

Joni Mäkinen

YHTEISHENGEN VAIKUTUS TYÖHY- VINVOINTIIN SUOMALAISILLA RAH- TIALUKSILLA

Opinnäytetyö

Merikapteeni

Merenkulun koulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Merikapteeni
Tekijä	Joni Mäkinen
Työn nimi	Yhteishengen vaikutus työhyvinvointiin suomalaisilla rahtialuksilla
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Vuosi	2021
Sivut	49 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja(t)	Joni Hietakangas

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin yhteishengen vaikutusta työhyvinvointiin suomalaisilla rahtialuksilla. Tutkimus toteutettiin käyttäen kvantitatiivista tutkimusmenetelmää tekemällä kysely, johon vastasi suomalaisilla rahtialuksilla työskenteleviä henkilöitä. Kysely toteutettiin tammi-helmikuussa 2021. Tutkimuksen aineisto muodostui kyselyn vastauksista. Teoreettinen viitekehys muodostui aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta ja aiheeseen liittyvistä aiemmista tutkimuksista.

Tutkimuksessa selvitettiin, millaiseksi vastaajat kokivat oman työhyvinvointinsa ja työkykynsä tällä hetkellä, mitkä asiat he kokivat merkittäviksi töissä viihtymisen kannalta, mitkä asiat vaikuttivat eniten yhteishengen ja missä positiossa työskentelevät henkilöt vaikuttivat eniten sen muodostumiseen.

Kyselyyn vastanneiden työhyvinvointi ja työkyky olivat pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Kyselyyn osallistuneiden mielestä töissä viihtymisen kannalta tärkeimpiä asioita olivat hyvä ilmapiiri, avoimuus, luottamus, hyvä yhteishenki, hyvät ja mukavat työkaverit, hyvä johtaminen, ruoka, kotipuolen asiat, palkka, työn kokeminen merkitykselliseksi, varustamon toiminta ja työturvallisuus. Tutkimuksen mukaan yhteishengen muodostumiseen eniten vaikuttivat luottamus, tehokas ja osaava porukka, mukavat työkaverit, hyvät esimiehet ja rehellisyys. Tutkimuksen mukaan tärkein henkilö yhteishengen muodostumisen kannalta oli aluksen päällikkö ja muut tärkeiksi koetut henkilöt olivat konepäällikkö, yli-perämies, kokki ja pursimies.

Tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalisuus vaikutti positiivisesti hyvinvointiin, työkykyyn ja töissä viihtymiseen. Kyselyn vastausten perusteella pitkä työjakso lisäsi sitoutumista työhön ja sen kokemista merkitykselliseksi. Linjalii-kenteessä olevat merimiehet arvioivat ilmapiirin paremmaksi ja työnsä vähemmän uuvuttavaksi kuin hakurahtiliikenteessä olevat.

Vastausten perusteella yhteishenki ja hyvä ilmapiiri koettiin tärkeiksi asioiksi työhyvinvoinnin kannalta, kuten myös ruoka ja palkka.

Degree	Bachelor of Maritime Management, Captain
Author	Joni Mäkinen
Thesis title	Team spirit's effect on well-being at work on Finnish cargo vessels
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences
Time	2021
Pages	49 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Joni Hietakangas

ABSTRACT

This thesis is a study of the influence of team spirit on well-being at work on Finnish cargo vessels. The study was carried out using quantitative research methods by conducting an inquiry into seamen working on Finnish cargo vessels. The responses to the inquiry were collected in January and February of 2021 and they form the material of this study. The theoretical framework consists of literature and previous research related to the subject.

This study examines the state of the well-being and work ability of the participants in this inquiry. What kind of matters do they feel are important regarding their well-being at work? What kind of factors and who are the people who affect the formation of the team spirit the most?

The participants of this inquiry estimated that their well-being and work ability are on a good level. The participants replied that important things for enjoying to be at work are sincerity, trust, good leadership, nice co-workers, a good team spirit, a good atmosphere, food, a salary, matters at home, safety at work, the operation of the company and feeling that the work is significant. According to this study, the most important factors for the formation of team spirit were trust, an efficient and competent crew, nice co-workers, good leaders, and honesty. This study showed that the most important people for the formation of team spirit were the captains as well as chief engineers, chief officers, cooks and bosuns.

According to this study, community and social life affects positively on respondents' well-being and work ability. Regarding to the answers received from the inquiry, a long work period increases commitment to work and the feeling that the work is significant. According to the responses of the respondents to the inquiry, liner shipping seamen estimated that the atmosphere is better, and the work was less exhausting than in tramp shipping.

According to the responses of the respondents to the inquiry, a good team spirit and a good atmosphere are significant factors regarding their well-being at work, as well as food and a salary are.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	RAHTIALUS	7
2.1	Rahtialuksen henkilöstö.....	7
2.2	Alustyytit ja liikennöinti.....	8
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Työpahoinvointi.....	10
3.2	Fyysinen työhyvinvointi.....	11
3.3	Psyykkinen työhyvinvointi	12
3.4	Sosiaalinen työhyvinvointi.....	12
3.5	Henkinen työhyvinvointi	13
3.6	Ergonomia	14
3.7	Johtaminen ja esimiestyö	15
4	TYÖKYKY.....	16
4.1	Terveys.....	16
4.2	Osaaminen	17
4.3	Työhön suhtautuminen	18
4.4	Työ ja työympäristö.....	18
4.5	Sosiaalinen tuki.....	19
5	YHTEISHENKI.....	20
5.1	Sosiaalinen pääoma	22
6	AIEMMAT TUTKIMUKSET	22
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
7.1	Kvantitatiivinen tutkimus	25
7.2	Validiteetti ja reliabiliteetti	25
7.3	Tutkimusongelmat	27
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	27
8.1	Alkutiedot.....	27

8.2	Työhyvinvointi ja työkyky	28
8.3	Hypoteettiset väittämät	31
8.4	Töissä viihtyminen	32
8.5	Yhteishengen muodostuminen	35
8.6	Ryhmien väliset erot	37
8.6.1	Liikennöintityyppi	38
8.6.2	Pitkät ja lyhyet työjaksot.....	39
8.6.3	Sosiaaliset ja epäsosiaaliset	39
8.7	Avoimen kysymyksen vastaukset	40
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	42
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	
	Liite 1. Kyselyn saatekirje	
	Liite 2. Kysely	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on yhteishengen vaikutus työhyvinvointiin suomalaisilla rahtialuksilla. Merimiehet elävät puolet elämästään laivalla, jossa omia työkavereita ei saa valita. Laiva on työpaikkana poikkeuksellinen, sillä työkaverit muistuttavat samassa taloudessa asuvia elinkumppaneja työnteon ohella. Laivalta ei pääse kotiin työpäivän päätyttyä, vaan myös vapaa-aika vietetään aluksella työkavereiden kanssa. Työjaksot ovat viikkojen tai kuukausien pituisia ja laivalla ollaan eristyksissä muusta maailmasta. Hyvä yhteishenki ja ilmapiiri laivalla ovat kuulopuheiden perusteella tärkeimpiä elementtejä merimiesten viihtymiseen töissä. Tässä opinnäytetyössä käsitellään laaja-alaisesti työhyvinvointia, työkykyä ja yhteishenkeä.

Tutkimus on toteutettu keräämällä taustatietoa kirjallisuudesta liittyen työhyvinvointiin, työkykyyn ja yhteishenkeen, tutkimalla aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja vertaamalla näitä tutkimusta varten tehtyyn kyselyyn. Kyselyn tarkoitus on selvittää, mitkä asiat suomalaisilla rahtialuksilla työskentelevien merimiesten mielestä vaikuttavat työhyvinvointiin, töissä viihtymiseen ja yhteishenkeen. Kyselyn tarkoitus on myös selvittää yleistä työhyvinvoinnin tilaa ja alkutietojen perusteella jakaa vastaajia eri ryhmiin ja tutkia ryhmien välisiä eroja.

Lähtöolettamukset ovat, että hyvä yhteishenki ja ilmapiiri ovat tärkeimpiä asioita töissä viihtymiselle ja eniten niihin vaikuttaa aluksen päällikön toiminta. Myös lähiesimiesten toiminta ja yleinen johtamiskulttuuri aluksella on oletettavasti merkittävää työskentelyn ja viihtymisen kannalta, mutta päällikkö on silti aluksen johtaja ja hänellä on eniten valtaa laivassa. Lähtöolettamuksena on, että päällikkö vaikuttaa eniten yhteishengen muodostumiseen, koska hän voi omalla esimerkillään hitsata porukan puhaltamaan yhteen hiileen tai tehdä laivaan epäluottamuksen ilmapiirin.

Tutkimus on mielenkiintoinen ja ajankohtainen myös johtamisen näkökulmasta. Nykypäivänä on havaittu, että vanhan tyylinen ”kova johtaminen” ei ole yhtä tehokasta, kuin pehmeä johtaminen, hyvinvoinnin tuottaminen ja yhteisön korostaminen. On tutkittu, että yritykset, jotka keskittyvät tuottamaan hyvinvointia, tuottavat myös yleensä enemmän tulosta kuin yritykset, jotka keskittyvät vain tuloksen tahkoamiseen. (Rauramo 2008, 177.)

2 RAHTIALUS

Rahtialus on laiva, jolla kuljetetaan rahtia satamasta toiseen. Suomalaisilla rahtialuksilla työskentelee aluksen koosta riippuen pääsääntöisesti n. 4–20 henkilöä kerrallaan. Alukset voivat olla linjaliikenteessä tai hakurahtiliikenteessä. Alustyyppejä on erilaisia, kuten kuivarahti-, ro-ro-, kontti- ja monitoimialukset.

2.1 Rahtialuksen henkilöstö

Aluksen henkilöstö jaetaan kolmeen osastoon: kansiosasto, koneosasto ja talousosasto. Jokaisella osastolla on oma päällystönsä ja miehistönsä, mutta välttämättä joka laivasta ei löydy miehistöä ja päällystää, esimerkiksi pienemmän aluksen koneosastolla voi olla pelkästään konepäällikkö (päällystö) ja talousosastolta kokki (miehistö). (Meriliitto 2021a.)

Kansipäällystöön kuuluu aluksen päällikkö, yliperämies ja perämiehet. Päällikkö on aluksen johtaja, varustamon edustaja ja vastuussa koko aluksesta (Meriliitto 2021b). Yliperämies on vastuussa lastaamisesta, purkamisesta ja aluksen navigoinnista (Meriliitto 2021c). Perämiehet ovat vastuussa aluksen pelastautumisasioista, sairaalasta, reittisuunnittelusta ja navigoinnista (Meriliitto 2021d).

Kansimiehistöön kuuluu pursimies, matruusi ja puolimatruusi. Pursimies on osaston johtaja ja osallistuu myös lastinkäsittelyyn ja huoltotöihin. Matruusi toimii vahtimiehenä komentosillalla ja kannella sekä osallistuu lastinkäsittelyyn, huoltotöihin ja siivoukseen. Puolimatruusi tekee samaa kuin matruusi, mutta on alempana hierarkiassa. (Meriliitto 2021e.)

Konepäällystöön kuuluu konepäällikkö ja konemestarit. Konepäällikkö on aluksen hierarkiassa korkeimmalla heti päällikön jälkeen. Konepäällikkö on vastuussa laivan koneistosta ja koko konehuoneesta. (Meriliitto 2021f.) Konemestarit ovat konemiehistön lähimpiä esimiehiä ja osallistuvat huolto- ja korjaustöihin. Konemestarit ajavat vahtia laivoilla, joissa konehuone täytyy olla miehittynä aina kulussa. (Meriliitto 2021g.)

Konemiestöön kuuluu korjausmies, sähkömies ja konemiehet. Korjausmies on korkeimmalla konemiestön hierarkiassa ja hän osallistuu koneiston huolto- ja korjaustöihin. Konemiehet osallistuvat huolto- ja korjaustöihin ja siivoavat konehuonetta. (Meriliitto 2021e.) Sähkömies huoltaa ja korjaa koko laivan sähkölaitteita. Sähkömies hälytetään aina apuun sähkövian yllättäessä. (Meriliitto 2021h.)

Stuertti on talousosaston päällystää, kokki ja talousapulainen miehistöä. Useimmilla suomalaisilla rahtialuksilla on joko pelkkä kokki, tai kokkistuertti ja talousapulainen. Kokkistuertti tekee ruokaa ja on vastuussa aluksen keittiön siisteydestä. Kokkistuertti tekee ruokatilaukset ja huolehtii, että laivan ruokavarannot riittävät koko ajan. (Meriliitto 2021i.) Kokki tekee samaa kuin kokkistuertti, mutta saa huonompaa palkkaa. Talousapulainen auttaa kokkia ruoanvalmistuksessa, siivoaa ja auttaa ruoan varastoinnissa. (Meriliitto 2021j.)

Suomalaisten rahtialusten henkilöstö työskentelee yleensä yhtäjaksoisesti n. 2–6 viikkoa kerrallaan. EU:n kansalaiset vuorottelevat normaalisti vaihtokaverinsa kanssa ns. ”1–1-tahtia” eli ollaan sama aika töissä ja kotona. Yleensä aluksella tai varustamolla on jonkinlainen standardi, kuinka pitkiä työjaksoja keskimäärin tehdään, mutta niiden pituudet saattavat muuttua ja oman vaihtokaverin kanssa voi sopia muutoksista. EU:n ulkopuoliset kansalaiset työskentelevät yleensä pidempään yhtäjaksoisesti. Esimerkiksi venäläiset ja ukrainalaiset työskentelevät normaalisti n. 2–4 kuukautta, kun taas filippiiniläiset tekevät normaalisti 6–9 kuukauden työjaksoja.

2.2 Alustyypit ja liikennöinti

Kuivarahtialukset kuljettavat aluksen ruumassa ns. ”irtotavaraa”, kuten viljaa, lannoitetta, haketta, malmia, hiiltä, soraa tai vastaavaa. Ro-ro-alukset kuljettavat lastia, joka liikkuu pyörien päällä ruumaan ja ulos ruumasta, kuten rekat, autot, kontit tai teollisuuden tuotteet lastattuna lavan päälle. Konttilaivat lastaavat ainoastaan kontteja, jotka nostetaan laivaan ja pois laavasta nosturilla. Monitoimialukset kuljettavat pääsääntöisesti projektilasteja, kuten laivan lohkoja, tuulivoimalan osia ynnä muita. (Logistiikan Maailma 2021a.)

Linjaliikenteessä oleva alus kulkee tiettyä reittiä sovitulla aikataululla. Reitti voi koostua kahdesta tai useammasta satamasta. Linjaliikenteessä ovat useimmiten ro-ro- ja konttialukset, joskus myös kuivarahtialukset. (Logistiikan Maailma 2021b.)

Hakurahtiliikenteessä oleva alus liikkuu rahtien mukaan epäsäännöllisellä aikataululla eri satamien välillä. Samoissa satamissa saatetaan käydä, mutta se on sattumanvaraista. Useimmiten hakurahtiliikenteessä ovat kuivarahti- ja monitoimialukset. (Logistiikan Maailma 2021c.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen puolen. Sitä voidaan peilata yleisen terveyden määritelmään, joka on maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Työhyvinvoinnissa kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. (Virolainen 2012, 11-12.) Ihmisen työhyvinvointi on tunnetta työtyytyväisyydestä ja ilosta. Suonsivun (2014, 43) mukaan se näkyy työntekijöissä ja työyhteisössä sujuvana yhteistyönä, paneutumisena työhön, laadukkaina palveluina ja toiminnan tuloksellisuutena.

Rauramo (2008, 27-36) jakaa työhyvinvoinnin viiteen portaaseen, joiden tarpeet tyydyttämällä saavutetaan työhyvinvointia. Psykofysiologiset perustarpeet ovat ensimmäisellä portaalla, johon kuuluu yksilölle sopiva työ, virikkeinen vapaa-aika, ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito. Toisella portaalla on turvallisuuden tarve, joka tyydytetään turvallisella työympäristöllä ja toimintatavoilla, riittävä palkkaus, pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Liittymisen tarve on kolmannella portaalla, johon sisältyy työpaikan yhteishenki, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, avoimuus, luottamus, vaikutusmahdollisuudet, esimies-alaisuus suhteet ja työn kehittäminen yhdessä. Neljänneltä portaalta löytyy arvostuksen tarve, joka tyydytetään hyvinvointia ja tuottavuutta edistävällä missiolla, visiolla, strategialla, eettisesti kestäväillä arvoilla, oikeudenmukaisella palkalla, palautteella, palkitsemisella ja toiminnan arvioinnilla ja kehittämisellä. Viidennellä ja viimeisellä por-

taalla on itsensä toteuttamisen tarve, johon kuuluu oppimisen ja osaamisen tukeminen, itsensä kehittäminen, elinikäinen oppiminen, oivaltamisen ilo ja mahdollisuus itsensä kokonaiseen hyödyntämiseen.

Otalan (2000) mukaan tehokas, tuloksellinen ja hyvinvoiva työyhteisö koostuu yhteiset arvoista ja luottamuksesta, oikeudenmukaisuudesta ja moninaisuudesta, hyvästä ilmapiiristä ja yhteisöllisyydestä, me-hengestä, aidosta yhteistoiminnasta ja osallistumisesta, selkeästä johtajuudesta ja hyvästä esimiestyöstä, selkeistä tavoitteista ja mielekkäistä tehtäväkuvista, vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksista työhön, oikeudenmukaisesta ja kannustavasta palkka- ja palkitsemispolitiikasta, osaamisen tukemisesta ja ura- ja kehittymismahdollisuuksista, vuorovaikutteisesta viestinnästä, terveellisestä ja turvallisuudesta työympäristöstä, hyvästä palvelussuhdeturvasta sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta.

3.1 Työpahoinvointi

Työpahoinvointi ja kielteinen kuva työelämästä on lisääntynyt 1990-luvun lammasta alkaen (Suonsivu 2014, 118). Työpahoinvointi tarkoittaa vastakohtaa työhyvinvoinnille. Se ilmenee mm. väsymyksenä, uupumuksena, stressinä tai masennuksena. Jos kokonainen organisaatio kokee työpahoinvointia, se ilmenee koko yhteisön väsymisenä, työtehon heikkenemisenä ja siirtymisenä asiatasolta tunnetasolle. Tyytymättömyys ja sairaslomat lisääntyvät ja ilmapiiri työpaikalla heikkenee. Pahoinvointi työssä lisää ongelmakeskeistä ajattelua ja hankaloittaa ratkaisun löytämistä ongelmatilanteissa. (Suonsivu 2014, 13-14.)

Nykyään työelämään liitetään entistä enemmän mm. jaksamisongelmia, kiirettä, epävarmuutta, epäoikeudenmukaisuutta, kiusaamista, henkistä kuormitusta ja stressiä. Työelämän ja yksityiselämän rajat ovat hämärtyneet, sillä työntekijä on aina tavoitettavissa kännykällä. Työntekijältä odotetaan vahvaa sitoutumista ja motivaatiota, kun taas pätkätyöt ja organisaatiomuutokset lisääntyvät alati. Organisaatioiden strategiat ja tavoitteet eivät yletä ruohonjuuritason tasolle, tai näy siellä. Organisaatioiden kaksinaamaisuus on lisääntynyt, jolloin työntekijät eivät koe motivaatiota sitoutua organisaatioon. (Suonsivu 2014, 118-119.)

Työuupumus on sidoksissa johtamiseen. Passiivinen ja työntekijöitä sekä vastuuta välttävä johtajuus altistaa herkästi työuupumukselle, kun taas palkitseva, innostava, muutosmyönteinen, yksilöllistä osaamista hyödyntävä ja tulevaisuussuuntautunut johtajuus ehkäisee työuupumusta. (Suonsivu 2014, 164.) Hyypän (2005, 37) mukaan uupumus ja henkinen rasitus lisääntyvät työpaikoilla, joissa vallitsee epäluottamuksen ilmapiiri.

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluu työn fyysinen kuormitus, fyysiset työolosuhteet ja ergonomia. Myös työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet liittyvät fyysiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 17.) Turvallinen ja terveellinen työympäristö ovat erittäin tärkeitä elementtejä työhyvinvoinnin, kustannustehokkuuden ja tuloksen kannalta. Työyhteisö ja yrityksen talous voivat hyvin, kun terveyshaittojen ja tapaturmien riskit minimoidaan. (Rauramo 2008, 18-19.)

Ihmisen elimistö tarvitsee kuormitusta ja haasteita pysyäkseen terveenä. Työntekijälle sopiva kuormitus edistää fyysistä hyvinvointia ja työn kuormituksen ollessa sopiva, työntekijä palautuu pian työpäivän päätyttyä ja on virkeä myös vapaa-ajan vietossa. Fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota, ettei työ rasita työntekijää liikaa tai väärällä tavalla. Tavaroiden siirrot ja nostot, toistuva yksipuolinen liike, haitalliset työasennot sekä istumatyö ovat fyysisesti kuormittavia asioita ja niistä saattaa aiheutua tuki- ja liikuntaelinsairauksia. (Rauramo 2008, 37-43.) Fyysistä hyvinvointia voidaan parantaa työkierrolla, jossa työtehtävät vaihtuvat työntekijöiden kesken, tauoilla ja jaloittelu- sekä venyttelyhetkillä (Virolainen 2012, 17).

Liikunta on suuri voimavara yksilölle, joka parantaa eniten fyysistä, mutta myös psyykkistä hyvinvointia. Hyvä kunto auttaa jaksamaan työssä ja vapaaajassa. Säännöllisellä liikunnalla voidaan saada jopa 20 vuoden lisävoimavarat. Liikunta lisää työn tuottavuutta, vähentää tapaturmariskiä, terveyskulut vähenevät ja työn laatu paranee. (Rauramo 2008, 61-63.)

3.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu työn stressaavuus, työpaineet, työilmapiiri ja työn mielekkääksi kokeminen. Työstä johtuvaa psyykkistä pahoinvointia esiintyy mm. kiireen, alipalkkauksen ja tunteiden tukahduttamisen takia.

Psyykkisesti hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi, kokee työn kuormittavan sopivan verran sekä kokee vapautta ilmaista tunteitaan kollegoilleen ja esimiehelleen. Kauna ja kateus työntekijöiden välillä vaikuttaa suuresti psyykkiseen hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 18-22.)

Stressi on samaan aikaan sekä hyvä että huono asia. Matala stressin määrä lisää toimintakykyä ja aktiivisuutta, kun taas liian suuri stressin määrä lamauttaa yksilön ja on terveydelle vaarallista. Mielekäs työ, myönteisyys, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot, työpaikan toimivat ihmissuhteet, hyvä ilmapiiri ja esimiehiltä ja työtovereilta saatu tuki vähentävät stressiä ja tukevat yksilöä hänen kohdatessa terveysongelmia. (Suonsivu 2014, 23-28.)

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on tärkeää psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Työssä jaksetaan paremmin, kun perheelle ja vapaa-ajalle on tilaa ihmisen elämässä. Organisaation perheystävällinen kulttuuri parantaa työntekijöiden hyvinvointia, sillä perheestä huolehtiminen on työn ohella ihmisen tärkeimpiä tehtäviä. Siksi on tärkeää, että organisaatiossa ei ole kielteisiä seuraamuksia perheen vaikutuksesta työelämään. (Rauramo 2008, 21-22.)

Psyykkinen työhyvinvointi lisääntyy, kun työtä ja työntekijöitä tarkastellaan vahvuuksien eikä ongelmien kautta. Työyhteisöön syntyy kannustava ja aktiivinen ilmapiiri, kun keskitytään vahvuuksiin ja niitä tutkitaan sekä vahvistetaan entisestään. Vahvuuslähtöisessä organisaatiossa työntekijät kokevat mielihyvää ja aikaansaannoksia. (Suonsivu 2014, 113-114.) Rauramon (2008, 55) mukaan keskeisiä asioita psykososiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi ovat mm. työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen.

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi on sitä, että työpaikalla on avoin ilmapiiri, työkaverit on helppo lähestyä, työ- ja vapaa-ajan asioista voi puhua vapaasti ja

työntekijöillä on hyvät välit. Sosiaaliset tilanteet, kuten kahvi- ja lounastauot ja kohtaamiset työpaikalla rakentavat positiivista ilmapiiriä. Sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää tutustua työkavereihin persoonina ja oppia heidän henkilökohtaisesta elämästä. Kolme neljästä kokee työkavereiden kanssa ystäväystymisen lisänneen viihtymistä työpaikalla. Lähes puolet kokevat, että ystävyysuhteet työpaikalla lisäävät motivaatiota ja n. kolmasosa kokee tekevänsä töitä tehokkaammin työpaikalla syntyneiden ystävyysuhteiden vuoksi. Enimmäkseen työpaikan ystävyysuhteilla on positiivisia vaikutuksia, mutta jopa 10 % suomalaisista työntekijöistä on kokenut ristiriitoja ystävyysuhteessa työkaveriin. Ristiriitoja on tullut, jos ystävälle ei ole uskaltanut sanoa asioista suoraan. Myös esimiehen ja alaisen välinen ystävyysuhte on voinut aiheuttaa kateutta ja epäilyksiä, että esimies suosii alaista ja alainen kertoo juoruja esimiehelle. (Virolainen 2012, 24-26.)

Työpaikan hyvä ilmapiiri on ensiarvoisen tärkeää työyhteisölle. Hyvässä ilmapiirissä kaikki ovat sitoutuneet työolojen kehittämiseen, epäkohtiin puututaan nopeasti ja ongelmat poistetaan järjestelmällisesti niin, että voidaan keskittyä myönteisiin asioihin ja olla vattvomatta ongelmissa. (Rauramo 2008, 124-125.)

Työn imu on positiivinen tila, jossa työntekijä kokee työtä kohtaan pitkäjänteistä myönteisyyttä ja motivaatiota, joka näkyy tarmokkuutena, haluna omistautua työlle ja työhön uppoutumisena. Työntekijä, joka kokee työn imua, on tehokas työntekijä sekä aktiivinen ja tarmokas vapaa-ajallaan. Työn imu on myös yhteisöllinen ilmiö. Sitä kokeva organisaatio lisää yhteisöllisyyttä ja yhteisöllisyys lisää työn imua. Organisaatio, jossa on paljon työn imua, on siis tuottelias, yhteisöllinen, viihtyisä ja voi hyvin myös vaikeina aikoina. (Suonsivu 2014, 108-109.) Työn imu siis kannattelee yksilöä sekä yhteisöä kovassa kuormituksessa ja paineen alla (Rauramo 2008, 17).

3.5 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi liittyy työpaikan ja omien arvomaailmojen kohtaamiseen. Tämä näkyy työpaikalla mm. iloisuutena sekä työkavereista ja asiakkaista välittämisenä. Henkinen työhyvinvointi on yhteisöllisyyden ja harmonian tunnetta. Työpaikalla on henkistä pahoinvointia, jos työpaikan ja työntekijän

arvomaailmat ovat ristiriidassa tai työ vaatii lain rikkomista, valehtelua tai väärän tiedon antamista. (Virolainen 2012, 26-27.) Yrityksen yhteiskuntavastuullisuus, eettisyys ja inhimillisyys ovat tärkeitä näkökulmia henkisen työhyvinvoinnin kannalta (Rauramo 2008, 18).

Työntekijän on saatava oikeudenmukaista palkkaa suhteessa työn vaatimuksiin, olosuhteisiin ja työn tuottavuuteen voidakseen henkisesti hyvin. Epäoikeudenmukainen palkkaus aiheuttaa eripuraa työntekijän ja -antajän välillä, mikä rikkoo organisaation yhteisöllisyyttä ja harmoniaa. Epäoikeudenmukainen palkkaus luo jännitteitä ja vaikeuttaa työntekijää sitoutumaan organisaatioon ja motivoitumaan työssään. Menestyvät organisaatiot suunnittelevat palkitsemisjärjestelmänsä kannustavaksi, mutta myös ihmisen voimavaroja tukevaksi. (Rauramo 2008, 154-155.)

Luovuus ja luominen ovat ihmisen sisäänrakennettuja perustarpeita, joten ei ole yllätys, että luovuutta ruokkivat ja siihen kannustavat työpaikat menestyvät muita paremmin. Yritykset, joiden tärkein päämäärä on tuottaa voittoa, menestyvät pääsääntöisesti heikommin kuin yritykset, jotka keskittyvät hyvinvoinnin tuottamiseen. Ihminen, joka työskentelee ns. rakkaudesta lajiin ja kokee vapautta ilmaista itseään, on tehokkaampi kuin ihminen, joka tekee työtä vain siitä saatavan materiaallisen voiton vuoksi. Ihmisten saadessa ilmaista itseään ja käyttää luovuuttaan, henkinen hyvinvointi tarttuu kollektiivisesti ja yhteisöllisyys, suvaitsevaisuus ja arvostus alkavat näkyä työpaikalla. (Rauramo 2008, 177.)

3.6 Ergonomia

Ergonomia on tieteenala, jonka tavoitteena on turvallisuus, terveys, hyvinvointi ja toiminnan tehokkuus. Ergonomia jaetaan kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysinen ergonomia tutkii työnteon fyysistä mukavuutta ja sujuvuutta. Kognitiiviseen ergonomiaan liittyy havaintokyky, muisti, päättely, psyykinen kuormitus, päätöksenteko, ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus, inhimillisen toiminnan luotettavuus, työstressi ja koulutus. Organisaation ergonomian edistämistrategialla pyritään optimoimaan organisaatorakenteita, toimintatapoja ja prosesseja. (Virolainen 2012, 27-29.)

3.7 Johtaminen ja esimiestyö

Työhyvinvointia täytyy tarkastella, arvioida ja havaintojen perusteella johtaa. Siihen tarvitaan henkilöstöä ja taloutta kuvaavia mittareita, kuten osaaminen, ajankäyttö, työsuhde, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys ja tuloksellisuus. (Rauramo 2008, 19.) Työhyvinvoinnin parantaminen on jokaisen tehtävä organisaatiossa, mutta vastuu siitä kuuluu viime kädessä ylimmälle johdolle, kun taas lähiesimies on kenttätasolla sen tärkein vaikuttaja (Rauramo 2008, 146).

Hyvä johtaja keskittyy olennaiseen, on ratkaisukeskeinen, tekee vaikeitakin päätöksiä, suuntautuu tulevaan, saa koko henkilöstölle yhteisen tahtotilan ja antaa tilaa avoimelle keskustelulle sekä luoville näkemyksille. Uusiutuminen ja oman toiminnan säännöllinen arviointi ovat tärkeitä toimintatapoja hyvälle johdolle. Useat työntekijät ovat kiinnostuneita työnsä uudistamisesta, työyksikön tulevaisuuden mietinnästä ja uudentyypisten ratkaisujen pohtimisesta, joten johtajien on tärkeää luoda uusiutuva ja ideoille avoin työympäristö. (Suonsivu 2014, 134-137.)

Hyvään johtamiseen kuuluu joustavuus, luottamuksen herättäminen ja oikeudenmukaisuus. Tärkeää on myös inhimillisten voimavarojen johtaminen. Henkilöstöä tulee johtaa sisältä päin ja tunnistaa olemassa olevia voimavaroja, kannustaa henkilöstöä ja huolehtia työhyvinvoinnista. Johtamisen tehtävä on luoda henkilöstölle hyvät mahdollisuudet työntekoon, jota on esimerkiksi riskien minimointi, nopea puuttuminen ongelmiin sekä ajanmukaiset, ergonomiset ja terveyttä edistävät työvälineet ja -tilat. (Suonsivu 2014, 137.)

Suonsivun (2014, 138-139) mukaan hyvän johtajan määritelmään kuuluu jäämäkkyys, empaattisuus, vaikuttavuus, avoimuus, tuloksellisuus, tarmokkuus, hyvinvointi fyysisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti ja henkisesti sekä nöyryys. Hyvän johtajan pitää hallita mm. kommunikointi, verkostojen rakentaminen, visiointi, tiimin johtaminen, valmennus, muutosten johtaminen, analysointi, päätösten teko, ajan hallinta ja stressin hallinta. Hyvän johtajan tunnusmerkki on, kun alaiset osoittavat arvostusta johtajaansa kohtaan ja valtuuttavat hänet tietyissä tilanteissa toimimaan ja tekemään päätöksiä heidän puolestaan.

4 TYÖKYKY

Työkyky on moninainen käsite, eikä sitä ole onnistuttu selittämään tyhjentävästi tähän päivään mennessä. Mäkitalo ja Palonen (1994, 155-162) käsittelevät työkykyä kolmesta eri näkökulmasta: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu tarkastelutapa. Lääketieteellinen työkyky tarkoittaa ihmisen omia ominaisuuksia ja terveyttä. Tasapainomallissa verrataan työntekijän ominaisuuksia ja kykyjä ympäristöön ja työn vaatimuksiin. Integroitu työkyvyn malli tarkastelee työntekijää, hänen toimintaansa ja työympäristöä systeeminä, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Aromaa & Koskinen (2010, 51) määrittelevät työkyvyn koostuvan terveydestä, toimintakyvystä, osaamisesta, työhön suhtautumisesta, työympäristöstä sekä sosiaalisesta tuesta. Työkyvyn määrittelyssä tärkeintä on yksilön oma arvio työkyvystään, sillä se on ennustanut tulevaa työkyvyttömyyttä ja -kykyä. Suonsivun (2014, 17-18) mukaan työkykyyn voivat vaikuttaa lähes kaikki asiat ihmisen elämässä.

Aromaan & Koskisen tapa tarkastella työkykyä on monimuotoisin, joten määrittelen työkyvyn heidän mallinsa pohjalta.

4.1 Terveys

Terveys on tärkeimpiä määrittäjiä työkyvyille, terveyden heikkeneminen voi heikentää työkykyä merkittävästi (Aromaa & Koskinen 2010, 51-58). Vuodesta 1997 lähtien suomalaisten sairauspoissaolokaudet ovat lisääntyneet merkittävästi. Työkyky on menetetty ainakin hetkellisesti mm. heikon terveydentilan, kroonisten sairauksien, stressioireiden, työtyytymättömyyden, elämän turvattomuuden, epäoikeudenmukaisen kohtelun ja kiusaamisen takia. (Suonsivu 2014, 18.)

45 %:lla kaikista työkäisistä oli vuonna 2006 jokin lääkärin toteama pitkäaikais sairaus tai vamman jälkitila. Vuonna 2005 jäi 26 000 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle ja eläkepäätöksistä 32 % annettiin mielenterveyshäiriöiden takia. Eläkehaaveiden taustalla oli selkeästi psykososiaaliset ongelmat ja henkilön kuormitus, ei fyysinen terveys. Siksi on tärkeää, että työpaikalla keskity-

tään tiimityöhön, yhteiseen keskusteluun ja työyhteisöjen kehittämishankkeisiin. Selvästi suurin mielenterveyden häiriö on masennus. Se aiheuttaa huomattavaa työkyvyn menettämistä ja Kelan selvityksen mukaan joka viides sairauslomapäivä johtuu mielenterveysongelmista. (Suonsivu 2014, 19-20.)

Merkittävä terveydenheikentäjä Suomessa on tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Yli 30 % pitkäaikaisista sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä johtuu näistä. Suurin osa työssäkäyvistä henkilöistä kokee tuki- ja liikuntaelinoireita (67 %) ja hengitysteiden ja limakalvojen oireita (53 %). Alkoholinkulutus, ylipaino ja unihäiriöt yleistyvät jatkuvasti. (Suonsivu 2014, 22-23.)

Terveellinen ruoka, painon hallinta, riittävä lepo ja uni ja vähäinen päihteiden käyttö ovat tärkeitä tekijöitä terveyden ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Terveyden ja työkyvyn menettäminen on kierre, josta on vaikea päästä takaisin työelämään. Terveyttä kannattaa edistää ja näin ollen ehkäistä mahdollista työkyvyttömyyskierrettä. (Rauramo 2008, 64-74.)

4.2 Osaaminen

Osaaminen on kilpailukyvyn perusta. Se edellyttää jatkuvaa oppimista, uuden tiedon luomista ja luo uusia haasteita. Suurin osa oppimisesta tapahtuu töissä, joten organisaation on tärkeää tukea työssä tapahtuvaa oppimista. Oppimisesta on tehtävä päivittäistä, jotta kaikki organisaatiossa kehittävät jatkuvasti omaa tekemistään ja organisaatio pysyy kilpailukykyisenä ja selviää ajan tuomista muutoksista ja haasteista. Osaamisen kehittäminen on myös merkittävää yksilön kannalta, sillä kehittämällä itseään ja oppimalla uutta yksilö pysyy vahvana työmarkkinoilla. (Rauramo 2008, 160-161.)

Oppiminen on tärkeää niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Yksilön tulee pyrkiä kehittymään johtamalla itseään koko työuransa ja elämänsä aikana. Kuitenkaan kaikkea oppimista ei voida sysätä yksilön vastuulle, vaan tehokasta ja hyödyllistä oppimista on myös tiimioppiminen, joka on kouluttajavetoista tai vertaisten toisilleen opettamaa. Organisaation onkin kannustettava yksilöitä oppimaan ja luotava kulttuuri, joka mahdollistaa oppimiskokemukset ja oivalukset ja sallii epäonnistumiset ja niistä oppimisen. (Rauramo 2008, 162-170.)

Yksilön osaamisen kehittäminen on elinikäinen prosessi ja työhyvinvoinnin perustekijöitä. Nykyään työntekijältä odotetaan laajempaa osaamista entiseen verrattuna, mikä luo paineita ja haasteita. Osaaminen voidaan jakaa ammatti-osaamiseen, sosiaaliseen osaamiseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen. (Suonsivu 2014, 48-49.) Osaaminen liittyy vahvasti työkykyyn, varsinkin korkeakoulutetuilla ja nuorilla. Päättelyä vaativassa työssä työnsä hyvin osaava työntekijä arvioi oman työkykynsä pääsääntöisesti hyväksi. (Aromaa & Koskinen 2010, 67-68.)

4.3 Työhön suhtautuminen

Työhön suhtautuminen on tyytyväisyyttä, motivoituneisuutta, kiinnostusta ja innostusta työhön. Työhönsä positiivisesti suhtautuvat työntekijät arvioivat työkykynsä paremmaksi, kuin työhönsä tyytymättömät. Toki työnsä hyvin osaava ja toimintakykyinen työntekijä suhtautuu työhönsä lähtökohtaisesti positiivisesti. (Aromaa & Koskinen 2010, 69-70.)

Turvattomuuden tunne työsuhteen jatkumisen epävarmuudesta on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi. Huoli työllistymisestä ja taloudellisista ongelmista on monille arkipäivää ja erittäin kuormittavia asioita. On tärkeää, että yksilö saa ohjausta ja tietoa riittävästi työhönsä ja sen jatkuvuuteen ja toimeentuloon liittyvissä asioissa. Turvallinen työpaikka auttaa yksilöä suhtautumaan työhön ja tuleviin haasteisiin positiivisella otteella ja hyvillä voimavaroilla. (Rauramo 2008, 85-86.)

4.4 Työ ja työympäristö

Työ ja työympäristö ovat eräitä tärkeimpiä määrittäjiä työkyvyn arvioinnin kannalta. Työn vaatimukset, työympäristö, työyhteisö, työn organisointi, työprosessi ja työn tekemiseen liittyvä kulttuuri ovat työkykyä määrittäviä tekijöitä. Fyysinen ja henkinen rasitus aiheuttavat uupumista, joka heikentää työkykyä merkittävästi. (Aromaa & Koskinen 2010, 71-76.)

Työhyvinvointia voidaan parantaa merkittävästi kehittämällä työtä ja työprosesseja. Kun työn sujuvuudessa on ongelmia, työpahoinvointi lisääntyy ja syyllisten etsintä saattaa alkaa. Siksi ratkaisukeskeinen ilmapiiri ja työprosessien parantaminen ovat tärkeää organisaatioissa. (Suonsivu 2014, 115-116.)

Nykyään muutos näkyy työelämässä erittäin vahvana ja kasvavana trendinä. Liiallinen muutos kuormittaa työntekijää ja aiheuttaa muutosvastarintaa, joka on ihmisen luonnollinen reaktio. Muutokset ovat hyvästä, kun niitä tehdään sopivalla aikataululla, muutokseen saa olla vaikuttamassa, työporukalla on yhteinen visio, tiedottaminen on avointa ja ratkaisuvaihetta puntaroidaan yhdessä. (Rauramo 2008, 86-88.)

Työympäristön on oltava turvallinen ja sitä täytyy johtaa. Turvallisuus on tärkeää työhyvinvoinnin, organisaation, tuloksen ja jatkuvuuden kannalta. Turvallisuutta voidaan hallita ja kehittää, jolloin organisaation turvallisuuden kehitys on jatkuva prosessi. Turvallisuuden osa-alueita on mm. toimitila-, henkilö-, tieto-, palo- ja rikosturvallisuus sekä poikkeusoloihin varautuminen. Työsuojelu sekä tuotannon ja toiminnan turvallisuus ovat tärkeitä osa-alueita turvallisuudessa, varsinkin työntekijän kantilta. (Rauramo 2008, 90-91.)

Työpaikalla täytyy vallita turvallisuuden kulttuuri, jotta työntekijät noudattavat turvallisuusmääräyksiä ja -suosituksia. Turvallisuutta ei voida luoda pakkotoimilla, vaan yhteistyöllä. Turvallisuuteen täytyy olla sitouduttu johtoa myöten ja sen pitää näkyä arjessa. Yleensä vakavien tapaturmien taustalla on paljon lieviä tapaturmia ja läheltä piti -tilanteita. Tapaturmia voidaan ehkäistä havainnoimalla ja raportoimalla vaaratilanteita. Työturvallisuus täytyy tuoda positiivisessa valossa esille työyhteisössä, jotta kaikki osallistuvat noudattamaan ja kehittämään turvallisuutta. (Rauramo 2008, 92-95.)

4.5 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki vähentää paineita ja antaa voimavaroja yksilölle. Sosiaalista tukea tarvitaan niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. (Rauramo 2008, 124.) Sosiaalinen tuki vaikuttaa positiivisesti työkykyyn ja vastaavasti sen puute voi rajoittaa työkykyä tai voimistaa rajoittumista, jos työkyky on rajoittunut muista syistä. Tuen ja avun merkitys on suuri sillä ihmiset, jotka kokivat tarvittaessa saavansa tukea tai apua sukulaiseltaan, ystävältään tai naapuriltaan, kokivat työkykynsä olevan maksimissaan tai lähellä sitä. (Aromaa & Koskinen 2010, 77-78.)

Sosiaalisen tuen päinvastainen ilmiö on kiusaaminen, häirintä ja syrjintä. Nämä ovat terveydelle ja työkyvylle haitallisia asioita, jotka aiheuttavat psyykkisiä sekä fyysisiä oireita ja pahimmillaan masennuksen ja työkyvyn menetyksen. Kiusaamista, häirintää ja syrjintää voi esiintyä monissa tilanteissa monilla eri tavoilla ja siksi työntekijöitä on valaistava asiasta mahdollisimman monipuolisesti ja luotava pelisäännöt siitä, mikä on epäasiallista kohtelua ja miten siihen puututaan. (Rauramo 2008, 116-117.)

Ihmisten erilaisuudet ja monimuotoisuudet on huomioitava ja hyödynnettävä työpaikalla. Yksilöiden kyvyt, eroavaisuudet, erilaiset tarpeet ja vahvuudet huomioimalla saavutetaan tasa-arvoinen oikeudenmukainen ja tehokas työpaikka, jossa vallitsee ymmärrys, hyväksyntä ja suvaitsevaisuus. Esimiesten ja myös alaisten, eli jokaisen vastuulla on luoda työpaikalle erilaisuuksia salliva ja hyödyntävä kulttuuri. (Rauramo 2008, 126-128.)

5 YHTEISHENKI

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat elintärkeitä asioita ihmisen olemassaolon ja toiminnan kannalta. Yksilö saa yhteisöstä voimaa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä yksilön itsetunto muodostuu yhteisössä. Yksilö on voimakas ja kykenee toimimaan mielekkäästi yhteiskunnassa tai yhteisössä. (Rauramo 2008, 122.)

Yhteishenki koostuu yhteisistä arvoista ja normeista, luottamuksesta sekä arvostuksesta yhteisössä. Yhteishenki syntyy yhdessä tekemisestä ja yhteisistä kokemuksista. Sitä ruokkivia tekijöitä ovat avoimuus, vastavuoroisuus ja ratkaisukeskeinen toimintakulttuuri. (Repo ym. 2015, 17.) Hyypän (2005, 42) mukaan työpaikan me-henki muodostuu yhteisistä tavoitteista, oman työn arvostamisesta, työtyytyväisyydestä, ammattiosaamisesta ja työpaikan tukemasta vapaaehtoisesta harrastustoiminnasta.

Yhteishenki parantaa koko työyhteisön työhyvinvointia, sillä yhteishengen ansiosta tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat avoimesti ja ongelmista uskalletaan puhua. Osallistuva johtaminen, työntekijöiden kuunteleminen, palautteen anto ja dialogi onnistuvat erinomaisesti työyhteisössä, jossa koetaan yhteishenkeä. (Suonsivu 2014, 59.)

Yhteisöllisyydellä on merkittäviä vaikutuksia ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin sekä terveyteen. Ihmisen immunitaatti on vahvempi ihmisen ko-kiessa yhteisöllisyyttä ja immunitaatti heikkenee yhteisöllisyyden kärsiessä. Esimerkiksi harrastustoiminnalla on suuri vaikutus ihmisen terveyteen. Harrastuksissa yksilö saa sosiaalista pääomaa, eli kokee yhteishenkeä ja sitä kautta voi paremmin. Markku T. Hyypän tekemässä tutkimuksessa yksilöt, jotka eivät harrasta mitään tai harrastavat hyvin vähän, kuolivat 20 vuoden tarkastelujak-solla kolme kertaa todennäköisemmin, kuin usein ja useita harrastuksia har-rastavat ihmiset. Lisäksi havaittiin, että kroonisesti sairailta henkilöillä, jotka osallistuivat harrastustoimintaan aktiivisesti, oli yhtä suuret eloonjäämismah-dollisuudet kuin täysin terveellä, mutta passiivisella ja harrastamattomalla yk-silöllä. Harrastelu, puuhastelu ja seurustelu pidentävät elämää yhtä tehok-kaasti, kuin säännöllinen kuntoliikunta. (Hyypä 2005.)

Yhteishenki perustuu luottamukseen, joka pohjautuu organisaatioon ja työyh-teisön kulttuuriin. Esimies on merkittävin tekijä luottamuksen rakentamisessa sillä esimies, johon ei luoteta, ei saa alaisia sitoutumaan ja motivoitumaan työ-hönsä. Avoimuus luo luottamusta ja parantaa yhteishenkeä, jolloin työyhteisö selviää hyvin negatiivistenkin asioiden läpi. Luottamus edistää viihtyvyyttä va-pauttaen kaikkien aikaa ja resursseja, ja työntekijä, johon luotetaan, tekee työnsä paremmin. (Rauramo 2008, 130-132.)

Luottamus vaikuttaa myönteisesti terveyteen ja se on ihmissuhteiden liima. Luottamus vähentää stressiä ja sen puute taas lisää stressiä ja uupumusta esimerkiksi työelämässä. Epäluottamuksellinen työpaikka uuvuttaa koko työ-yhteisöä ja siksi johtajan on herätettävä luottamusta alaisissa sekä tiedon että tunteen kautta vuorovaikutuksessaan alaisten kanssa. (Hyypä 2005, 37-38.)

Hyvä yhteishenki parantaa työntekijöiden elämää sekä on kannattavaa myös työnantajan puolesta. Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat työpaikan il-mapiiriin ja viihtyvyyteen jopa 90 %:n verran. Aineelliset resurssit sen sijaan vaikuttavat vain kymmenen prosentin verran. Jos työyhteisössä havaittiin vä-hän yhteishenkeä, terveyden heikkenemisen riski oli 1,3ertainen ja masen-nusoireiden riski 30–50 % suurempi. (Repo ym. 2015, 17.)

Revon ym. (2015, 17) mukaan yhteisöllisyys lisää työmotivaatiota, työn laatua, asiakastytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. Yhteisöllisyys myös vähentää sairauspoissaoloja, työterveyshuoltokustannuksia, henkilöstön vaihtuvuutta ja työyhteisön välisiä ristiriitoja. Jos työntekijöiden ja esimiesten välit ovat reilut ja luottamukselliset, tulokset paranevat, töissä viihdytään ja taloudellinen tulos paranee, eli yhteishengen voi sanoa tuottavan voittoa.

Yhteishenki heikkenee, jos sosiaaliset suhteet ovat suppeita ja erilaisuutta ei siedetä. Tämä voi aiheuttaa kateutta, kiusaamista ja kuppikuntaisuutta. Esimies on merkittävässä osassa yhteishengen muodostamisessa ja sen vaalimisessa. Esimies voi omalla esimerkillään valaa luottamusta ja arvostusta työyhteisöön ja huomioimalla kaikki tasavertaisesti estää kuppikuntien muodostumista ja kiusaamista. (Repo ym. 2015, 17-18.)

5.1 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma tarkoittaa resursseja, jotka ovat sosiaalisissa rakenteissa. Sosiaaliset verkostot edistävät yksilöiden toimintaa. Kaikki verkoston jäsenet hyötyvät sosiaalisesta pääomasta tekemällä töitä yhteisen tavoitteen eteen. Yhteisössä, jossa on paljon sosiaalista pääomaa, yhteinen etu nähdään omaa etua arvokkaampana ja uskotaan, että yhteisön etu tuo pitkällä tähtäimellä itselle etuja. (Ruuskanen 2001, Yhteenveto.)

Sosiaalista pääomaa ovat perinteiset ja vahvat sosiaaliset suhteet, joissa on jatkuvuutta, varmuutta ja syvyyttä. Ihminen saa sosiaalisesta pääomasta voimaa ja resursseja elämäänsä, esimerkiksi ihmissuhteet ovat tärkeitä työmotivaation kannalta. Hyvässä yhteisössä on paljon sosiaalista pääomaa, joka ruokkii jokaisen itsetuntoa ja näin ollen parantaa työntekoa, tehokkuutta ja tuloista. (Rauramo 2008, 123.)

6 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Anniina Autio (2013) tutki opinnäytetyössään ”Työhyvinvoinnin merkitys merenkulkijalle” merimiesten työhyvinvoinnin tilaa osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työntekijöiden näkökulmasta. Yleiskuva työhyvinvoinnista oli tutkimuksen mukaan hyvä, mm. lyhennetty työaika koettiin hyväksi asiaksi ja se

oli parantanut myös vapaa-ajan laatua. Työssä koettiin kuormitusta sekä henkisesti että fyysisesti ja kuormitus johtui vastaajien mukaan ulkopuolisista tekijöistä. Työturvallisuus koettiin pääsääntöisesti hyväksi, mutta muutamat vastasivat kokeneensa kiusaamista. Esimiehen koettiin olevan erittäin tärkeässä roolissa työpaikan hyvinvoinnissa. Esimiehet koettiin yleisesti hyväksi, mutta esimies voisi olla vastaajien mielestä enemmän läsnä ja motivoida, jotta saavutettaisiin parempi yhteishenki. Yhteishenki koettiin pääsääntöisesti vahvaksi ja tärkeäksi osaksi hyvinvointia. Viestinnän lisäämistä ja selkeyttämistä kaivattiin kuitenkin, jotta juoruilu vähenisi.

Rasmus Ilvessalo (2020) tutki opinnäytetyössään ”Työjakson pituuden merkitys suomalaisilla rahtilaivoilla työntekijän näkökulmasta”, minkä pituinen työjakso koettiin mielekkäimmäksi ja miten työjakson pituus vaikuttaa työntekijään. Keskimäärin mieluisin työjakson pituus on 3–4 viikkoa. Nuoret, naiset sekä talous- ja koneosastolla työskentelevät suosivat keskimäärin lyhyempiä työjaksoja kuin vanhat, miehet ja kansiosastolla työskentelevät. Parisuhteella, lapsilla tai työsuhteella ei havaittu olevan merkitystä työjakson pituuden mielekkyyden kannalta.

Johanna Linnamaa (2018) tutki opinnäytetyössään ”Sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä” Tukikohta ry:n sosiaalista työhyvinvointia työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöiden kokemus sosiaalisesta työhyvinvoinnista oli pääsääntöisesti hyvä. Avoin vuorovaikutus koettiin erittäin tärkeäksi ja lähimmän työkaveri kanssa se koettiin toteutuvan hyvin, mutta koko työyhteisön kesken ei välttämättä uskalleta puhua täysin suoraan, mikä aiheuttaa hankaluuksia. Luottamus nähtiin suoraan puhumisen tärkeimpänä elementtinä ja luottamus saattoi olla muodostunut vain lähimpään työkaveriin, muttei koko työyhteisöön. Työyhteisötaidot olivat vastaajien mielestä erittäin tärkeää sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta. Peruskäytöstavat, yhteiset kahvi- ja lounastauot, huumori, avun tarjoaminen, kuunteleminen sekä huonoon käytökseen puuttuminen koettiin tärkeiksi asioiksi työyhteisötaidoissa ja vastaajat kertoivat niiden toteutuvan pääsääntöisesti hyvin. Organisaatiokulttuurin, joka tukee sosiaalista hyvinvointia, koettiin olevan sellainen, jossa on vastuuta ja vapautta, eli työntekijöillä on hyvä työmoraaali ja kyky johtaa itseään. Koettiin erityisen tärkeäksi, että itsellä on vaikutusvaltaa omaan työhön. Sen koettiin olevan luottamuksen osoitus työnantajan taholta. Virkistyspäivien ja yhteisten kokousten

koettiin edesauttavan sosiaalista työhyvinvointia. Koettiin myös tärkeäksi, että esimies olisi enemmän omassa työpisteessä läsnä. Hyvä johtaminen nähtiin erittäin tärkeänä osana sosiaalista työhyvinvointia. Hyvä johtaja on vastaajien mielestä jämäkkä, reilu, helposti lähestyttävä, luotettava, tuntee omat ja alaisensa työt sekä rakentaa yhteisöllisyyttä ja hyvää henkeä omalla esimerkillään. Vastaajat halusivat lisää esimiehen läsnäoloa omassa työssä ja kehitystä asioiden puheeksi ottamisessa koko työyhteisön kesken.

Antti Katajisto ja Noona Kujala (2018) tutkivat opinnäytetyössään ”Yhteishengen rakentuminen luokassa” opettajien ja oppilaiden näkökulmasta mitä hyvä yhteishenki on, miten se ilmenee luokassa, miten opettaja voi edistää sen rakentumista sekä miksi sitä olisi tärkeä rakentaa tavoitteellisesti. Tärkeinä työkaluina ja asioina yhteishengen rakentumiselle luokassa tutkimuksen mukaan olivat aamupiiri, luokan havainnointi epäkohtien ja tasavertaisuuden näkökulmasta, oppilaiden vahvuuksien esilletuonti, kiitoksen osoittaminen, arvostus, rakkaus, empatia, avoin ilmapiiri, yritteliäisyys ja ongelmanratkaisutaidot. Opettajat kokivat yhteishengen ensisijaisen tärkeäksi ja arkea helpottavaksi asiaksi. Yhteishengen koettiin poistavan jännitystä, pelkoa ja epävarmuutta. Yhteishengen koettiin vaikuttavan niin, että oppilaat uskaltavat puhua avoimesti, ovat vastaanottavaisempia ja hyväksyvät erilaisuuden. Myös oppimistulosten koettiin paranevan yhteishengen vaikutuksesta. Oppilaat kokivat yhteishengen vaikuttavan luokassa kohteliaisuutena, muiden tukemisena, valmiutena tehdä yhteistyötä, toisten kunnioittamisena ja kokemuksena siitä, että kaikilla on hauskaa. Huonon hengen koettiin vaikeuttavan arkea paljon. Se vaikeutti ryhmätöitä, heikensi oppimista ja lisäsi kiusaamista sekä häiritsemistä.

Maria Taittonen, Minna Janhonen, Jan-Erik Johanson, Riku Nikkilä ja Ilkka Pirttilä (2008) tutkivat aineistoraportissaan ”Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa” työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa havaittiin, että työntekijän kokiessa oikeudenmukaisuutta, työtyytyväisyys, työssä viihtyminen ja työkyky paranivat. Sisäistä kommunikaatiota parantamalla lisättiin tehokkuutta ja töiden sujuvuutta. Tehokkuus ja sujuvuus puolestaan olivat arvokkaita voimavaroja, kun taas kiistat ja ristiriidat heikentävät kommunikaatiota ja edelleen tehottomuus lisääntyy

sekä sujuvuus huononee. Hyvinvoivien, motivoituneiden, työhönsä sitoutuneiden työntekijöiden ja toimivien työryhmien havaittiin olevan merkittävä voimavara organisaatiolle.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisilla tutkimusmenetelmillä ja aineistonkeruumenetelmänä toimi kyselytutkimus. Vastaukset kyselyyn kerättiin lähettämällä kysely suomalaisille varustamoille, jotka jakoivat kyselyn eteenpäin suomalaisilla rahtialuksilla työskenteleville merimiehille. Kyselyyn kerättiin vastauksia myös suljetusta WhatsApp-ryhmästä, jossa on merenkulkijoita ja merenkulun opiskelijoita.

Alustana kyselylle toimi Webropol-sivusto, joka on internetissä toimiva kyselyntekoalusta. Webropol havaittiin toimivaksi järjestelmäksi niin kyselyn teko, jakamiseen kuin analysointiinkin. Tutkimuksen tuloksia analysoitiin tilastollisesti ja vertaamalla eri ryhmien välisiä eroja vastauksissa.

7.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa lukumäärien ja prosenttiosuuksien avulla kysymysten selvittämistä. Se vaatii suuren ja edustavan otoksen, jotta tutkimus antaa järkevän tuloksen. Aineisto kerätään yleensä tutkimuslomakkeilla, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asiat havainnollistetaan numeerisilla suureilla ja selvitetään asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkinnan kohteessa tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2014, 8.)

Kysely keräsi 72 vastausta, mikä on kohtuullisen suuri otos. Otosta voidaan pitää myös edustavana, koska kyselyä ei jaettu yleisesti internetissä tms., eli kyselyyn vastasi varmasti vain suomalaisilla rahtilaivoilla työskenteleviä henkilöitä.

7.2 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti ja reliabiliteetti kuvaavat tutkimuksen luotettavuutta. Sitä varten tutkijan on itse arvioitava tutkimuksen luotettavuutta kriittisesti ja tuotava esiin

mahdollisia luotettavuutta vähentäviä asioita, kuten vähäinen vastausmäärä, väärinymmärretyt kysymykset tai huono kohderyhmä. (Heikkilä 2014, 11-15.)

Validi tutkimus on suunniteltava huolellisesti niin, että kysymykset mittaavat oikeita asioita, ne ovat yksiselitteisiä ja kattavat koko tutkimusongelman. Jos tutkimus on validi, se siis mittaa sitä, mitä oli tarkoituskin. Vastausprosentin tulisi olla korkea, jotta tutkimusta voidaan pitää validina. Validi tutkimus ei myöskään sisällä systemaattisia virheitä ja antaa keskimäärin oikeita tuloksia. (Heikkilä 2014, 11.)

Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen luotettavuutta ja toistettavuutta. Reliaabeli tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja on toistettavissa samankaltaisilla tuloksilla. (Heikkilä 2014, 12.) Reliabiliteetin mukana yleensä ilmoitetaan mittavirhe ja reliabiliteettia voidaan arvioida mm. uusilla mittauksilla. Reliabiliteetilla mitataan, johtuuko tutkimustulos sattumasta, vai onko mahdollista toistaa tulokset riippumattomasti. (Hiltunen 2009, 9-11.)

Tutkimuksen kysymykset ovat asetettu kuvaamaan työhyvinvointia, yhteishenkeä ja yhteishengen vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymykset ovat tarkoitettu kaikille suomalaisilla rahtilaivoilla työskenteleville merenkulkijoille. Tutkimusta voidaan pitää validina, sillä kysymykset ovat yksiselitteisiä ja vastausprosentti on korkea. Tutkimukseen vastasi 72 suomalaisilla rahtilaivoilla työskentelevää henkilöä, joista jokainen vastasi lähes joka kysymykseen. Tutkimusta voidaan pitää myös reliaabelina, sillä kyselyyn vastattiin anonyymisti vastaajan tuntematta kysymyksen laatijaa tai hänen henkilökohtaista näkemystään.

Kaksi ryhmää, joiden vastausten reliaabeliutta vertaillaessa ryhmäkohtaisesti voidaan epäillä, ovat naiset ja koneosasto, sillä kyselyyn vastasi vain kuusi naista ja neljä talousosaston työntekijää, joten voidaan olettaa, että ryhmien vastaukset eivät kuvaa luotettavasti kaikkia suomalaisilla rahtilaivoilla työskenteleviä naisia ja talousosastoa.

7.3 Tutkimusongelmat

Lähtöolettaamus tutkimukselle on, että hyvä yhteishenki parantaa työhyvinvointia ja viihtyvyyttä laivalla. Tutkimuksessa oletetaan, että yhteishenki ja hyvä ilmapiiri ovat tärkeimpiä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Hyvän yhteishengen voidaan olettaa perustuvan luottamukseen, avoimuuteen, hyvään johtamiskulttuuriin ja rehellisyyteen.

Tutkimusongelmat ovat: miten yhteishenki vaikuttaa työhyvinvointiin laivalla, mistä se koostuu, mitkä ovat tärkeimmät tekijät sen muodostumiselle, ketkä ovat tärkeimmät henkilöt sen muodostamisessa ja millaisia eroja eri ryhmillä on suhteessa yhteishenkeen ja työhyvinvointiin.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä. Kysely pyrittiin jakamaan mahdollisimman monelle suomalaiselle rahtialuksella työskentelevälle merimiehelle. Kyselyssä oli 17 kysymystä tai kysymyspakettia ja 18. kysymyksenä oli vapaa kysymys, johon sai vastata sanallisesti. Kysymyspaketit oli suunniteltu niin, että yhden kysymyspaketin keskiarvosta voidaan tulkita vastauksia suurempiin kokonaisuuksiin.

Taustatietojen jälkeen kyselyssä pyrittiin selvittämään, millaiseksi merimiehet kokevat työkykynsä ja yleisen työhyvinvoinnin tilansa fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti. Tämän jälkeen seurasi kysymykset merimiesten kokemuksista yhteishengestä ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Sitten kysyttiin missä positiossa työskentelevien henkilöiden ja minkä asioiden vaikutus koetaan merkittävimmäksi yhteishengen muodostumisessa. Viimeisenä pyydettiin kertomaan vapaasti yhteishengestä tai työhyvinvoinnista. Johdattelevasti aiheeseen liittyen kysyttiin, mikä on hyvän porukan merkitys laivalla ja onko meininki laivoilla muuttunut ajan kuluessa.

8.1 Alkutiedot

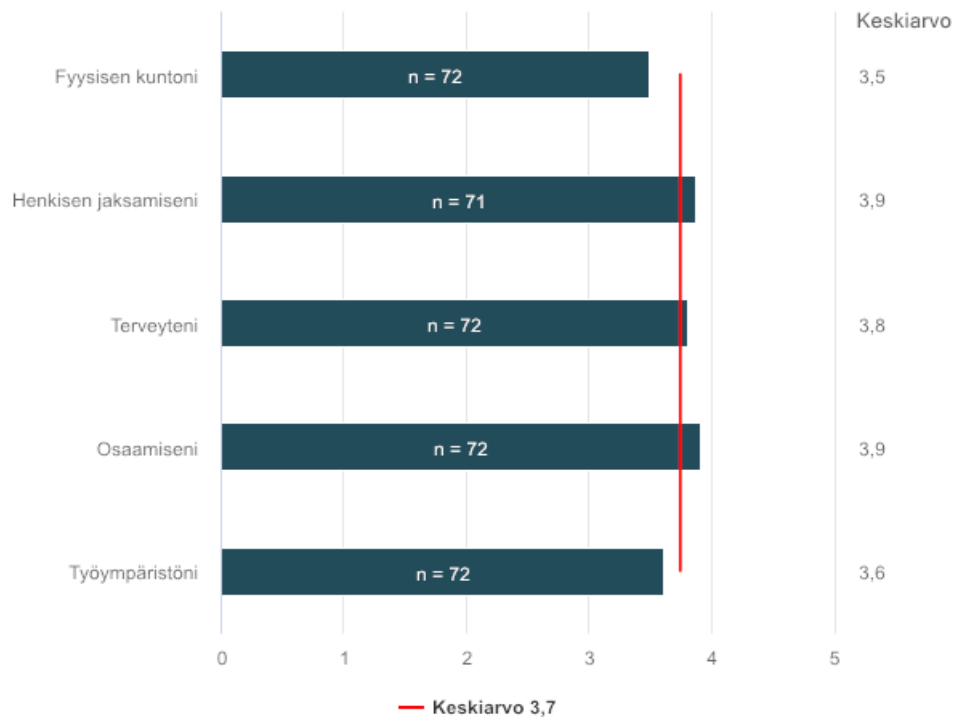
92 % vastaajista oli miehiä ja 8 % naisia. Miesvaltaisella alalla sukupuolijakauma ei yllättänyt. Vastaajista lähes puolet eli 49 % oli 30–45 vuotiaita, alle 30-vuotiaita oli 21 %, 45–60 vuotiaita 26 % ja yli 60-vuotiaita 4 %. Yli puolet

vastaajista (61 %) kuului kansipäällystään, konepäällystään 8 %, kansimiehistään 18 %, konemiehistään 7 % ja talousosastoon 6 %. Alalla vietettyjen vuosien jakauma oli hyvin tasainen, sillä alle 5 vuotta työskennelleitä oli 22 %, 5–15 vuotta työskennelleitä 32 %, 15–30 vuotta työskennelleitä 31 % ja yli 30 vuotta työskennelleitä 15 %.

Suurin osa vastaajista kertoi olevansa hakurahtiliikenteessä (54 %), linjaliikenteessä 36 % ja muussa liikenteessä 10 %. Vastaajien aluksissa työskentelevät monikansalliset miehistöt, sillä 75 % vastaajista kertoi aluksessaan työskentelevän EU:n ulkopuolisia kansalaisia ja 83 %:lla työskenteli EU:n kansalaisia. Keskimääräinen työjakson pituus oli 47 %:lla vastaajista 5–6 viikkoa. 36 % vastaajista kertoi työskentelevän 3–4 viikkoa, 11 % yli 6 viikkoa ja 6 % 1–2 viikkoa. 32 % vastaajista kertoi viettävänsä työkavereiden kanssa vapaa-aikaa laivalla lähes joka päivä. Myös 32 % kertoi viettävänsä vapaa-aikaa työkavereiden kanssa laivalla muutaman kerran viikossa, 15 % noin kerran viikossa ja 21 % harvemmin kuin kerran viikossa.

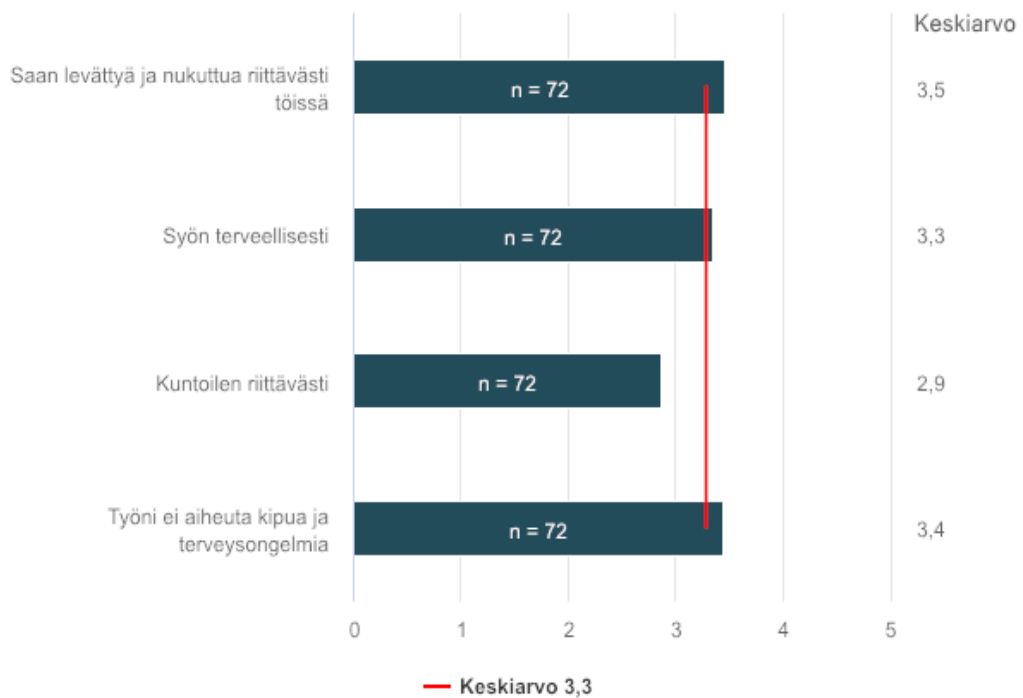
8.2 Työhyvinvointi ja työkyky

Vastaajat kokivat voivansa töissä pääosin hyvin. Asteikko jaettiin seuraavasti: 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = keskivertoinen, 4 = hyvä ja 5 = erinomainen. Keskiarvo työhyvinvointia kartoittavassa kysymyspaketissa oli 3,7. Henkinen jaksaminen, terveys ja osaaminen koettiin hyväksi (3,8–3,9), kun taas fyysinen kunto ja työympäristö koettiin keskivertoisen ja hyvän välille (3,5–3,6).



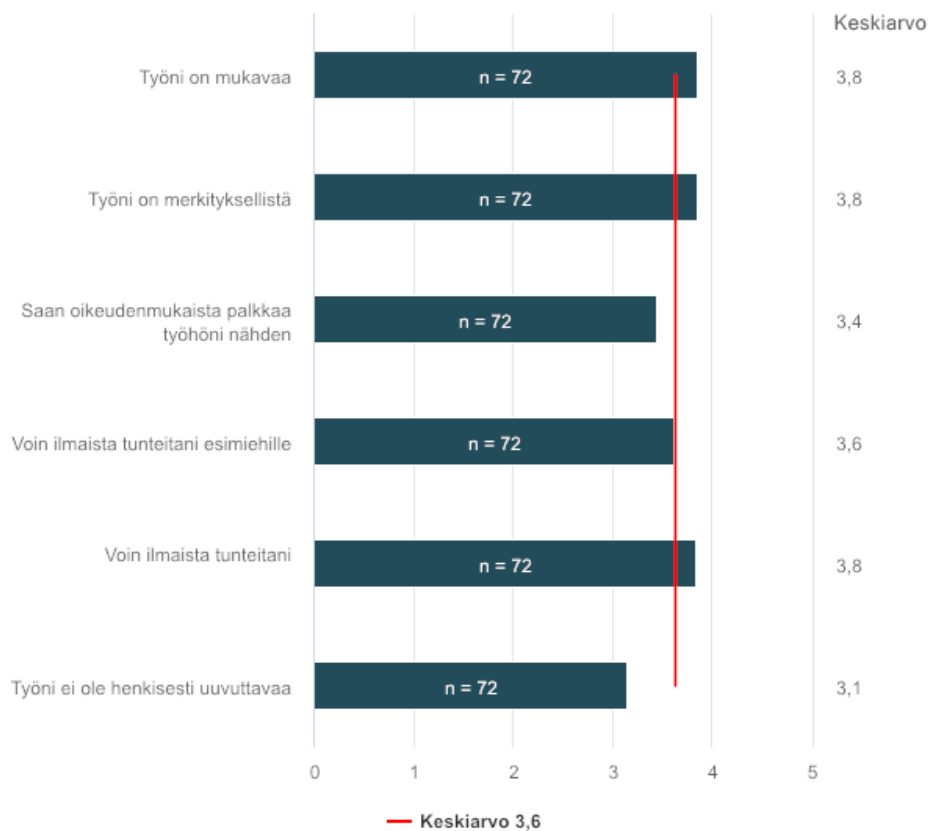
Kuva 1. Työhyvinvointi yleisesti (n=72)

Fyysinen työkyky koettiin keskiarvoiseksi (3,3). Asteikko jaettiin niin, että 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Levon ja unen saanti koettiin parhaimmaksi (3,5), kun taas kuntoilun riittävyys oli huonoimmalla tasolla (2,9). Väittämiin ”syön terveellisesti” ja ”työni ei aiheuta kipua ja terveysongelmia” oli jonkin verran samaa mieltä (3,3–3,4).



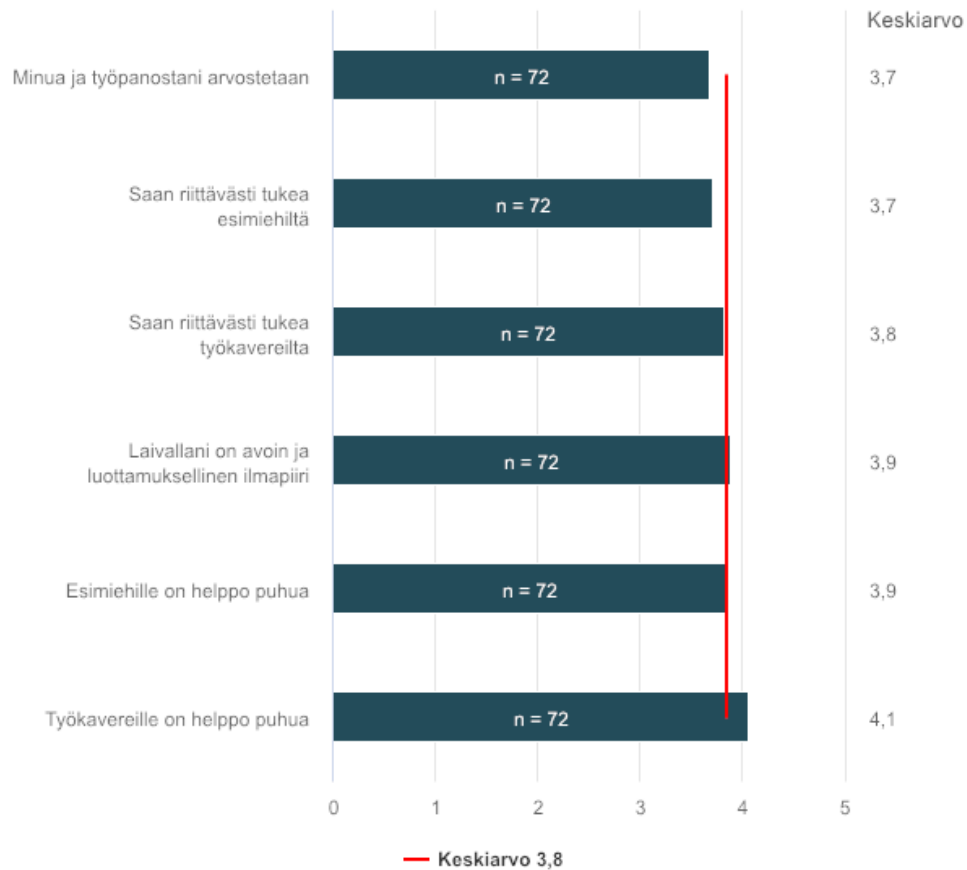
Kuva 2. Fyysinen työkyky (n=72)

Henkinen työkyky koettiin hieman paremmaksi kuin fyysinen työkyky (keskiarvo 3,6). Eniten samaa mieltä oltiin väittämiin ”työni on mukavaa”, ”työni on merkityksellistä” ja ”voin ilmaista tunteitani työkavereille”. Näiden keskiarvo oli 3,8, eli vastaajat olivat samaa mieltä. Esimiehille tunteiden ilmaisu koettiin aavistuksen vaikeammaksi (keskiarvo 3,6). Vastaajat kokivat olevansa jonkin verran samaa mieltä väittämään ”saan oikeudenmukaista palkkaa työhöni nähden” (3,4). Väittäminen ”työni ei ole henkisesti uuvuttavaa” sai vastaajien keskiarvon 3,1, eli vastaajat eivät olleet samaa eikä eri mieltä.



Kuva 3. Henkinen työkyky (n=72)

Sosiaalisen työkyvyn koettiin olevan parhaimmalla tasolla työkyvyn osa-alueista (keskiarvo 3,8). Väittämät ”minua ja työpanostani arvostetaan” ja ”saan riittävästi tukea esimiehiltä” saivat keskiarvon 3,7. ”Saan riittävästi tukea työkavereilta” asettui keskiarvoon 3,8. Väittämät ”laivalla on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri” ja ”esimiehille on helppo puhua” keräsivät keskiarvon 3,9, ja eniten samaa mieltä oltiin väittämästä ”työkavereille on helppo puhua” (keskiarvo 4,1).

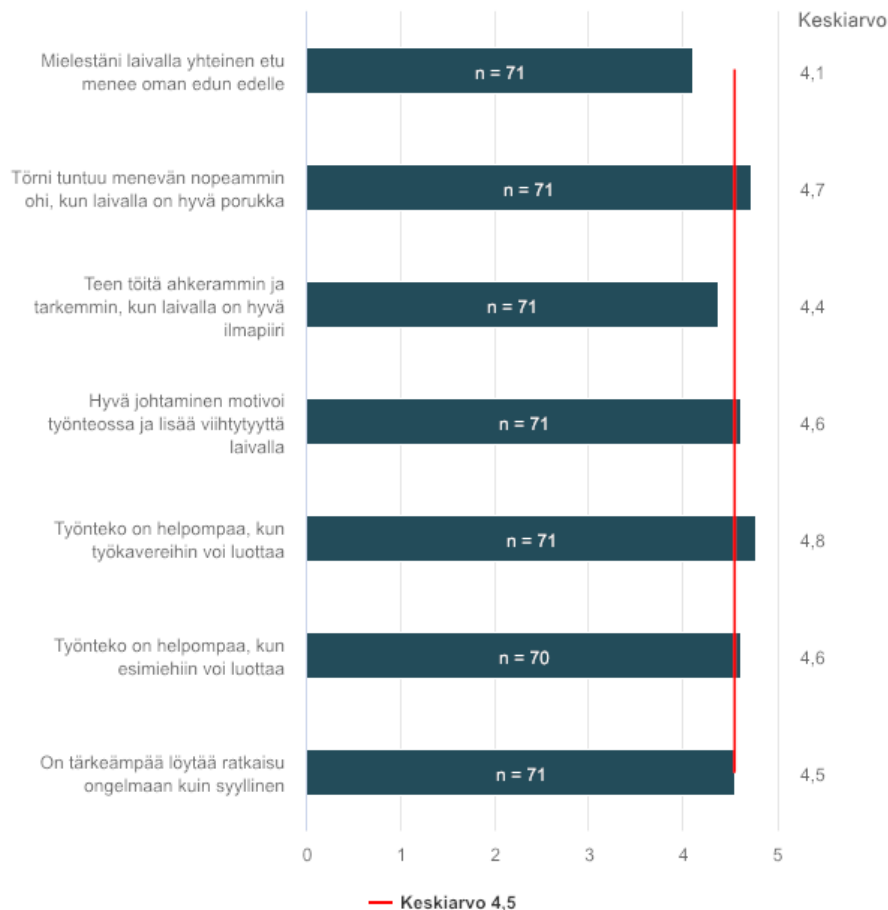


Kuva 4. Sosiaalinen työkyky (n=72)

8.3 Hypoteettiset väittämät

Seuraavassa kysymyspaketissa esitettiin väittämiä, joiden kyselyn laatija oli ajatellut olevan tärkeitä asioita sosiaalisen työhyvinvoinnin ja yhteishengen kannalta. Asteikko jaettiin edellisten kysymysten tapaan 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Kaikkiin väittämiin oltiin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Väittämät keräsivät keskiarvon 4,5.

Pienimmän keskiarvon (4,1) keräsi väittämä ”mielestäni laivalla yhteinen etu menee oman edun edelle”. Eniten samaa mieltä oltiin väittämään ”työnteko on helpompaa, kun työkavereihin voi luottaa” (keskiarvo 4,8). Vastaukset eivät yllättäneet ja hypoteesien voidaan sanoa pitävän paikkaansa. Hyvä yhteishenki koetaan tärkeäksi ja se ruokkii työhyvinvointia.



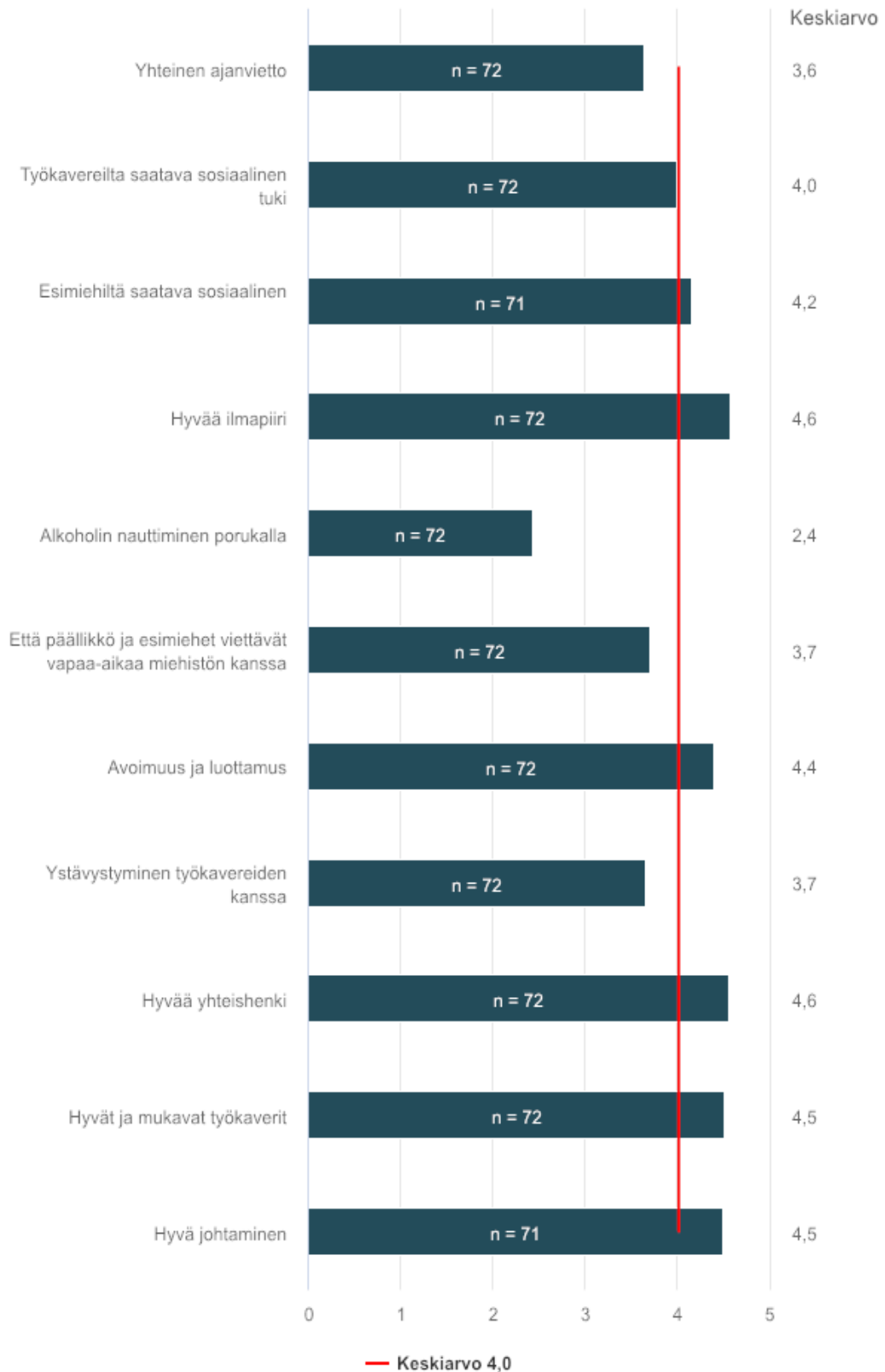
Kuva 5. Hypoteettiset väittämät (n=72)

8.4 Töissä viihtyminen

Seuraavissa kysymyksissä haluttiin saada selville mitkä asiat vaikuttavat eniten töissä viihtymiseen merimiesten mielestä. Asteikko asetettiin välille 1 = ei ollenkaan tärkeää ja 5 = erittäin tärkeää. 14. kysymyksessä oli listattu asioita, jotka liittyvät yhteishengen sekä sosiaaliseen työhyvinvointiin, kun taas 15. kysymyksen asiat liittyivät fyysiseen ja henkiseen työhyvinvointiin sekä materiaalsiin asioihin. Näiden kahden välille ei syntynyt suurta eroa vaan asiat koettiin keskimäärin lähes yhtä merkittäviksi. 14. kysymyksen keskiarvo oli 4 ja 15. kysymyksen keskiarvo taas 3,9.

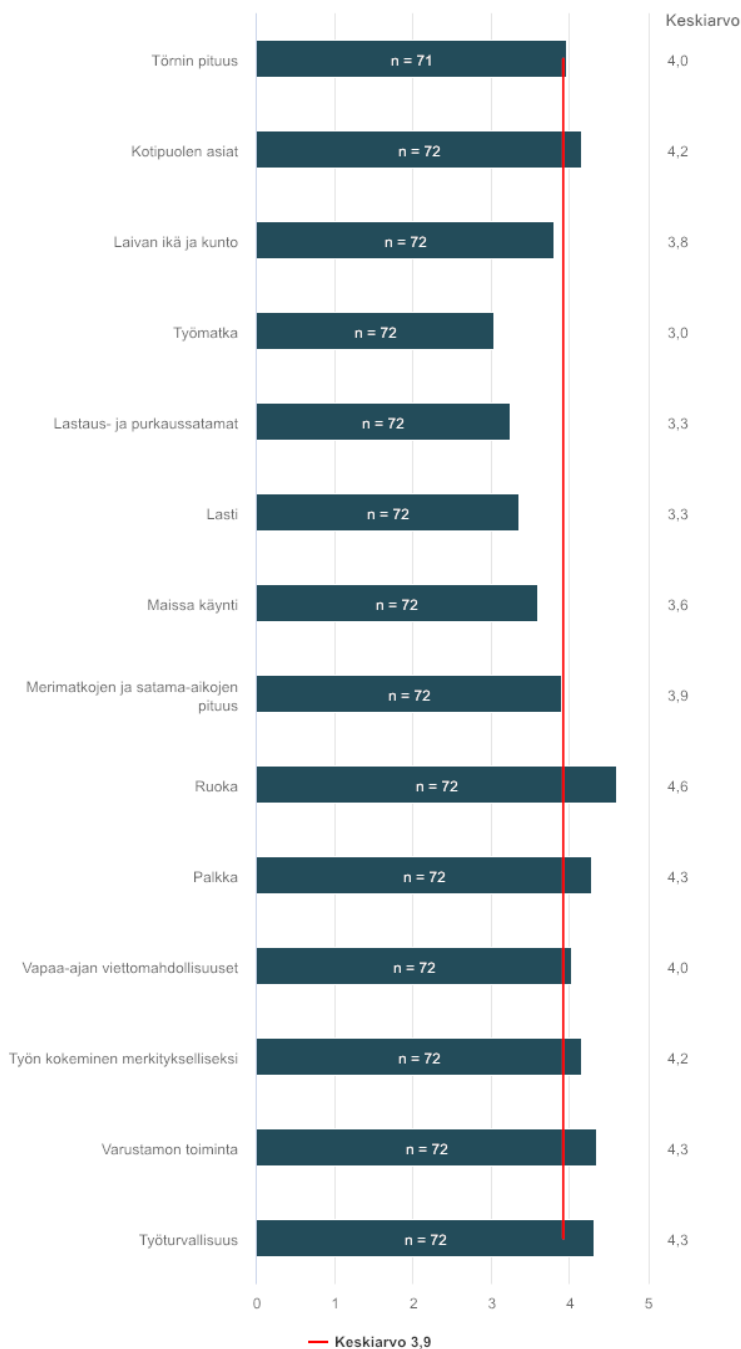
Merkittävimiksi asioiksi töissä viihtymisen kannalta 14. kysymyksessä olivat hyvä ilmapiiri, avoimuus ja luottamus, hyvä yhteishenki, hyvät ja mukavat työkaverit ja hyvä johtaminen. Nämä asiat saivat keskiarvot välille 4,4–4,6. Selkeästi vähiten tärkeä asia oli alkoholin nauttiminen porukalla, jonka keskiarvo oli

2,4. Melko tärkeänä pidettiin yhteistä ajanviettoa, sosiaalista tukea, ystäväystymistä työkavereiden kanssa ja että päällikkö ja esimiehet viettävät vapaa-aikaa miehistön kanssa (keskiarvolla 3,6–4,2).



Kuva 6. Sosiaaliset asiat töissä viihtymisen kannalta (n=72)

Kysymyksen 15 tärkeimmäksi asiaksi töissä viihtymisen kannalta nousi selkeästi ruoka, joka koettiin erittäin tärkeäksi keskiarvolla 4,6. Tärkeäksi koettiin myös työjakson pituus, kotipuolen asiat, palkka, vapaa-ajan viettomahdollisuudet, työn kokeminen merkitykselliseksi, varustamon toiminta ja työturvallisuus keskiarvolla 4–4,3. Työmatkaa pidettiin neutraalina (keskiarvo 3) ja se koettiin tämän kysymyksen vähiten tärkeäksi asiaksi. Laivan ikä ja kunto, lastaus- ja purkaussatamat, lasti, maissa käynti sekä merimatkojen ja satama-aikojen pituus koettiin melko tärkeäksi keskiarvolla 3,3–3,9.

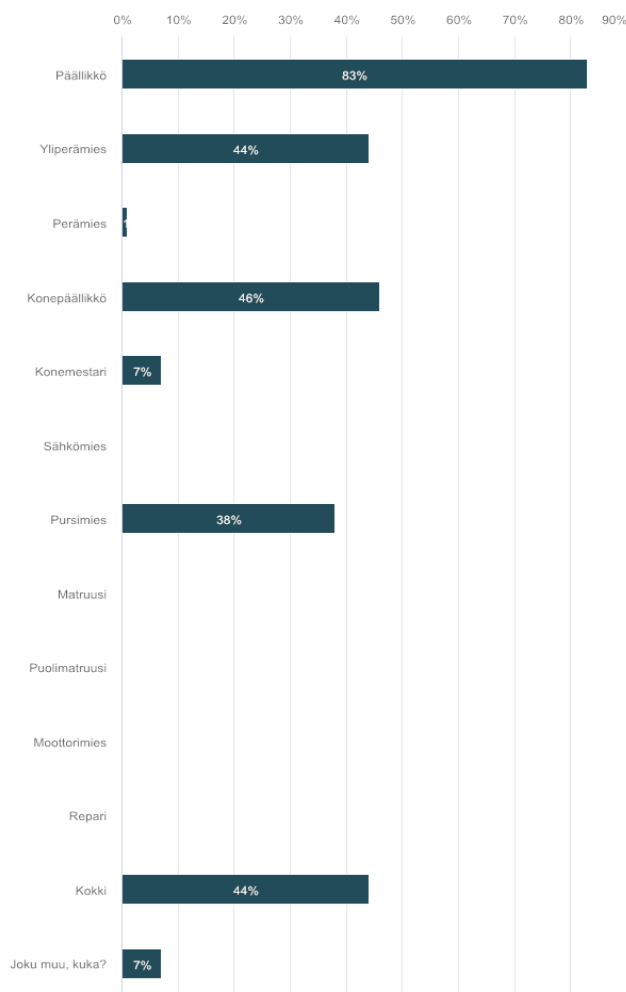


Kuva 7. Muut kuin sosiaaliset asiat töissä viihtymisen kannalta (n=72)

8.5 Yhteishengen muodostuminen

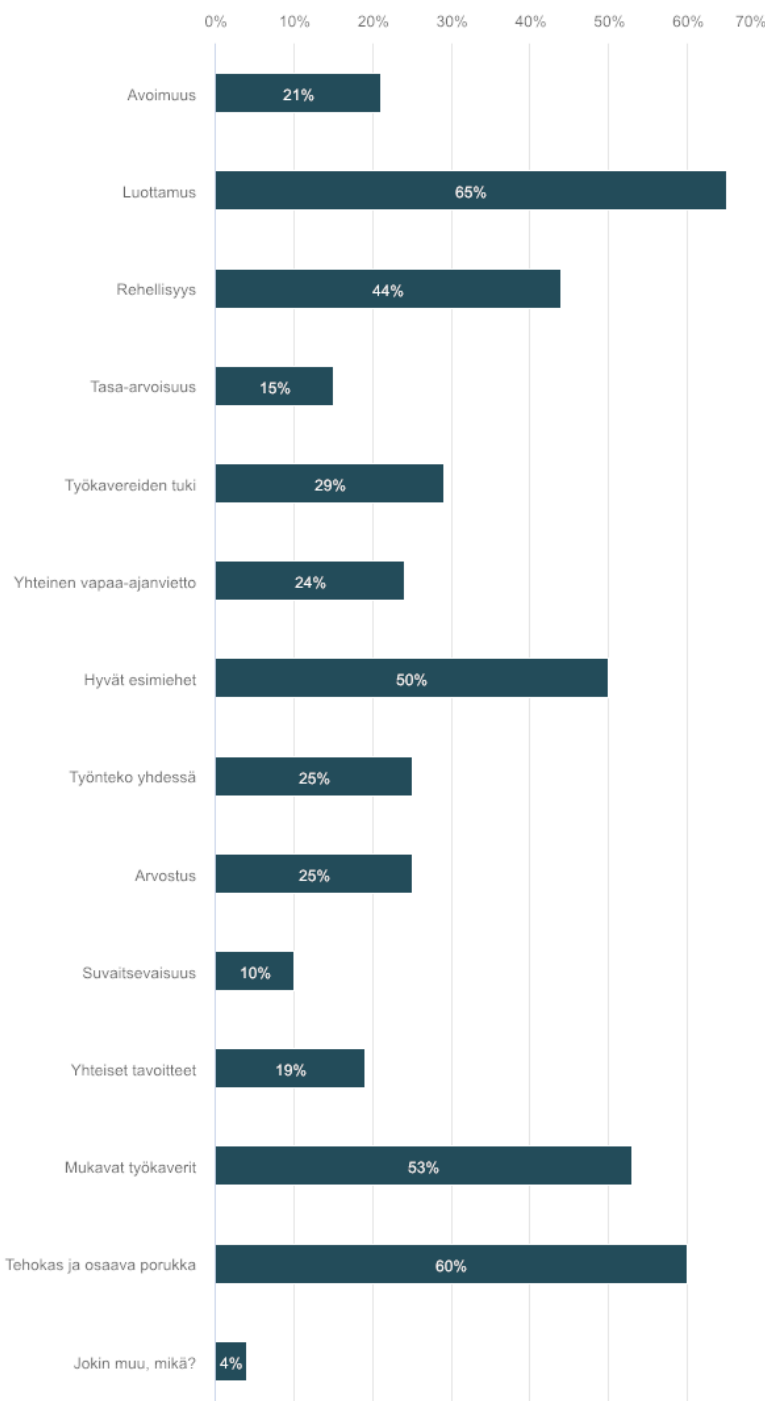
Seuraavaksi kysyttiin, että ketkä ja mitkä asiat vaikuttavat yhteishengen muodostumiseen merimiesten mielestä. 16. kysymyksessä pyydettiin nimeämään omasta mielestä 1–3 tärkeintä henkilöä, kun taas 17. kysymyksessä 1–5 tärkeintä tekijää yhteishengen muodostumisen kannalta.

Ylivoimaisesti tärkeimmäksi henkilöksi yhteishengen muodostumisen kannalta pidettiin päällikköä (83 %). Seuraavaksi tärkeimpänä tulee konepäällikkö (46 %), yliperämies (44 %) ja kokki (44 %). Myös pursimiestä pidettiin tärkeänä yhteishengen muodostumisen kannalta (38 %). Konemestari sai seitsemän prosenttia ja perämies yhden prosentin äänistä, mutta sähkömies, matruusi, puolimatruusi, moottorimies sekä reperi eivät saaneet yhtään ääntä. Seitsemän prosenttia vastaajista vastasi jonkun muun olevan tärkein henkilö yhteishengen kannalta. Avoimeen tekstikenttään tuli muutamia vastauksia, kuten että positiolla ei ole niin väliä, vaan persoonilla ja sosiaalisilla taidoilla.



Kuva 8. Tärkeimmät henkilöt yhteishengen muodostumisessa (n=72)

Tärkeimpinä tekijöinä yhteishengen muodostumisen kannalta pidettiin luottamusta (65 %), tehokasta ja osaavaa porukkaa (60 %), mukavia työkavereita (53 %), hyviä esimiehiä (50 %) ja rehellisyyttä (44 %). Työkavereiden tuki, työnteko yhdessä, arvostus, yhteinen vapaa-ajanvietto, avoimuus ja yhteiset tavoitteet nähtiin myös kohtuullisen tärkeinä (19–29 % äänistä). Vähiten tärkeinä asioina nähtiin suvaitsevaisuus (10 %) ja tasa-arvoisuus (15 %). Neljä prosenttia äänistä annettiin ”jokin muu, mikä” kohtaan, ja avoimessa tekstikentässä vastaukset olivat ”pure hard work” ja ”good sense of humour”.



Kuva 9. Tärkeimmät tekijät yhteishengen muodostumisessa (n=72)

8.6 Ryhmien väliset erot

Kyselyssä vastaajat jaettiin eri ryhmiin, kuten miehet ja naiset, nuoret ja vanhat jne., jotta voitaisiin vertailla, millaiseksi erilaiset ihmiset kokevat oman työhyvinvointinsa, työkykynsä ja miten he kokevat eri asioiden ja yhteishengen vaikuttavan töissä viihtyvyyteen. Tässä luvussa käytetään ryhmien nimiä kuvaavissa ryhmien välisiä eroja. Ryhmät ovat seuraavat:

1. Miehet (*sukupuoli: mies*)
2. Naiset (*sukupuoli: nainen*)
3. Nuoret (*ikä: alle 30 tai 30–45*)
4. Vanhat (*ikä: 45–60 tai yli 60*)
5. Pääallystö (*osasto: kansipääallystö tai konepääallystö*)
6. Miehistö (*osasto: kansimiehistö, konemiehistö tai talousosasto*)
7. Kansiosasto (*osasto: kansipääallystö tai kansimiehistö*)
8. Koneosasto (*osasto: konepääallystö tai konemiehistö*)
9. Talousosasto (*osasto: talousosasto*)
10. Alalla vähän työskennelleet (*kauanko olet työskennellyt alalla: alle 5 vuotta tai 5–15 vuotta*)
11. Alalla kauan työskennelleet (*kauanko olet työskennellyt alalla: 15–30 vuotta tai yli 30 vuotta*)
12. Linjaliikenne (*aluksen liikennöintityyppi: linjaliikenne*)
13. Hakurahtiliikenne (*aluksen liikennöintityyppi: hakurahtiliikenne*)
14. Lyhyt työjakso (*keskimääräinen työjaksoni pituus: 1–2 viikkoa tai 3–4 viikkoa*)
15. Pitkä työjakso (*keskimääräinen työjaksoni pituus: 5–6 viikkoa tai yli 6 viikkoa*)
16. Sosiaaliset (*vietän vapaa-aikaa työkavereiden kanssa laivalla: lähes joka päivä tai muutaman kerran viikossa*)
17. Epäsosiaaliset (*vietän vapaa-aikaa työkavereiden kanssa laivalla: noin kerran viikossa tai harvemmin kuin kerran viikossa*)

Ryhmät ovat hyvin edustettuja vastaajamääriltään, paitsi ”talousosasto” ja ”naiset” ovat aliedustettuja tässä kyselyssä, sillä talousosaston vastaajia oli vain 4 kappaletta ja naisia vain 6. Koettiin, että sukupuoli- ja osastoryhmien vertailu ei ollut relevanttia, eikä se tuonut tutkimukseen merkityksellistä sisältöä, joten ryhmien vertailuja ei tuotu esille. Myöskään ”vanhat” ja ”nuoret”, ”miehistö” ja ”pääallystö” sekä ”alalla kauan työskennelleet” ja ”alalla vähän työskennelleet” ryhmien vertailut eivät tuottaneet merkityksellistä sisältöä tutkimuksen kannalta, joten ryhmien vertailut on jätetty pois.

8.6.1 Liikennöintityyppi

Linjaliikenteessä olevat merimiehet kokivat jaksavan henkisesti paremmin ja olevansa terveempiä kuin hakurahtiliikenteessä olevat. Linjaliikenteessä olevat kokivat myös osaamisensa ja työympäristönsä hieman paremmaksi kuin hakurahtiliikenteessä olevat.

Linjaliikenteessä olevat kokivat saavansa nukuttua ja leväytyä paremmin, syövänsä hieman terveellisemmin, kuntoilevansa enemmän ja työnsä aiheuttavan vähemmän kipuja ja terveysongelmia sekä työnsä olevan hieman mukavampaa kuin hakurahtiliikenteessä olevat. Linjaliikenteessä olevat kokivat palkkansa oikeudenmukaisemmaksi, työkavereille puhumisen helpommaksi ja kokivat voivansa ilmaista tunteita esimiehille paremmin kuin hakurahtiliikenteessä olevat.

Hakurahtiliikenteessä olevat kokivat työnsä uuvuttavammaksi kuin linjaliikenteessä olevat. Linjaliikenteessä olevat kokivat saavansa enemmän arvostusta ja tukea esimiehiltä sekä työkavereilta kuin hakurahtiliikenteessä olevat. Linjaliikenteessä olevien mielestä laivalla, jossa he työskentelevät, on avoimempi ja luottamuksellisempi ilmapiiri kuin hakurahtiliikenteessä olevien mielestä.

Hakurahtiliikenteessä olevat kokivat esimiehiltä saatavan sosiaalisen tuen, alkoholin nauttimisen porukalla sekä hyvät ja mukavat työkaverit tärkeämmäksi töissä viihtymisen kannalta kuin linjaliikenteessä olevat. Hakurahtiliikenteessä olevien mielestä töissä viihtymisen kannalta on tärkeämpää, että päällikkö ja esimiehet viettävät vapaa-aikaa miehistön kanssa kuin linjaliikenteessä olevien mielestä.

Hakurahtiliikenteessä olevien mielestä lastaus- ja purkaussatamat, lasti, maissa käynti, merimatkojen ja satama-aikojen pituus ovat tärkeämpiä töissä viihtymisen kannalta kuin linjaliikenteessä olevien mielestä. Sen sijaan linjaliikenteessä olevien mielestä työturvallisuus on tärkeämpää töissä viihtymisen kannalta kuin hakurahtiliikenteessä olevien mielestä.

8.6.2 Pitkät ja lyhyet työjaksot

Pitkää työjaksoa tekevät merimiehet kokivat fyysisen kuntosensa ja työympäristönsä paremmaksi sekä syövänsä hieman terveellisemmin ja kuntoilevansa enemmän kuin lyhyttä työjaksoa tekevät. Pitkää työjaksoa tekevät kokivat työnsä aiheuttavan vähemmän kipuja ja terveysongelmia sekä työnsä olevan merkityksellisempää kuin lyhyttä työjaksoa tekevät.

Pitkää työjaksoa tekevät kokivat voivansa ilmaista tunteita esimiehille ja työkavereille paremmin sekä saavansa enemmän arvostusta ja tukea esimiehiltä sekä työkavereilta kuin lyhyttä työjaksoa tekevät. Lyhyttä työjaksoa tekevät kokivat työnsä uuvuttavammaksi kuin pitkää työjaksoa tekevät.

Pitkää työjaksoa tekevien mielestä laivalla, jossa he työskentelevät, on avoimempi ja luottamuksellisempi ilmapiiri kuin lyhyttä työjaksoa tekevien mielestä. Pitkää työjaksoa tekevät kokivat esimiehille ja työkavereille puhumisen helpommaksi kuin lyhyttä työjaksoa tekevät.

Pitkää työjaksoa tekevät kokivat yhteisen ajanvieton, työkavereilta ja esimiehiltä saatavan sosiaalisen tuen, ystäväystymisen työkavereiden kanssa, alkoholin nauttimisen porukalla sekä hyvät ja mukavat työkaverit tärkeämmäksi töissä viihtymisen kannalta kuin lyhyttä työjaksoa tekevät. Pitkää työjaksoa tekevien mielestä töissä viihtymisen kannalta on tärkeämpää, että päällikkö ja esimiehet viettävät vapaa-aikaa miehistön kanssa kuin lyhyttä työjaksoa tekevien mielestä.

Pitkää työjaksoa tekevien mielestä työjakson pituus, laivan ikä ja kunto, työmatka, lastaus- ja purkaussatamat, lasti, maissa käynti, merimatkojen ja satama-aikojen pituus, palkka, työn kokeminen merkitykselliseksi ovat tärkeämpiä asioita töissä viihtymisen kannalta kuin lyhyttä työjaksoa tekevien mielestä.

8.6.3 Sosiaaliset ja epäsosiaaliset

Sosiaaliset kokivat fyysisen kuntosensa, henkisen jaksamisensa, terveytensä, osaamisensa ja työympäristönsä hieman paremmaksi kuin epäsosiaaliset. Sosiaaliset kokivat saavansa unta ja lepoa paremmin, syövänsä terveellisemmin

ja kuntoilevansa enemmän kuin epäsosiaaliset. Sosiaaliset kokivat työnsä aiheuttavan vähemmän kipuja ja terveysongelmia sekä työnsä olevan mukavampaa ja merkityksellisempää kuin epäsosiaaliset.

Sosiaaliset kokivat palkkansa oikeudenmukaisemmaksi ja voivansa ilmaista tunteita sekä voivansa puhua esimiehille sekä työkavereille paremmin kuin epäsosiaaliset. Epäsosiaaliset kokivat työnsä paljon uuvuttavammaksi kuin sosiaaliset. Sosiaaliset kokivat saavansa enemmän arvostusta ja tukea esimiehiltä kuin epäsosiaaliset. Sosiaalisten mielestä laivalla, jossa he työskentelevät, on avoimempi ja luottamuksellisempi ilmapiiri kuin epäsosiaalisten mielestä.

Sosiaaliset kokivat yhteisen ajanvieton, työkavereilta sekä esimiehiltä saatavan sosiaalisen tuen, ystävystymisen työkavereiden kanssa, alkoholin nauttimisen porukalla sekä hyvät ja mukavat työkaverit tärkeämmäksi töissä viihtymisen kannalta kuin epäsosiaaliset. Sosiaalisten mielestä töissä viihtymisen kannalta on tärkeämpää, että päällikkö ja esimiehet viettävät vapaa-aikaa miehistön kanssa kuin epäsosiaalisten mielestä.

Sosiaalisten ja epäsosiaalisten vastauksissa ei ollut eroja, väittämässä ”töissä viihtymisen kannalta mielestäni tärkeää on...”, joka käsitteli muita kuin sosiaalisia asioita. Näiden kysymysten kohdalla sosiaalisten mielestä ainoastaan palkka ja vapaa-ajan viettomahdollisuudet ovat tärkeämpiä asioita töissä viihtymisen kannalta kuin epäsosiaalisten mielestä.

8.7 Avoimen kysymyksen vastaukset

Viimeisenä kyselyssä oli avoin kysymys: ” Kerro vapaasti yhteishengestä tai työhyvinvoinnista! Mikä on hyvän porukan merkitys laivalla? Onko meininki laivoilla muuttunut ajan kuluessa?” Kysymykseen tuli 35 vastausta, joista mielenkiintoisimmat ovat tässä:

Omalla laivallani olen ainoa suomalainen. Muu miehistö on venäläistä ja ukrainalaista. Porukka on ammattimielessä todella hyvä, mutta vapaa-ajanvietto hieman kärsii kulttuuri- ja kielimuurin takia.

In my opinion, the attitude towards Ukrainian sailors is a little worse than towards Finnish and European! There is no equality in contracts, in wages, in relations with seamen!

Porukan merkitys on tärkeä. Meininki on muuttunut aika paljon. Aikaisemmin laivoissa oli paljon enemmän sosiaalista elämää, nyt kaikki istuvat hytissä nettissä.

A happy ship is an efficient ship, I think. And there haven't been any real changes, I think.

Kiire on kovempi, vapaa-aika kuluu omassa hytissä suurella osalla.

Tärkeimmät asiat laivalla, jotka vaikuttavat erittäin paljon työhyvinvointiin: Palkka ajallaan tilillä, hyvä ruoka, kotiasiat kunnossa ja lomat ajallaan. Esimiehet voivat omalla osaamisellaan ja käytöksellään vaikuttaa erittäin paljon työympäristöön ja hyvinvointiin. Kaikki ns. puhaltavat yhteen hiileen, kun esimies on ammattilainen, tekee työnsä hyvin, antaa asiallista/rehellistä palautetta ja huomioi alaisiltaan tulleet palautteet.

Kun laivalla on hyvä yhteishenki ja porukka hitsaantunut yhteen, näkyy se miehistön pysyvyytenä (eli henkilöt eivät vaihdu). Silloin on myöskin kiva tulla töihin ja laivalla viihtyy. Nykyisin alkoholin merkitys porukan yhteen hitsaantumiseen on vähentynyt. Keksitään muutakin tekemistä yhdessä.

Yhteen hiileen puhaltava ammattitaitoinen porukka on työn kannalta tärkeintä. Vapaa-ajan vietto yhdessä yleensä tiivistää porukkaa ja tekee ilmapiiristä avoimemman, jolloin myös työt luistavat paremmin ja töissä viihtyminen paranee.

Tietysti meininki on muuttunut huonompaan suuntaan, kun käytetään non-EU työvoimaa. Konttori vaihtaa usein miehistönjäseniä, mikä on huono laivalle. Ruokaraha on liian pieni.

Digitaalinen maailma on ajanut ihmiset hytteihin. Enää ei olla yhdessä. Esim. Kortin peluuta ei juuri näe. Panostus hyvinvointiin vähenee koko ajan. Ei enää

ole esim. mukavia nojatuoleja missään. Merenkulussa myös työergonomia tuntuu olevan sivuseikka.

Meininki muuttunut valtavasti 30v aikana, ennen kuningas alkoholi oli läsnä. Usein tänä päivänä pysyy saunaolut linjalla, se on suuri parannus. Ennen pelattiin korttia ja oli huomattavasti enemmän yhteishenkeä, tänään kaikki katsovat omaa sosiaalista mediaa omissa hyteissään, mikä on huonoa.

Hyvä porukka on todella tärkeää jaksamisen kannalta. Yksikin hankala ihminen latistaa yhteishengen ja ihmiset eivät vietä aikaa yhdessä vältelläkseen tätä yhtä "huonoa omenaa".

Hyvällä aluksella on porukka, joka osaa miettiä asiat etukäteen ja järjestää työt sen mukaan. Ikävä kyllä ainakin hakurahtiliikenteessä satamat ja niiden toiminta voivat yllättää, joustaminen aina laivalla.

Hyvässä porukassa jaksaa paremmin rankemmatkin työpäivät. Yksilöillä on iso merkitys, varsinkin pienessä työyhteisössä siihen miten paljon aikaa vieteään porukassa, kun monet työtehtävät ovat itsenäisiä. Miehistö/päällystö jakoa syntyy helposti, jos ei tehdä hommia ja/tai vietetä vapaa-aikaa yhdessä.

It seems that for every generation that comes it's getting harder to adapt them to the life onboard a ship. People don't seem to like ranks, orders, and the hard work. For me the most important to get stuff working onboard is that everybody fully accept their current position and rank and pull hard work and long days when necessary. When everybody is working properly together and pulling equal share of the workload according to their rank, then everybody will be much happier onboard in the end of the day and less irritated on each other.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimukseen vastanneiden merimiesten työhyvinvointi ja työkyky ovat yleisesti hyvällä tasolla. Sosiaaliseen työkykyyn vaikuttavien asioiden arvioitiin olevan parhaimmalla tasolla, henkisen puolen seuraavaksi parhaalla tasolla ja fyysisen puolen heikoimmalla tasolla. Fyysinenkin työkyky arvioitiin olevan

melko hyvällä tasolla, joten kyselyyn vastanneiden merimiesten työkyvyn voidaan sanoa olevan hyvällä tasolla yleisesti.

Sosiaalinen työhyvinvointi ja yhteishenki koetaan hyvin tärkeiksi tekijöiksi töissä viihtymisen kannalta. Materiaaliset ja henkiset asiat koetaan myös hyvin tärkeiksi, eikä tämän tutkimuksen perusteella sosiaalista työhyvinvointia voida pitää erityisesti tärkeämpänä, kuin muita työhyvinvoinnin osa-alueita.

Laiva on pääasiassa työpaikka, joten oli oletettavaa, että töiden sujuvuus ja tehokkuus nähdään vapaa-aikaa tärkeämpänä asiana. Tutkimus tukee tätä oletusta, sillä töissä viihtymisen kannalta vapaa-aikaan liittyviä asioita ei pidetty yhtä tärkeinä, kuin työhön ja elämään yleisesti liittyviä asioita. Esimerkiksi kysymyksessä ” nimeä mielestäsi 1–5 tärkeintä tekijää yhteishengen muodostumisen kannalta” vain 24 % vastaajista piti yhteistä vapaa-ajanviettoa tärkeimpänä, kun taas 60 % vastaajista piti tehokasta ja osaavaa porukkaa tärkeimpänä. Yhteinen vapaa-ajanvietto nähdään enemmänkin hyvänä lisänä ja voimavarana työn ohella. Monissa avoimen kysymyksen vastauksissa on kerrottu, että netti ja sosiaalinen media ovat vähentäneet yhteistä ajanviettoa. Ei voi suoraan olettaa, mutta herää ajatus, että onko netti vähentänyt ihmisten sosiaalisuutta, mistä johtuen yhteistä vapaa-aikaa ei koeta tärkeäksi yhteishengen kannalta, koska sitä vietetään harvoin?

Tutkimuksen mukaan aluksen yhteishengen muodostamisessa tärkein henkilö on päällikkö. Seuraavaksi tärkeimpinä pidettiin konepäällikköä, yliperämiestä ja kokkia. Myös pursimies oli tärkeimpien joukossa. Voidaan vetää sama johtopäätös kuin Aution (2013) opinnäytetyön tutkimuksessa, että esimiehet ovat tärkeimmässä roolissa yhteishengen muodostamisessa. Kun esimiehet omalla esimerkillään muodostavat hyvää henkeä, alaiset arvostavat sitä ja toimivat samoin. Yhteishenki muodostuu niin työ- kuin vapaa-ajalla, joten esimiesten on tärkeää luoda hyvää ilmapiiriä työajalla, jotta ilmapiiri olisi hyvä myös vapaa-ajalla.

Tärkeimmät asiat yhteishengen muodostumisen kannalta tutkimuksen mukaan ovat luottamus, tehokas ja osaava porukka, mukavat työkaverit, hyvät esimiehet ja rehellisyys. Katajiston & Kujalan (2018) opinnäytetyön tutkimuk-

nessa havaittiin samankaltaisia asioita, kun tarkasteltiin yhteishengen muodostumista luokassa. Näitä asioita olivat mm. kiitoksen osoittaminen, arvostus, avoin ilmapiiri ja ongelmanratkaisutaidot. Työpaikalla kuitenkin yhteishengen muodostumiseen liittyy paljolti ammattiosaaminen, tehokkuus ja johtaminen. Tutkimus sai samankaltaisia tuloksia, kuin Revon ym. (2015) oppaassa, jossa yhteishengen kerrottiin muodostuvan luottamuksesta sekä arvostuksesta yhteisössä ja yhdessä tekemisestä.

Luottamus ja rehellisyys ovat kulttuurilähtöisiä asioita, joihin hyvällä johtamisella ja esimerkeillä voidaan vaikuttaa. Alukseen voidaan luoda luottamuksellinen ilmapiiri hyvien johtajien toimesta. Hyvä johtajuus edellyttää hyviä johtajia, mutta myös ammattitaitoisia alaisia, jotka pystyvät työskentelemään tehokkaasti. Mukavat ihmiset ovat myös tutkimuksen mukaan tärkeässä roolissa yhteishengen muodostumisen kannalta, mutta työympäristö ja ilmapiiri vaikuttavat paljon ihmisten käytökseen. Ei voida sanoa, että yhteishenki muodostuu kumulatiivisesti yhden hyvän asian ympärille, vaan yhteishenki on monen eri asian summa, jotka kaikki vaikuttavat toisiinsa.

Eri ryhmiä vertaillessa oli huomionarvoista, että hyvä ilmapiiri, avoimuus ja luottamus, hyvä yhteishenki sekä hyvä johtaminen olivat kaikkien mielestä erittäin tärkeitä tekijöitä töissä viihtymisen kannalta. Tämä tutkimus sai siis samankaltaisia tuloksia kuin Linnamaan (2018) opinnäytetyön tutkimus, jossa sosiaalisen työhyvinvoinnin tärkeimmiksi asioiksi nousivat avoimuus ja luottamus. Myös ruoka oli kaikkien ryhmien mielestä hyvin tärkeää, kun taas alkoholin nauttiminen porukalla koettiin vähiten tärkeäksi töissä viihtymisen kannalta.

Alkoholin merkityksen vähyys oli yllättävää, sillä merimiesten puheiden perusteella alkoholilla on ollut roolinsa yhteishengen luonnissa ja töissä viihtymisessä. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että alkoholin käyttö on vähentynyt laivoilla ja hyvä ilmapiiri sekä yhteishenki voidaan luoda muilla keinoilla, kuten avoimeen kysymykseen olikin vastattu: ”- - ennen kuningat alkoholi oli läsnä. Usein tänä päivänä pysyy saunaolut linjalla, se on suuri parannus.” Sekä ”nykyisin alkoholin merkitys porukan yhteen hitsaantumiseen on vähentynyt. Keksitään muutakin tekemistä yhdessä.”

Sosiaalisuutta ja yhteishenkeä voidaan tutkimuksen perusteella pitää voimavarana, joka parantaa hyvinvointia ja auttaa näkemään asiat positiivisemmassa valossa. Vertaillen ryhmien ”sosiaaliset” ja ”epäsosiaaliset” vastauksia keskenään havaitaan, että sosiaaliset kokevat kokonaisvaltaisesti työhyvinvointinsa ja työkykynsä paremmaksi, kuin epäsosiaaliset. Epäsosiaaliset kokevat työnsä paljon uuvuttavammaksi, kuin sosiaaliset, mutta eivät koe sosiaalisuuden olevan yhtä tärkeää töissä viihtymisen kannalta. Sen sijaan sosiaaliset ja epäsosiaaliset kokivat esimerkiksi hyvän ilmapiirin yhtä tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta.

Tutkimuksen perusteella myös epäsosiaaliset pitävät hyvää ilmapiiriä ja yhteishenkeä tärkeinä asioina, mutta eivät ajattele, että yhteinen ajanvietto ja sosialisoituminen edistäisivät töissä viihtymistä. Voidaan vetää johtopäätös, että sosiaalisilla on enemmän sosiaalista pääomaa, joka lisää hyvinvointia, kuten Taittonen ym. (2008) totesivat aineistoraportissaan: oikeudenmukaisuus, hyvä kommunikaatio ja töiden sujuvuus lisäävät hyvinvointia ja ovat merkittävä voimavara kokonaiselle organisaatiolle. Avoimen kysymyksen vastauksissa nostettiin useasti esiin se, että sosiaalinen media on vähentänyt vuorovaikutusta ja lisännyt omassa hytissä oloa. Herää kysymys, ovatko internet ja sosiaalinen media pääsyitä sosiaalisen elämän vähentymiselle aluksilla ja edelleen työpaahoinvoinnin lisääntymiselle?

Yllättävää tutkimuksen tuloksissa on, miten työjakson pituuden koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin ja työkykyyn. Verrattaessa Ilvessalon (2008) opinnäytetyön tutkimukseen oli yllättävää, että pidempää työjaksoa tekevät merimiehet voivat tutkimuksen mukaan paremmin, kokevat työnsä merkityksellisemmäksi ja kokevat laivassa olevan avoimempi ja luottamuksellisempi ilmapiiri kuin lyhyttä työjaksoa tekevillä. Ilvessalon opinnäytetyössä mielekkäin työjakso koettiin 3–4 viikkoiseksi, mutta tässä tutkimuksessa tämän pituista tai lyhyempää työjaksoa tekevien mielestä lähes yksikään asia ei ollut paremmin, kuin pidempää työjaksoa tekevien mielestä. Voidaan päätellä, että pitkä työjakso lisää sitoutumista ja työn kokemista merkitykselliseksi.

Mielenkiintoisia eroja löytyi linjaliikenteessä ja hakurahtiliikenteessä olevien väliltä. Linjaliikenteessä olevat arvioivat voivansa paremmin kokonaisvaltai-

sesti, työn olevan vähemmän uuvuttavaa, voivansa puhua avoimemmin ja ilmapiirin olevan parempi, kuin mitä hakurahtiliikenteessä ovat arvioivat. Hakurahtiliikenteessä olevat kuitenkin painottivat sosiaalisuutta enemmän töissä viihtymisen kannalta. Tutkimuksen vastausten perusteella linjaliikenteessä työ on vähemmän uuvuttavaa ja vireystila on oletettavasti parempi kuin hakurahtiliikenteessä. Silloin sosiaalinen tuki ja elämä ovat paremmalla tolalla lähtökohteisesti, jolloin niitä ei kaivata niin suuresti. Avoimen kysymyksen vastauksissa tuli esille, että hakurahtiliikenteessä on paljon joustamista ja uuvuttavaa työtä, jolloin ilmapiiri ja avoimuus kärsivät ihmisten ollessa väsyneitä ja ärtyneitä.

Avoimen kysymyksen vastauksissa kritisoitiin EU:n ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja esiin nousi myös epätasa-arvoisuutta EU:n kansalaisten ja sen ulkopuolisten välillä mm. palkkaeroissa. Ongelmat esiintyvät myös yhteisen kielen ja kulttuurin puuttumisena sekä porukan vaihtuvuutena. Voidaan vetää johtopäätöksiä, että suomalaiset ja EU:n kansalaiset kokevat oman työpaikkansa uhatuksi, kun EU:n ulkopuolelta tullaan tekemään samaa työtä halvemmalla. EU:n ulkopuoliset sen sijaan tuntevat olonsa uhatuksi, koska palkka on pienempi ja sosiaalinen asema laivalla on heikompi, kuten avoimeen kysymykseen vastattiin: "In my opinion, the attitude towards Ukrainian sailors is a little worse than towards Finnish and European! There is no equality in contracts, in wages, in relations with seamen!"

Yksi jatkotutkimuksen aihe voisi olla, että miten aika on vaikuttanut yhteishengen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Mitkä tekijät ovat ennen olleet tärkeitä asioita yhteishengen ja hyvän ilmapiirin muodostumiselle verrattuna nykypäivään? Miten muutos maailman taloudessa, tehokkuuden lisääntyminen ja sosiaalisen median tulo ovat vaikuttaneet elämään laivalla? Miten laivojen suurentuminen mutta miehistöjen pienentyminen on vaikuttanut sosiaaliseen työhyvinvointiin?

Toinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla, millaisella tasolla johtajakoulutus on merikouluissa ja miten sen taso näkyy johtamistyössä ja edelleen työhyvinvoinnissa suomalaisilla laivoilla. Onko johtajakoulutusta painotettu tarpeeksi merenkulun koulutusohjelmassa ja jos ei, miten sitä voisi parantaa ja millaisia kursseja voitaisiin sisällyttää koulutukseen?

LÄHTEET

Aromaa, A. & Koskinen, S. 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1> [viitattu 7.11.2020].

Autio, A. 2013. Työhyvinvoinnin merkitys merenkulkijalle. Tampereen ammattikorkeakoulu. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opin- näytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69905/Autio_Anniina.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 2.11.2020].

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen Tutkimus. Edita. PDF-dokumentti. Saata- vissa: <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutki- mus.pdf> [viitattu 13.1.2021].

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. PDF-doku- mentti. Saatavissa: http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/vali- dius_ja_reliabiliteetti.pdf [viitattu 16.1.2021].

Hyyppä, M. 2005. Me-hengen mahti. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ilvessalo, R. 2020. Työjakson pituuden merkitys suomalaisilla rahtilaivoilla työntekijän näkökulmasta. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Meren- kulku. Opinnäytetyö PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/334717/Ilvessalo_Ras- mus.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 2.11.2020].

Linnamaa, J. 2018. Sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä. Metropolia Am- mattikorkeakoulu. Sosiaaliala. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153516/Linnamaa_Jo- hanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 1.11.2020].

Katajisto, A. & Kujala, N. 2018. Yhteishengen rakentuminen luokassa. Tampe- reen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro-gradu. PDF-dokumentti. Saa- tavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/han- dle/10024/103749/1529055073_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 2.11.2020].

Logistiikan Maailma. 2021a. Alustyytit. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.logistiikanmaailma.fi/kuljetus/merikuljetus/alustyytit/> [viitattu 24.3.2021].

Logistiikan Maailma. 2021b. Linjaliikenne. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.logistiikanmaailma.fi/kuljetus/merikuljetus/linjaliikenne/> [viitattu 24.3.2021].

Logistiikan Maailma. 2021c. Hakurahtiliikenne. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.logistiikanmaailma.fi/kuljetus/merikuljetus/hakurahtiliikenne/> [vii- tattu 24.3.2021]

- Meriliitto. 2021a. Töihin merialalle. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=62 [viitattu 5.1.2021].
- Meriliitto. 2021b. Merikapteeni. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=64 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021c. Yliperämies. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=67 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021d. Perämies. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=69 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021e. Konekorjausmies / donkeyman, pursimies, korjausmies, matruusi / puolimatruusi. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=78 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021f. Konepäällikkö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=72 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021g. Konemestari. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=74 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021h. Laivasähkömies. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=76 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021i. Talouesesimies/stuertti. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=86 [viitattu 25.3.2021].
- Meriliitto. 2021j. Laivakokki/laivan kylmäkkö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.meriliitto.fi/?page_id=93 [viitattu 25.3.2021].
- Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainotava ja integroitu käsitysmalli. Työ ja ihminen 8.
- Otala, L. 2000. Hyvä ja tasa-arvoinen työyhteisö. Helsinki: Työministeriö.
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti – opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20E2%80%93%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4%20miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1> [viitattu 1.11.2020].
- Ruuskanen, P. 2001. Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. Valtiollinen tutkimuskeskus. Helsinki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148499/t81.pdf?sequence=1> [viitattu 5.11.2020].
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2-painos. EU: UNIpress.

Taittonen, M., Janhonen, M., Johansson, J-E., Nikkilä, R. & Pirttilä, I. 2008. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa. Työterveyslaitos ja Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134934/Sosiaalinen_paaoma_ja_hyvinvointi_tyorganisaatioissa_Tiimiaineistoraportti.pdf?sequence=1 [viitattu 1.11.2020].

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand. Saatavilla: https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=giRpeWkjHO&sig=nTssw4gp9teulwoOWtkDz7K96RE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false [viitattu 1.11.2020].

SAATEKIRJE SUOMEKSI 19.1.2021

Arvoisa vastaanottaja,

Tämä kysely on osa Joni Mäkisen opinnäytetyötä ”Yhteishengen vaikutus työhyvinvointiin suomalaisilla rahtialuksilla”. Tutkimuksella haluan saada selville mikä on merimiesten yleinen työhyvinvoinnin tila, mistä yhteishenki koostuu ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin.

Pyydän sinua vastaamaan liitteenä olevaan kyselyyn rehellisesti omien tunteustesi ja kokemustesi mukaan. Vastaamiseen kuluu alle 10 minuuttia.

Kaikki vastaukset vastaanotetaan ja käsitellään anonyymisti.

Kyselyyn vastausaika on 3 viikkoa ja se sulkeutuu 09.02.2021

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/E4C2C6E4788748F3>

Kiitos vastaamisesta!

Ystävällisin terveisin
Joni Mäkinen

Yhteishengen vaikutus työhyvinvointiin

1. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu

2. Ikä

- Alle 30
- 30-45
- 45-60
- Yli 60

3. Osasto

- Kansipäällistö
- Konepäällistö
- Kansimiehistö
- Konemiehistö
- Talousosasto

4. Kauanko olet työskennellyt alalla?

- alle 5 vuotta
- 5-15 vuotta
- 15-30 vuotta
- Yli 30 vuotta

5. Aluksen liikennöintityyppi

- Linjaliikenne
- Hakurahtiliikenne
- Muu

6. Aluksessani työskentelee (valitse 1-3)

- Suomalaisia
- EU:n kansalaisia
- EU:n ulkopuolisia kansalaisia

7. Keskimääräinen törnini pituus

- 1-2 viikkoa
- 3-4 viikkoa
- 5-6 viikkoa
- Yli 6 viikkoa

8. Vietän vapaa-aikaa työkavereiden kanssa laivalla

- Lähes joka päivä
- Muutaman kerran viikossa
- Noin kerran viikossa
- Harvemmin kuin kerran viikossa

9. Koen...

	Huonoksi	Välttäväksi	Keskivertoiseksi	Hyväksi	Erinomaiseksi
Fyysisen kuntoni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkisen jaksamiseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveytteni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamiseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Koen, että... (1 = täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Kuntoilen riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuta kipua ja terveysongelmia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan levähtyä ja nukkua riittävästi töissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön terveellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Koen, että... (1 = täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Työni on mukavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on merkityksellistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan oikeudenmukaista palkkaa työhöni nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin ilmaista tunteitani esimiehille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin ilmaista tunteitani työkavereille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ole henkisesti uuvuttavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Koen, että... (1 = täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Minua ja työpanostani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea esimiehiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea työkavereilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laivallani on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehille on helppo puhua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereille on helppo puhua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Vastaa oman kokemuksen mukaan (1 = täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Työnteko on helpompaa, kun työkavereihin voi luottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnteko on helpompaa, kun esimiehiin voi luottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni laivalla yhteinen etu menee oman edun edelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Törni tuntuu menevän nopeammin ohi, kun laivalla on hyvä porukka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä johtaminen motivoi työnteossa ja lisää viihtyisyyttä laivalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen töitä ahkerammin ja tarkemmin, kun laivalla on hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On tärkeämpää löytää ratkaisu ongelmaan kuin syyllinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Töissä viihtymisen kannalta mielestäni tärkeää on... (1 = ei ollenkaan tärkeää, 5 = erittäin tärkeää)

	1	2	3	4	5
Avoimuus ja luottamus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvää yhteishenki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereilta saatava sosiaalinen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteinen ajanvietto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ystävystyminen työkavereiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehiltä saatava sosiaalinen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Että päällikkö ja esimiehet viettävät vapaa-aikaa miehistön kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät ja mukavat työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkoholin nauttiminen porukalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvää ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Töissä viihtymisen kannalta mielestäni tärkeää on... (1 = ei ollenkaan tärkeää, 5 = erittäin tärkeää)

	1	2	3	4	5
Ruoka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn kokeminen merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotipuolen asiat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Törnin pituus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laivan ikä ja kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Merimatkojen ja satama-aikojen pituus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varustamon toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maissa käynti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan viettomahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lastaus- ja purkaussatamat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmatka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Nimeä mielestäsi 1-3 tärkeintä henkilöä yhteishengen muodostumisen kannalta

- Päälikkö
- Yliperämies
- Perämies
- Konepäälikkö
- Konemestari
- Sähkömies
- Pursimies
- Matruusi
- Puolimatruusi
- Moottorimies
- Repari
- Kokki
- Joku muu, kuka?

17. Nimeä mielestäsi 1-5 tärkeintä tekijää yhteishengen muodostumisen kannalta

- Arvostus
- Mukavat työkaverit
- Luottamus
- Avoimuus
- Suvaitsevaisuus
- Rehellisyys
- Työnteko yhdessä
- Tehokas ja osaava porukka
- Jokin muu, mikä?
- Hyvät esimiehet
- Yhteiset tavoitteet
- Työkavereiden tuki
- Tasa-arvoisuus
- Yhteinen vapaa-ajanvietto

18. Kerro vapaasti yhteishengestä tai työhyvinvoinnista! Mikä on hyvän porukan merkitys laivalla? Onko meininki laivoilla muuttunut ajan kuluessa?
