen -pitämällä omaa kuntoa yllä
Heikosti	-heikosti
Riittävä lepo ja ruoka	-riittävä lepo -ruoka
koittamalla nukkua kunnolla ja syödä hyvin.	-koittamalla nukkua kunnolla -syödä hyvin
Elämäntavat. Positiivinen asenne.	-elämäntavat -positiivinen asenne
hyvän työilmapiiriin ylläpito, omasta terveydestä huolehtiminen	-hyvän työilmapiirin ylläpito -omasta terveydestä huolehtiminen
Liikunta, riittävä ravinto.,	-liikunta -riittävä ravinto
Muistaa levätä riittävästi mahdollisuuksien mukaan, liikunta. Jos "kenkää puristaa" niin keskustella jonkun itselle kokeman luotettavan henkilön kanssa tai maissa ystävien kanssa	-muistaa levätä riittävästi mahdollisuuksien mukaan -liikunta -jos "kenkää puristaa" niin keskustella jonkun itselle kokeman luotettavan henkilön kanssa tai maissa ystävien kanssa
Liikkumalla ja lepäämällä tarpeeksi.	-liikkumalla -lepäämällä tarpeeksi
Nukkua riittävästi, käydä kuntosalilla, muistaa positiivinen ajattelu	-nukkua riittävästi -käydä kuntosalilla -muistaa positiivinen ajattelu

Miten voit itse vaikuttaa työhyvinvointiisi?				
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka	Kokoava määre
-elämäntavat -omasta terveydestä huolehtiminen	Terveelliset elämäntavat	Elämäntavat	Henkilökohtainen hyvinvointi	Työntekijän omat vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiinsa
-ruoka -syödä hyvin -riittävä ravinto	Ravinto			
-pitämällä omaa kuntoa yllä -fyysistä kuntoa voi ylläpitää kuntosalilla -käydä kuntosalilla -liikkumalla -liikunta -liikunta	Liikunta			
-muistaa levätä riittävästi mahdollisuuksien mukaan -lepäämällä tarpeeksi -nukkua riittävästi -riittävä lepo -koittamalla nukkua kunnolla	Riittävä lepo	Vapaa-aika		
-hetki omaa aikaa kirjan tai leffan parissa saa ajatukset pois töistä (pois stressin aiheuttajista) -työaikojen antaessa myöten tekee hyvää päästä ulos kävelyille laivan satamassa ollessa	Oma-aika ja ulkoilu			
-positiivinen asenne -muistaa positiivinen ajattelu -olemalla positiivinen -olemalla positiivinen	Positiivinen asenne	Positiivisuus	Positiivinen työilmapiiri	

-hyvän työilmapiirin ylläpito, jos "kenkä puristaa" niin keskustella jonkun itselle kokeeman luotettavan henkilön kanssa tai maissa ystävien kanssa	Hyvän työilmapiirin ylläpito	Työilmapiiristä huolehtiminen		
---	------------------------------	-------------------------------	--	--

Liite 6: Sisällönanalyysi: Työnantajan vaikutus työntekijän työhyvinvointiin

Kerro miten työnantaja voisi edesauttaa sinun työssä jaksamistasi.				
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Kokoava määre
-lisää työvoimaa -voisivat miehittää laivat kunnolla -tarpeeksi työntekijöitä - ei tätä minimi ja vaja miehistöllä ajamista jatkuvasti -kenenkään ei tarvitse venyttää omaa jaksamista ääri rajoille	Riittävästi työntekijöitä	Miehitys	Työn suunnittelu ja ennakointi	Työnantajan vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin työntekijän näkökulmasta
-aikataulumuutokset -muuttaa aikatauluja	Aikataulumuutokset	Ennakointi		
-työaikajärjestelyt	Työaikajärjestelyt	Työn suunnittelu		
-miettimällä välillä onko kaikki uudistukset tai lisä paperisota välttämätöntä -työnantaja voi, mutta ei halua siihen -ei välitetä laivalta tulevista kommenteista miten silloin voi auttaa -heikosti	Kommunikoinnin puute työnantajan ja henkilöstön välillä turhauttaa	Kommunikointi	Vuorovaikutus	
-avoin keskusteluyhteys varustamon ja miehistön välillä työpaikan sosiaalisiin asioihin liittyen	Avoin keskusteluyhteys			
-arvostuksen lisääminen oikeasti eikä pelkissä korulauseissa -kohtelemalla kaikkia samanarvoisesti -vaikka olisi huono päivä, niin ei anna itsensä räjähtää ensimmäisen vastaantulijan naamalle	Samanarvoinen kohtelu ja työntekijän arvostus	Arvostus ja tukeminen		
-kannustamalla muutenkin työntekijää -tsemppaamalla	Positiivinen tukeminen			
-terveellinen ravinto -miehistö ruokarahan korotus -henkilökunnan ruokailuun panostaminen (ei vähentäminen kuten nykyään)	Ravitsemukseen panostaminen	Ravitsemus	Terveellisten elämäntapojen tukeminen	
-tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia -työnantaja voisi tukea vapaa-ajan liikuntaharrastuksia liikuntaseteleillä -liikuntaseteleillä -kulttuuri- tai kuntoseteleillä	Liikunnan tukeminen, esim. liikuntaseteleillä	Vapaa-ajan aktiivisuuden tukeminen		
-aktiivinen vapailla niin samaa rataa helpompi jatkaa töissä -satsaamalla vapaa-ajan virikkeisiin töissä, että lomilla -työjakson aikana ehtisi käydä ulkona	Vapaa-ajan aktiivisuuden tukeminen			

Tutkimuskysymys: Miten työssä jaksamista voisi tukea työntekijän näkökulmasta?	
Kerro miten työnantaja voisi edesauttaa sinun työssä jaksamistasi.	
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
Tarpeeksi työntekijöitä, jotta kenenkään ei tarvitse venyttää omaa jaksamistaan ääri rajoille. Työnantaja voisi myös tukea vapaa-ajan liikuntaharrastuksia liikuntaseteleillä, jos on aktiivinen vapailla niin samaa rataa on helpompi jatkaa myös töissä.	-tarpeeksi työntekijöitä -kenenkään ei tarvitse venyttää omaa jaksamistaan ääri rajoille -työnantaja voisi myös tukea vapaa-ajan liikuntaharrastuksia liikuntaseteleillä -aktiivinen vapailla niin samaa rataa on helpompi jatkaa myös töissä.
Liikuntaseteleillä ja kannustamalla muutenkin työntekijöitään	-liikuntaseteleillä -kannustamalla muutenkin työntekijöitään
Se voisi mutta, sillä ei ole halua siihen. ei välitetä laivalta tulevista kommentteista miten silloin voi auttaa.	-se voisi mutta, sillä ei ole halua siihen -ei välitetä laivalta tulevista kommentteista miten silloin voi auttaa
Tsemppaamalla, olemalla positiivinen ja kohtelemalla kaikkia samanarvoisesti. ja vaikka olisikin huono päivä, niin ei anna itsensä räjähtää ensimmäisen vastaantulijan naamalle.	-tsemppaamalla -olemalla positiivinen -kohtelemalla kaikkia samanarvoisesti -vaikka olisikin huono päivä, niin ei anna itsensä räjähtää ensimmäisen vastaantulijan naamalle.
voisivat miehittää laivat kunnolla eikä tätä minimi ja vaja miehistöllä ajamista jatkuvasti.	-voisivat miehittää laivat kunnolla - ei tätä minimi ja vaja miehistöllä ajamista jatkuvasti
Arvostuksen lisääminen OIKEASTI eikä pelkissä korulauseissa.	-arvostuksen lisääminen OIKEASTI eikä pelkissä korulauseissa
Työaikajärjestelyt	-työaikajärjestelyt
Aikataulumuutokset, lisää työvoimaa, terveellinen ravinto (miehistön ruokarahan korotus), avoin keskusteluyhteys varustamon ja miehistön välillä työpaikan sosiaalisiin asioihin liittyen	-aikataulumuutokset -lisää työvoimaa -terveellinen ravinto -miehistön ruokarahan korotus -voin keskusteluyhteys varustamon ja miehistön välillä työpaikan sosiaalisiin asioihin liittyen
Miettimällä välillä onko kaikki uudistukset tai lisää paperisota välttämättömiä, henkilökunnan ruokailuun panostaminen (ei vähentäminen kuten nykyään!!). Satsaamalla vapaa-ajan virikkeisiin sekä töissä että lomalla esim. kulttuuri- tai kuntoseteleitä.	-miettimällä välillä onko kaikki uudistukset tai lisää paperisota välttämättömiä -henkilökunnan ruokailuun panostaminen (ei vähentäminen kuten nykyään!!) -Satsaamalla vapaa-ajan virikkeisiin sekä töissä että lomalla -kulttuuri- tai kuntoseteleitä.
Tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia.	-tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia
Muuttaa aikatauluja niin, että työjakson aikana ehtisi käymään joskus ulkona	-muuttaa aikatauluja - työjakson aikana ehtisi käymään joskus ulkona

Liite 7: Lehtinen



Työhyvinvointi on kaikkien vastuulla

Merityön jaksamista edistävät tekijät

Laiva on kuin pieni yhteiskunta, jossa jokaisella on oma roolinsa. Työkavereiden kanssa on tultava toimeen myös vapaa-ajalla. (TE-palvelut)

Merityö voi olla kuormittavaa esimerkiksi poikkeuksellisten työolosuhteiden ja sosiaalisen kuormituksen, kuten haastavan asiakastyön vuoksi. Tämän takia onkin äärimmäisen tärkeää pitää huolta omasta jaksamisesta.

Voinko itse vaikuttaa omaan jaksamiseen?

Kyllä, jokainen voi vaikuttaa itse omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin.

Jaksamista edistäviä tekijöitä työntekijöiden itsensä mukaan ovat henkilökohtainen hyvinvointi, työn mielekkyys ja työyhteisö.

Henkilökohtaista hyvinvointia voi lisätä pitämällä huolen hyvistä elämäntavoista, kuten liikunnasta, ravinnosta, riittävästä unesta ja levosta.

Voinko vaikuttaa muiden jaksamiseen?

Voit. Hyvä työyhteisö vaikuttaa kaikkien työntekijöiden työhyvinvointiin. Tukemalla toisia ja lisäämällä hyvää yhteishenkeä positiivisella asenteella vaikutat muiden jaksamiseen työssä.

Työyhteisöön liittyviä voimavaroja ovat, muun muassa toisen arvostus, positiivinen vuorovaikutus ja työyhteisön tuki. Näiden avulla jaksaa työskennellä paremmin ja työn mielekkyys lisääntyy.

Työntekijöiden vinkkejä jaksamiseen työssä:

- Nuku riittävästi
- Käy kuntosalilla tai mahdollisuuksien mukaan kävelyllä laivan ollessa satamassa
- Ole positiivinen
- Keskustele asioista ihmisen kanssa, jonka koet itselle luotettavaksi
- Älä nauti alkoholia työjakson aikana
- Muista syödä hyvin