

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN
LAIVAPALVELUKSESSA**

Diplomityö

Komentajakapteeni
Harri Mykkänen

Yleisesikuntaupseerikurssi 60
Merisotalinja

Elokuu 2021

Kurssi Yleisesikuntaupseerikurssi 60	Linja Merisotalinja
Tekijä Komentajakapteeni Harri Mykkänen	
Opinnäytetyön nimi Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen laivapalveluksessa	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen / Sotilaspedagogiikka / Sotilassosiologia	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Elokuu 2021	Tekstisivuja 119 Liitesivuja 19
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tutkimuksessa tarkastellaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista Merivoimien sota-aluksilla. Tutkimuksen tiedonintressi perustuu Merivoimien esikunnan tarpeeseen selvittää, miten aluksilla palveluksessa olevat kokevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen. Tutkimusongelmana on selvittää, miten työn ja yksityiselämän yhteensovittamista voisi parantaa työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tavoitteena on tutkimuksesta saatavan informaation kautta kehittää aluspalveluksessa olevien työ- ja toimintakykyä.</p> <p>Tutkimustyön menetelmä on laadullinen, teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tieteenfilosofisesti tutkimuksessa korostuvat tulkinnallisuus ja subjektivismi. Tutkimuksessa on kuultavissa sekä tutkijan tulkinta että tutkittavan joukon subjektiiviset näkemykset työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvistä tekijöistä. Tutkimus asemoituu osaksi yhteiskuntatieteellistä, työn ja perheen suhteita käsittelevää tutkimusta sekä psyykkisen kuormittumisen ja psykologisen palautumisen psykologian tutkimusta. Esitutkimuksen teoreettisessa tarkastelussa on yhdistetty psyykkisen kuormittumisen tekijöinä vuorotyön, unenlaadun ja työstä irtautumisen haasteet epävallisen työympäristön ja työn luonteen luomiin haasteisiin. Teoriakokonaisuus tukee aineiston analyysistä syntyvän synteetin muodostamista. Tutkimusaineisto koostuu ryhmä-, yksilö- ja sähköpostihaastatteluista (yhteensä 21 informanttia) sekä haastattelumuistiinpanoista. Analyysissä aineisto on redusoitu, klusteroitu ja abstrahoitu yleiskäsityksen ja johtopäätösten muodostamiseksi.</p> <p>Tutkimustuloksista on havaittavissa, että sota-aluksella työskentelyn koetaan aiheuttavan ajoittain voimakasta psyykkistä kuormaa, jonka taustalla vaikuttavat palautumista häiritsevät univaikeudet, työrytmistä johtuva yhtäjaksoisen unen puute, työn vaativuus ja työstä irtautumisen haasteellisuus erityisesti merellä oltaessa. Kuormittumiseen vaikuttaa myös jossain määrin poikkeuksellinen työympäristö. Riittämättömän palautumisen taustalla vaikuttavat merkittävänä tekijänä myös työsuhteen ehdot ja niiden seurauksena syntyvä ylityö. Kirjanpidollinen työaika ja toteutunut työaika eroavat merkittävästi toisistaan. Kuormittuminen heijastuu usein yksityiselämään mm. käyttäytymisen muutoksina aiheuttaen ristiriitoja ja työstä kotiin syntyviä konflikteja. Kuormittumisen seurauksena syntyvä palautumisen tarve on myös usein ristiriidassa poissaolon aikana syntyvien yksityiselämän vaatimusten ja odotusten kanssa. Näin ollen tutkimuksessa on myös psykologinen näkökulma.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että työn ja yksityiselämän yhteensovittamista on mahdollista parantaa pyrkimällä varmistamaan työntekijöiden riittävä palautuminen mm. mahdollistamalla riittävä yhtäjaksoinen uni työntekijöille. Tulosten perusteella näyttää myös siltä, että koulutuksella on mahdollista lisätä ymmärrystä työstä aiheutuvien ristiriitatilanteiden hallitsemiseksi. Huomiota tulisi kiinnittää myös esimiestyön kehittämiseen, jolla tämän tutkimuksen valossa voidaan ajatella olevan suotuisia vaikutuksia työn ja yksityiselämän välisen tasapainon vahvistamiselle.</p>	
<p>AVAINSANAT sotilaat, työ, yksityiselämä, perhe-elämä, psyykkinen kuormittuminen, palautuminen, uni, laivapalvelus</p>	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1 Tutkimusprosessi ja raportin rakenne	4
1.2 Tutkimuksen taustatieteet ja filosofia	6
1.3 Tutkimustehtävä ja tavoite	8
1.4 Tutkimuksen näkökulma	10
2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA AIEMPI TUTKIMUS	12
2.1 Tutkimuksen tarve ja lähtökohta	12
2.2 Aiempi tutkimus	13
3. TUTKIMUSKOHDE RANNIKKOLAIVASTO	18
3.1 Rannikkolaivasto tutkimuskohteena	18
3.2 Laiva työympäristönä	19
3.3 Työsuhteen ehdot – todellisen ja merkityn työajan problematiikka	21
4. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA	24
4.1 Vahtijärjestelmän ja vuorotyön vaikutukset työntekijöihin	24
4.2 Työn psyykkinen kuormittavuus, työstä irtautuminen ja palautuminen	26
4.3 Unen merkitys palautumiselle	31
4.4 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	31
4.5 Perhemyönteinen työpaikka	33
4.6 Työ ja perhe sotilaan näkökulmasta	35
4.7 Rooliristiriidat ja konfliktit työn ja muun elämän välillä	38
4.8 Yhteenveto	41
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	43
5.1 Aineistonkeruu	43
5.2 Aineiston yleiskuvaus	47
5.3 Aineiston analyysi	50
6. TUTKIMUSTULOKSET	69
6.1 Alusten tilat ja merellä olon vaikutus työntekijöihin	69
6.2 Yksityisyys aluksella ja työstä irtautuminen	73
6.3 Työn kuormittavuus ja palautuminen laivalla	76
6.4 Yhteydenpito kotiin	81
6.5 Mereltä paluun jälkeinen palautuminen ja läheisten kohtaaminen	82
6.6 Työ maissa ja varallaolovalmius	88
6.7 Työsuhteen ehdot	90
6.8 Työnantajakuva ja esimiestyö	92
6.9 Yhteenveto	95
7. JOHTOPÄÄTÖKSET	96
7.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin	96
7.2 Tutkimuksen teoreettiset johtopäätökset	103
7.3 Tutkimuksen käytännölliset johtopäätökset ja toimenpidesuosituksat	106
7.4 Jatkotutkimus	107
8. POHDINTA	110
8.1 Tutkijan rooli ja eettisyys	110
8.2 Menetelmät ja tulokset	114
8.3 Tutkimuksen luotettavuus, toistettavuus ja pätevyys	117

LÄHTEET

LIITTEET

TAULUKOT

Taulukko 1. Haastatteluiden teemat.....	44
Taulukko 2 Atlas verkostot.....	68

KUVIOT

Kuvio 1 Kiireisimmät meripalvelupäivät.....	48
Kuvio 2. Meripalveluvuorokaudet viimeisten vuosien aikana.....	49
Kuvio 3. Yhdistävä luokittelu ja ilmaisut, sähköpostihaastattelut.....	56
Kuvio 4 Äänitehaastatteluiden aineistolähtöisten koodien ilmentyminen.....	61
Kuvio 5. Koodiryhmä kuormittuminen ja palautuminen >10.....	65

KUVAT

Kuva 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	42
Kuva 2. Aineiston hankinta.....	43
Kuva 3. Sähköpostihaastatteluiden luokat.....	55
Kuva 4. Aineiston luokitteluvaihe 1.....	56
Kuva 5. Aineiston luokitteluvaihe 2.....	57
Kuva 6. Aineiston luokitteluvaihe 3.....	58
Kuva 7 Aineiston luokitteluvaihe 4.....	58
Kuva 8 Mereltä kotiin tapahtuva yhteydenpito (ryhmähaastattelu).....	62
Kuva 9. Työn ja yksityiselämän ristiriidat rannassa.....	66
Kuva 10. Atlas.ti Network. Työn ja yksityiselämän ristiriidat merellä.....	67
Kuva 11. Palautumisen vaikutus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.....	103
Kuva 12. Päivittäisen työstä palautumisen malli. Mukailtu (Demerouti ym. 2009).....	104
Kuva 13. Mukailtu Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. työsuojelu.fi.....	106

TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN LAIVAPALVELUKSESSA

1. JOHDANTO

Asevoimat ovat aina tunnistaneet perheen merkityksen sotilaiden suorituskykyyn ja jaksamiseen palveluksessa. Niissä tiedostetaan odotettavissa olevat vaikeudet, joita sotilaiden erossaolo perheestään aiheuttaa ja myös ymmärretään se, miten sotilaiden siirrot tehtävien vaihdon yhteydessä vaikeuttavat heidän yksityiselämäänsä. (Dandeker & Paton 1997, 48.) Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten Rannikkolaivaston aluksilla työskentelevät merisotilaat kokevat työnsä vaativissa tehtävissä ja miten työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen toteutuu.

Chernyak ym. (2015) toteavat useiden eri alojen tutkimuksien päätyvän samaan lopputulokseen: suurimmat ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa johtuvat ajankäytön haasteista. Tämä johtuu suurelta osin työntekijöiden haluttomuudesta uhrata heille tärkeitä elämänarvoja työn ja siitä saatavan rahan vuoksi. (Chernyak-Hai & Tziner, 2015.) Ajankäytön suhteen samaan lopputulokseen ovat päätyneet myös Lammi-Taskula ym. (2009) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisussa, joka käsittelee lapsiperheiden hyvinvointia. Julkaisussa todetaan sekä ansiotyön että perheen olevan kaksi keskeistä hyvinvoinnin tuottajaa ihmisen elämässä. Hyvinvointi syntyy, kun nämä kaksi tekijää ovat tasapainossa. Epätasapaino taas liittyy useimmiten ajankäytöllisiin haasteisiin. (Lammi-Taskula, Karvonen & Ahlström 2009, 38.)

Tämä on monessa tutkimuksessa yhteydessä niin sanottuun epätyypilliseen työaikaan. Epätyypilliseksi työajaksi katsotaan virka-ajan (07-17) ulkopuolelle sijoittuva työaika, kuten vuorotyö. (Pirttimaa & Sihvonen 2003, 24.) Puolustusvoimien aluksilla palvelevien työajat vaihtelevat sen mukaan, onko alus rannassa vai merellä. Pääsääntöisesti rannassa olevan aluksen henkilöstö työskentelee normaalin työajan piirissä, mutta meripalveluksessa aluksen henkilöstö toimii epätyypillisen työajan piirissä. Lisäksi rannassa normaalityöajoista poikkeavia ovat päivystystehävät ja erilaiset valmiudelliset velvoitteet ja niiden aiheuttamat muutokset normaaliin työaikaan. (PUOLUSTUSVOIMIEN TYÖAIKASOPIMUS 2016.)

Tutkimuksen mukaan epätyypilliset työajat hankaloittavat työn ja muun elämän vaatimusten yhteensovittamista. Vaatimusten nähdään usein olevan ristiriidassa keskenään ja aiheuttavat siten erilaisia ongelmia mm. perheen kesken käytyyn vuorovaikutukseen ja parisuhteeseen. (Oinas, Anttila & Mustosmäki 2019, 35.) Oinas ym. (2019) nostavat esiin, että epäsäännöllisten työaikojen on arvioitu lisäävän avioeroja, mitä selitetään mm. vähentyneellä yhteisellä ajalla. Tästä taas seuraa kommunikaation vähenemistä, ja stressiä. Vuorovaikutuksen väheneminen myös vaikeuttaa yhteisten aikataulujen sopimista ja rutiinien muodostumista, mikä voi edelleen luoda tyytymättömyyttä suhteeseen. Kokonaisuutena tämän on osoitettu lisäävän avioeroriskiä. (Oinas ym. 2019, 35.) Tämä asia on noussut esille myös Merivoimien aluspalvelussa työskentelevien osalta. Yleisradion verkkosivulla julkaistun artikkelin mukaan aluksilla työskentelevien keskuudessa olisi merkittäviä määriä avioeroja (Pilke 2018). Tämä on yhteydessä ammattiliittojen työhön, jolla työaikalakiin haetaan muutosta.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu paljon. Tutkimus on kuitenkin perinteisesti keskittynyt enemmän naisiin ja heidän työssäkäynnin ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Työelämässä on ollut vallalla miehinen malli, jossa mies toimii perheen elättäjänä ja työssä ollaan valmistumisesta eläkkeen alkamiseen asti. (Kempe, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2008, 4). Puolustusvoimien henkilöstöstä vuonna 2018 oli miehiä 82%. Tähän on laskettu mukaan myös Puolustusvoimissa työskentelevä siviilihenkilöstö. Sotilaiden kohdalla miesten osuus on vielä suurempi, sillä naisten osuus siviilityöntekijöistä oli 46 prosenttia. (Puolustusvoimat PEHENKOS 2018, 9.)

Tutkimuksen keskittyminen naisiin on ollut aiemmin selitettävissä sukupuoliroolien erilaisuudella, mutta roolit ovat muuttuneet. Miesten rooli kasvattajina on muuttunut tärkeämmäksi ja kuva isyydestä on muuttunut niin käytännössä kuin asenteissakin. (Pirttimaa & Sihvonen 2003, 6.) Muutos näkyy mm. Sosiaali- ja terveysministeriön miestyöryhmän loppuraportissa, joka käsittelee tasa-arvokysymyksiä miesten näkökulmasta. Raportti esittää, että miehillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet äitien kanssa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 10.) Sotilaat ovat tietysti marginaaliryhmä työelämässä, mutta samat perusoikeudet kuuluvat kaikille.

Muuttunut toimintaympäristö on nostanut sotilaallisen toiminnan intensiteettiä lähialueilamme, minkä vuoksi Merivoimat on tehostanut valmiuttaan. Toiminta näyttäytyy sota-aluksilla palveleville lisääntyneenä alueellisen koskemattomuuden valvontatehtävinä sekä aiempaa määrätietoisempaa harjoitustoimintana. Työtä merellä tehdään kaikkina vuorokauden aikoina. Ennen Krimin valtausta 2014 elettiin maailmassa, jossa eurooppalaista sotaa ei uskottu enää tulevan. Tilanteen ja sen edellyttämän toiminnan muutos tapahtui nopeasti ja on lisännyt henkilöstön työmäärää. Loppuvuodesta 2016 työntekijöiden etujärjestöt nostivat esille huolensa, jonka mukaan henkilöstön väsyminen on aiempaa enemmän läsnä ja aiheuttaa mm. uupumuksen tunnetta ja univaikeuksia. Järjestöjen tutkimuksen mukaan näillä asioilla oli negatiivista vaikutusta myös työntekijöiden yksityiselämän suhteisiin. (Ruuskanen 2019, Pääkirjoitus.)

Upseeriliitto on tiedottanut julkisuudessa, että se pyrkii saamaan myös sotilaat työaikalain päivitystyön piiriin (Upseeriliitto 2019). Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020. Aikaisempi laki on vuodelta 1996, jota ei noudateta puolustuslaitoksessa palveleviin virkamiehiin (FINLEX 1996). Toistaiseksi näyttää siltä, ettei myöskään uutta lakia ei tulla soveltamaan Puolustusvoimien palveluksessa oleviin virkamiehiin (Upseeriliitto 2019).

Työaikalain käsittely tässä yhteydessä on perusteltua, sillä nykyisellään meripalveluksessa tehty työmäärä on todellisuudessa merkittävästi korkeampi kuin se, minkä sotilaat merkitsevät toteutuneeksi työajaksi työajanseurantajärjestelmään. Voimassa olevan lain mukaiset merkinnot antavat asiasta vääristyneen kuvan, jolloin sota-aluksilla palvelevien todellista työkuormaa ei huomioida riittävällä tasolla, mikä puolestaan voi johtaa psyykkisen kuorman kasvuun ja uupumiseen. Laki itsessään vaikuttaa myös yksityiselämän suhteisiin.

Upseeriliiton pääsihteeri Hannu Sipilä kirjoitti sotilasaikakauslehdessä 5/2019 viitaten Upseeriliiton aiemmin saman vuonna tekemään tutkimukseen, jossa selvitettiin upseereiden todellisia työtunteja. Artikkelin esimerkkitapauksessa taistelualuksella palvelevan upseerin työajasta jäi vuositasolla merkitsemättä 908 tuntia työaika (Sipilä, 2019.), joka muodostaisi esimerkiksi kauppamerenkulussa työskentelevälle henkilölle merkittävän määrän palautumisvapaata (FINLEX 1976). Sota-aluksilla työskenteleville ei palautumisvapaata muodostu, mikä vaikuttaa osaltaan syynä tässä tutkimuksessa esiin tulleisiin havaintoihin, joiden mukaan työntekijöillä ei ole riittävästi aikaa palautua psykologisesta työkuormasta. Tämä voi näkyä haasteina parisuhteessa ja perhe-elämässä.

1.1 Tutkimusprosessi ja raportin rakenne

Tutkimusprosessi

Aineiston hankinta on ollut kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa toteutettava kirjallisuuskatsaus muodostaa kuvan työn ja perhe-elämän tutkimuksesta Puolustusvoimissa ja laajemmin yhteiskunnassa sekä muodostaa kuvan teoreettisesta tausta-aineistosta, jota hyödyntämällä empiirinen aineisto kerätään ja analysoidaan. Toisessa vaiheessa toteutettiin empiirisen aineiston keruu haastatteluin. Aineistonhakuun käytettiin Google Scholar -hakukonetta, EBSCO-, Scopus- ja JSTOR- tietokantoja sekä maanpuolustuskorkeakoulun Doria- tietokantaa. Yleisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu paljon. Suoraa tutkimustietoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta sotalaivalla löytyy vähän ja maksumuurin takaa, minkä vuoksi sitä ei ole juurikaan hyödynnetty tässä tutkimuksessa. Laivatyötä koskevissa osioissa hyödynnettiin kauppalaivastossa tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksen aineisto koostuu suomen ja englannin kielisestä materiaalista.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tutkimuksesta muodostetaan yleiskuva. Lisäksi käsitellään psyykkiseen kuormittumiseen ja palautumiseen liittyvää kirjallisuutta ja muodostetaan käsitys niiden vaikutuksesta työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Suomenkielisestä aineistosta hyödynnetään ensisijaisesti yliopistoissa tehtyjä vertaisarvioituja tutkimuksia sekä eri instituutioiden, kuten työterveyslaitoksen teettämiä raportteja. Mukaan valikoitui myös ammatikorkeakouluissa tehtyjä opinnäytteitä koskien työn ja yksityiselämän yhteensovittamista merityöläisten keskuudessa. Aiheesta ei juurikaan ole saatavilla yliopistotason suomenkielisiä tutkimuksia.

Yleisesti aineiston valintaan vaikutti se, onko tutkimus vertaisarvioitu tai julkaistu painettuna kirjallisuutena. Materiaalin pohjalta muodostuu teoreettinen viitekehys tutkimukselle, joka käsittelee erityisesti psyykkiseen kuormittumiseen ja palautumiseen liittyvän osion. Se mahdollistaa myös kattavamman kuvan luomisen alusympäristön vaikutuksista työntekijöihin siviilimerenkulun puolella sekä sota-aluksilla.

Puolustusvoimia koskevan tutkimuksen perusteella muodostuu kuva siitä, miten työn ja yksityiselämän yhtensovittaminen sotilasorganisaatioissa näyttäytyy. Kansainvälinen tutkimus sotilasorganisaatioissa täydentää kuvaa. Laivalla työskentelyn erityispiirteet niin siviili-, kuin sotilasorganisaatioissa sekä yleiset työn ja yksityiselämän yhtensovittamisessa hyväksi havaitut tekijät muodostavat haastatteluissa käsitellyt teemat.

Tutkimuksen empiirisen osion muodostavat haastattelut ja niistä analyysin kautta johdettu synteesi. Aineistonkeruu kattaa kolme erityyppistä haastattelua. Aineisto muodostuu sähköpostihaastatteluista, ryhmähaastatteluista ja yksilöille tehdyistä teemahaastatteluista. Aineisto kattaa Rannikkolaivaston eri alustyypeillä työskentelevien palkattujen merisotilaiden ($n = 23$) haastatteluissa esittämistä näkemyksistä muodostetun kokonaisuuden ja niistä tehdyt tulokset. Analyysissä käytetään apuna Atlas.ti-ohjelmaa.

Tutkimusraportin rakenne

Ensimmäisessä luvussa käsitellään tutkimuksen tieteenfilosofiset ja teoreettiset lähtökohdat sekä asetetaan tutkimuksen tavoite ja tutkimuksen ongelma. Toisessa luvussa perustellaan aiheen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus. Luku esittelee myös työn kannalta keskeisimmät tutkimukset, jotka ovat auttaneet tutkimuksen rakenteen, menetelmien ja käsiteltävien aiheiden valinnassa, sekä sitovat tutkimuksen laajempaan aiheesta tehdyn tutkimuksen kenttään.

Luvussa kolme esitellään lukijalle tarkemmin Rannikkolaivasto tutkimuskohteena. Luvussa myös tarkastellaan laivaolosuhteita työympäristönä. Työympäristön kuvauksella perustellaan työn empiirisessä vaiheessa toteutettujen haastattelujen aihevalintoja. Empiirisessä osiossa pyritään tunnistamaan haastavan työympäristön vaikutuksia työntekijöiden halukkuuteen tai kykyyn yhtensovittaa yksityiselämän tarpeet ja työelämä.

Neljännän luvun tarkoituksena on tarkemmin esitellä työn ja perhe-elämän tutkimuksessa sekä psykologiseen kuormittumiseen ja palautumiseen liittyviä teorioita, joita hyväksi käyttäen tutkimuksen empiirisen osuuden aineistoa analysoidaan. Luvut viisi ja kuusi käsittävät tutkimuksen empiirisen osion raportoinnin, aineiston analyysin ja tulosten esittelyn. Seitsemäs luku vastaa tutkimuskysymyksiin ja nostaa esiin jatkotutkimuksen tarpeita. Siinä myös esitetään tutkimuksen teoreettiset johtopäätökset ja toimenpidesuositukset työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantamiseksi. Viimeisessä luvussa esiintyy diskurssi tutkimuksen toteuttamisesta ja saavutetuista tuloksista. Siinä arvioidaan tutkijan roolia tutkimuksen tekijänä erityisesti subjektiivisten ennako-oletusten ja mielipiteiden näkökulmasta. Luvussa arvioidaan tutkimuksen uskottavuutta, eettisyyttä ja toistettavuutta.

1.2 Tutkimuksen taustatieteet ja filosofia

Aristoteelinen tutkimus pyrkii syvälliseen ymmärtämiseen ja selittämään ihmisten kokemuksia tutkittavasta asiasta. Tutkimus kuuluu Aristoteeliseen tutkimusperinteeseen ja on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. (Siren & Pekkarinen 2017, 5).

Sotilassosiologia on sotatieteisiin kuuluva tutkimusala, joka pyrkii monipuoliseen teoreettiseen käsitteenmuodostamiseen. Sotilassosiologian tutkimusta alettiin voimakkaammin tehdä Yhdysvaltojen asevoimien toimesta toisen maailmansodan aikana. Se pohjaa tieteenä sosiologiaan ja sosiaalipsykologiaan, jotka tuovat sotilassosiologian tutkimukseen tieteenaloilla tehdyn tutkimuksen perustietämyksen. Sotilassosiologian tutkimus pohjautuu suurin osin organisaatioita tutkivaan organisaatiososiologiaan ja sosiaalipsykologiaan, jossa tutkitaan pienryhmiä. Sotilassosiologia ei siis nimensä mukaisesti rajoitu tutkimaan vain sosiologiaa, vaan soveltaa tutkimuksessa merkittävässä määrin myös sosiaalipsykologiaa. (Harinen 2011, 7; De Angelis, Smith & Segal 2018, 3.) Psykologia on mukana tämän tutkimuksen teoreettisessa tarkastelussa laajemminkin, koska psykologinen kuormittuminen ja siitä palautuminen muodostavat merkittävän osan tutkimustuloksista.

Tässä tutkimuksessa liikutaan ihmisten arvomaailmassa ja tutkitaan heidän asenteitaan sotaluoksella työskentelyyn. Tutkimuksessa etsitään vastauksia, miten työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen toteutuu. Sotalaivalla työskentelyyn liittyy niin merenkulun ja laivatyön erityispiirteet, kuin myös sotilasorganisaatiossa työskentelyn erityisyys, jossa vaikuttavat mm. hierarkia ja sotilaallisen roolin omaksuminen. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa tietoa työntekijän käyttöön toiminnan kehittämiseksi ja on siksi tulkittavissa soveltavan sotilassosiologian tutkimukseksi (Harinen 2011, 10). Tietoa olosuhteiden vaikutuksista on haettu kaupparenkulun parissa tehdyistä tutkimuksista. Nämä tutkimukset ovat ohjanneet empiirisen osion tiedonintressiä ja teemahaastattelun apukysymyksiä sovellettuina sota-alusympäristöön.

Sotilassosiologia kuuluu emotieteensä sosiologian kautta ihmistieteisiin, humanistisiin tieteeniin (psykologia) ja yhteiskuntatieteisiin (sosiologia). Ihmistieteillä tarkoitetaan tieteitä, joiden tutkimuksen kohteena on ihminen erityisenä olentona. Tämä määrittely poikkeaa luonnontieteistä, joissa ihmiseen nähdään vaikuttavan samat fysiikan lait, kuin muuhunkin elolliseen maailmaan. Ihmistieteissä on enemmänkin kyse ihmisestä kulttuurisena ja kielellisenä olentona. (Raatikainen 2004, 9).

Ihmistieteiden tutkimuksessa on siis muistettava se, että tutkimuksen kohteena olevien ihmisten motiivit, pyrkimykset, aiheet ja asenteet vaikuttavat tutkimuksen tutkimustuloksiin. Tämä tekee ihmistieteiden tutkimuksessa suoritettavasta teorian muodostuksesta vaikeaa. (Metsämuuronen 2006, 19.) Teorian muodostaminen on kuitenkin laadullisen tutkimuksen tavoite. Se pyrkii yleistämään yksittäisten tutkimustulosten joukosta sellaiseen muotoon asettuvan teorian, joka huomioi sekä tutkittavan kohteen ainutlaatuisuuden, että myös sen käsitteellisen yleistettävyyden. Laadullisen tutkimuksen teorialiikkeet ovat usein muodoltaan ohjeita. Laadullisen tutkimuksen perimmäinen tarkoitus on muuttaa ihmisen kokemaa maailmaa, joten usein siksi laadullisen tutkimuksen teoriaksi katsotaan riittävän jo erilaiset toimenpideohjeet ja suositukset. (Varto 1992, 102.) Tämä tutkimus pyrkii löytämään työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyviä tekijöitä tai ilmiöitä, joita vahvistamalla tai muuttamalla pyritään parantamaan työhyvinvointia.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista ei ole aiemmin tutkittu Merivoimien aluksilla, mikä tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tuodaan aihepiiristä esiin jotain sellaista, jota ei ole aiemmin tunnettu. Tieteellisen tiedon peruspiirteinä tämä vahvistaa tutkimustuloksena syntyneitä tietoja (Siren & Pekkarinen 2017, 3).

Tämän tutkimuksen ontologinen näkökulma on subjektivismi, jossa sosiaalisten rakenteiden oletetaan syntyvän ihmisten kokemusten ja tekojen kautta (Saunders, Lewis & Thornhill 2012, 131-132). Tiedonintressinä on, miten tutkimusjoukko eli ihmiset kokevat asioita. Todellisuus muodostuu ihmisten konstruoimana ja voi siksi esiintyä useana erilaisena subjektiivisena käsityksenä siitä. (Siren & Pekkarinen 2017, 3.) Tämä on tulkittavissa yhteneväiseksi myös ontologisen vaihtoehdon, konstruktivismin kanssa, joka nähdään objektivismiin vastakohtana (Bryman 2016, 29). Näin ollen termien eroavaisuuksista huolimatta voidaan todeta, että tämän tutkimuksen ontologinen näkökulma on subjektivismi.

Epistemologia määrittää tutkimuksessa käsitellyn tiedon hyväksyttävyyttä. Se määrittää, onko tieto tutkimuksen kannalta oikeaa tai olennaista. (Saunders ym. 2012, 131-132.) Tulkinnallisuus tai Interpretivismi käsittää sosiaalisten ilmiöiden koostuvan subjektiivisista käsityksistä ja siksi sosiaalisia ilmiöitä tutkivan, tulisikin kysyä tutkittavilta, miten he kokevat sen. (Siren & Pekkarinen 2017, 4.) Tulkinnallisuus ja tulkintojen tekeminen ihmisten subjektiivisista kokemuksista on tämän tutkimuksen kannalta keskeistä. Lähtökohtana on, että tutkimuksella halutaan selvittää, mitä merisotilaat ajattelevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta ja yleisesti työskentelystä aluksilla. Tässä tapauksessa ollaan siis kiinnostuneita erityisesti inhimillisistä tekijöistä ja näkemyksistä. Tutkijan on kyettävä eläytymään tutkittavien kokemuksiin, mutta varottava oman arvomaailman vaikutuksia tulkintaan. Epistemologisesti tässä tutkimuksessa hyväksytään oikeaksi tiedoksi tutkijan tekemä analyysi ja siitä syntynyt kuvaus merisotilaiden subjektiivisista tuntemuksista tutkittavaa sosiaalista ilmiötä kohtaan.

1.3 Tutkimustehtävä ja tavoite

Tutkimuskysymyksen laadinnassa on pyritty muotoilemaan kysymys siten, että siihen vastaamalla joudutaan kuvailemaan ja täsmentämään aiempaa aihepiiriin tutkimusta täydentävällä tiedolla. Hyvän tutkimuksen edellytyksenä pidetään sitä, että se vastaa yksilöityyn tutkimuskysymykseen. (Metsämuuronen 2006, 22-23.) Tutkimuskysymys on laadittu siten, että siihen vastaamalla pyritään tuottamaan tietoa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta tutkittavassa joukossa. Työssä keskitytään erityisesti Merivoimien aluspalveluksessa esiintyviin ilmiöihin, joita työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyy. Sota-alus on työympäristönä ainutlaatuinen, ja kysymysten täsmentämisellä etsitäänkin vastausta sen erityispiirteiden vaikutuksista tutkittavaan aiheeseen.

Tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa laivapalveluksessa olevat haasteet ja mahdollisuudet työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Se pyrkii löytämään ratkaisuja haastaviksi koettuihin asioihin ja muodostamaan kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin lisäämiseksi sekä tunnistaa tarve jatkotutkimukselle.

Tutkimuskysymys

- Miten työn ja yksityiselämän yhteensovittamista voisi parantaa aluspalveluksessa?

Alakysymykset

- Millainen sota-alus on työympäristönä ja mitkä asiat siinä vaikuttavat tutkittavaan aiheeseen?

Ymmärtääksemme tutkittavan aiheen ilmentymiä erityisesti sota-aluksella työskentelevien henkilöiden näkökulmasta on työympäristön kuvauksella selitettävä lukijalle, millaisia fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia vaikuttimia siellä esiintyy. Esimerkkinä tällaisista erityispiirteistä on fyysisen työympäristön rajoittuneisuus ja jatkuva liike silloin, kun alukset ovat kulussa.

- Miten työsuhteen ehtojen nähdään vaikuttavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen?

Tähän kysymykseen vastaamalla selvitetään, miten työntekijät kokevat nykyisten Työsuhteen ehtojen vaikuttavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen laivapalveluksessa. Työsuhteen ehtojen käsittely muodostaa näin yhden teeman tutkimusjoukolle esitettävistä kysymyksistä. Työsuhteen ehtojen käsittely tässä tutkimuksessa perustellaan niiden ajankohtaisuudella. Julkisuudessakin käsitelty työaikalakiin liittyvä keskustelu Puolustusvoimien palkatun sotilashenkilöstön osalta on käynnissä (Upseeriliitto 2019).

Aiheesta on keskusteltu julkisuudessa jaksamiseen ja vapaa-ajan puutteeseen liittyvien ongelmien, kuten avioerojen korkeina esiintymisinä sotilailta (Ristimäki 2019). Toisaalta palvelusuhteen ehdot voidaan työntekijöiden näkökulmasta kokea positiivisena asiana työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Tästä esimerkkinä meripalvelusta maksettavat haittatyökorvaukset, joilla voi olla suora vaikutus perheen taloudellisen tilanteen parantumiseen ja sitä kautta hyvinvointiin.

- Millaiset asiat haittaavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?

Haasteiden tunnistaminen on edellytys asioiden kehittämiseksi. Tutkimus pyrkii tunnistamaan ne tekijät, jotka suoranaisesti tai välillisesti vaikeuttavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

- Millaiset asiat tukevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?

Tutkimuksen avulla pyritään löytämään hyviä käytänteitä ja esimerkkejä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavina tekijöinä. Nostamalla esiin positiivisia ja vahvistavina koettuja tekijöitä, voidaan tutkimuksella tukea organisaation tavoitteita työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavana työnantajana.

1.4 Tutkimuksen näkökulma

Tutkimuksen tarkoitus on tuoda esille Merivoimien aluksilla palvelevien merisotilaiden näkemys työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvistä tekijöistä aluksilla ja niiden toteutuminen käytännössä. Tutkimuksessa selvitetään, millä tavalla aluksella työskentely vaikuttaa työntekijöiden psyykkiseen kuormittumiseen ja siitä palautumiseen. Sillä, miten työ ja sen kuormittavuus sekä siitä palautuminen koetaan, on yhteys myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

Tutkimuksen avulla saadun tiedon on tarkoitus palvella työnantajaa osana Merivoimien toimintakyvyn kehittämistä. Toimintakyky on monitulkintainen käsite. Se voidaan nähdä kykynä toimia, mutta myös kykynä sopeutua eri tilanteisiin. Toimintakyky ei koostu vain jonkin asian suorittamisesta vaan se on kokonaisuus, johon vaikuttavat fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja eettinen olemus. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 49.)

Manka & Manka (2016) katsovat, että holistiseen toimintakykyyn kuuluu myös työhyvinvointi. Työhyvinvointi on sidoksissa maailman muutokseen ja megatrendeihin. Se on myös sukupolvisidonnaista ja vaatii siksi aktiivista kehittämistä. Voidaankin todeta, että koko työelämän kenttä on voimakkaan muutoksen kohteena. Nuoremmat sukupolvet ovat varttuneet rikkaammassa yhteiskunnassa kuin sodan jälkeen syntynyt sukupolvi. Näiden nuorempien sukupolvien suhtautuminen elämään ja myös työntekoon eroaa merkittävästi edeltäjistään. Työ ei ole samalla tavalla keskiössä vaan aikaa halutaan yhä enemmän myös perheelle ja ystäville. (Manka & Manka, 2016, 1-10.)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on siis osa työhyvinvointia ja työntekijän toimintakykyä. Se on aiheena ajankohtainen, sillä se on osa Merivoimien toimintakyvyn kehittämissuunnitelman teemaa ”Työhyvinvointi ja yhdessä tekeminen” vuonna 2020, minkä tarkoituksena on mahdollistaa henkilöstölle kestävä ja tuottoisa palvelusura Merivoimissa (MERIVE 2019). Tutkimuksessa lähestytään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista aluspalveluksessa toimintakyvyn johtamisen näkökulmasta ja pyritään tuottamaan tietoa, jota voidaan hyödyntää aluspalveluksessa toimivan henkilöstön toimintakyvyn kehittämisessä keskipitkällä aikavälillä (3-5 vuotta). (MERIVE 2019.)

2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA AIEMPI TUTKIMUS

2.1 Tutkimuksen tarve ja lähtökohta

Meripalveluksessa tehdään pienellä joukolla suuri määrä työtä. Hannu Sipilä käsittelee aihetta sotilasaikakauslehdessä upseereille toteutetun kyselyn perusteella. Hän tuo ilmi, että sota-aluksella tehdään merkittävä määrä ylityötä, jota ei merkitä työajaksi. Artikkelissa kerrotaan upseerista, jolle merkitsemätöntä työtä kertyy vuodessa yli 900 tuntia. (Sipilä 2019.) Esimerkkitaipauksen 908 tuntia ylittävät reilusti esimerkiksi aluehallintoviraston alaisen työsuojeluviranomaisen määrittämän 250 tunnin vuotuisen maksimiylityömäärän, joka työntekijällä voidaan teettää (Työsuojeluhallinto 2019). Meripalveluksessa teetetyn työmäärän vuoksi kokonaistyöajan voidaan katsoa olevan haitallista terveydelle ja estävän normaalin perhe-elämän (Sipilä 2019). Meripalveluksen työaikamerkintä on huomionarvoinen tekijä työn- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, minkä vuoksi aihetta käsitellään myös työn empiirisen osion haastatteluisissa. Haastatteluiden yhtenä teemana käsitellään työ- ja palvelussuhteen ehtoja.

Työn ja perheen yhteensovittamisella on tutkimuksessa nähty olevan yhteys yksilön toimintakykyyn. Perhe-elämän huomioimisen on nähty nostavan yksilön sitoutumista työnantajaan ja parantavan heidän toimintakykyään. (Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 37.) Toimintakyky on Puolustusvoimissa asia, johon kiinnitetään paljon huomiota. Puolustusvoimien henkilöstöstrategian mukaan yksilöiden toimintakyky on keskeisessä asemassa mahdollistamassa lakisääteisten tehtävien toteuttamisen myös äärimmäisissä olosuhteissa (PEHENKOS 2014, 1). Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa todetaan myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen olevan yksi niistä asioista, joiden kehittämistä jatketaan joustavien työaika-
muotojen lisäksi myös muilla toimenpiteillä (PEHENKOS 2014, 40).

Joustavilla työaikamuodoilla tarkoitetaan mm. etätyötä, jossa työntekijä voi tehdä hallinnollisia töitä esimerkiksi kotoa käsin. Etätyön tekeminen on mahdollista myös sota-aluksilla palveleville. Etätyön hyödyntäminen työaikamuotona jää kuitenkin sota-aluksilla vähäiseksi ja koskee lähinnä upseereita, joilla hallinnollisten tehtävien määrä on muita henkilöstöryhmiä korkeampi.¹ Tässä tutkimuksessa pyritään paitsi selvittämään, miten työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sota-aluksilla koetaan myös löytämään ratkaisuehdotuksia yhteensovittamisen parantamiseksi.

¹ Kommentti perustuu tutkijan kokemuksiin taistelualuksen päällikkönä.

Sotilasaikakasilehden esimerkkiupseerille muodostui vuositasolla 110 vuorokautta meripalvelusta (Sipilä 2019). Se on noin kolmasosa vuodesta eli merkittävä määrä, minkä vuoksi on perusteltua verrata sitä siviilimerenkulussa tehtyyn periodityöhön. Kauppalaivastossa periodityötä tekevien keskuudessa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu, ja havaintojen perusteella työntekijät kokevat huolta mm. vähäisestä osallistumisestaan lasten kasvatukseen. Myös työ ja perheroolien erilaisuus ja roolien vaihtamisen onnistuminen työstä kotiinpaluun yhteydessä on nähty keskeiseksi hyvinvointia lisääväksi tekijäksi. (Haavisto, Kallunki, Kirvesniemi, Korpivaara, Lehtonen, Oravasaari, & Pekkola 2014, 159.) Tässä tutkimuksessa käsitellään merisotilaiden elämässä esiintyviä odotuksia ja vaatimuksia sekä niistä aiheutuvia ristiriitoja. Tutkimuksessa tarkastellaan, onko sota-aluksilla palvelevilla työntekijöillä samankaltaisia kokemuksia kuin kauppamerenkulun tehtävissä työskentelevillä ja miten työntekijää voitaisiin tukea työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantamiseksi. Rannikkolaivaston työntekijöiden keskuudessa on viime vuosina ollut havaittavissa väsymyksen merkkejä. Tämä on käynyt ilmi mm. työilmapiirikyselyiden tuloksista. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä ymmärryksen luomiseksi ja edelleen työhyvinvoinnin ja toimintakyvyn parantamiseksi.

2.2 Aiempi tutkimus

Pärnä (2019) on tutkinut sotatieteen maisterikurssin pro gradu -opinnäytetyössään upseerien kokemuksia etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tutkimuksensa empiirisessä osassa hän haastatteli Maasotakoululla etätyötä tekeviä upseereita. Tutkimustulosten mukaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa esiintyvät haasteet liittyivät suurimmaksi osaksi työperäiseen ajankäyttöön liittyviin haasteisiin. Tällaisia ovat mm. poissaolot kotoa, joustamattomuus työajoissa ja työn epäsäännöllisyys. (Pärnä 2019, 71.) Tässä tutkimuksessa lähtökohteisesti oletetaan, että työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyviin haasteisiin lukeutuvat ajankäytölliset ongelmat.

Samankaltaisen tematiikan ympärille on rakentunut myös Hootin (2018) pro gradu -opinnäyte, jossa hän on tutkinut upseerin ammatin ja urakehityksen vaikutuksia elämäntieteiden kehitystehtävien läpikäymiseen. Molemmista töissä tutkittiin upseereita ja upseerin uraan liittyviä asioita. Myös Hootin tutkimuksessa oli yhtenä johtopäätöksenä ajankäytölliset haasteet perheen ja työn yhteensovittamisessa, mikä uran eri vaiheissa johtui mm. meripalveluksesta ja sotaharjoituksista. Hänen opinnäytteestään käy myös ilmi, että upseerin kokiessa työn vaikuttavan negatiivisesti perhe-elämään laski se tutkittavan upseerin motivaatiota ja sitoutumista Puolustusvoimiin. (Hoot 2018, 76-78.)

Hootin ja Pärnän tutkimuksissa keskitytään perheestään erillään asumisen problematiikkaan upseerin ammatissa. Tutkimukset ovat kuitenkin osa viime aikaisista tutkimuskokonaisuuksia, jotka on tehty työn ja perheen yhteensovittamisesta Puolustusvoimissa. Tämä tutkimus pyrkii selvittämään, onko erityyppisessä työyksikössä työskentelevillä henkilöillä, jotka eivät pääsääntöisesti asu erillään perheestään, myös ajankäytöllisiä haasteita työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa sekä ovatko mahdolliset haasteet vaikuttaneet työmotivaatioon.

Sitoutumista ja sen varmistamista käsitellään myös Maanpuolustuksen tieteellisen neuvottelukunnan (MATINE) tilaamassa tutkimuksessa: *Työn ja perheen yhteensovittaminen Puolustusvoimissa*. Työ keskittyy upseereiden uraan ja siihen liittyvään siirtovelvollisuuteen sekä sen tuomiin haasteisiin työn ja perheen yhteensovittamisessa, sotilaan joutuessa työskentelemään erossa perheestään. Työn tutkimusjoukkona oli Maavoimien esikunnassa ja Panssariprikaatissa työskentelevää henkilöstöä. Ajankäyttöön liittyvät haasteet tulevat voimakkaasti esiin: tutkimus toteaa Puolustusvoimien olevan perhemyönteinen organisaatio, mikä näkyy mm. perhevapaiden korkeana käyttöprosenttina. Työssä kuitenkin todetaan yhteensovittamisen käytännön soveltamista vaativien päätösten tekemisen jäävän usein paikallistasolle ja esimiehen päätettäväksi. Esimiehen tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistumiseksi korostettiin. (Autio ym. 2011, 62.) Tutkimuksen johtopäätöksenä esitetään esimiestyön olevan keskeisessä asemassa työn ja perhe-elämän joustavan yhteensovittamisen onnistumiseksi.

Aihetta on tutkittu kauppalaivastossa työskentelevien merityöläisten osalta. Vaikka työ on luonteeltaan erilaista kuin sota-aluksella ja yleensä yhtäjaksoisesti pidempään kestävä, tietyt merellä ja laivalla työskentelyn perusteet ovat rinnastettavissa myös sota-aluksilla palveluun. Thomas (2003) käsittelee työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita merityöläisen näkökulmasta. Hän käsittelee työssään merellä työskentelyn stressitekijöitä, jotka vaikuttavat välillisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. (Thomas 2003, 9.) Merityön kuormittavuutta käsittelevät osiot herättivät kiinnostuksen aiheeseen laajemmin, minkä vuoksi tutkimuksessa käsitellään mm. merenkäynnin ja yksityisyyden puutteen vaikutuksia psyykkiselle hyvinvoinnille. Englantilaisessa kauppalaivastossa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että puolisoiden sosiaalinen elämä kuihtui toisen ollessa merityössä, erityisesti silloin, kun henkilöillä oli lapsia. Puolisot kokivat esimerkiksi kiusallisena osallistua sosiaalisiin tapahtumiin ilman töissä olevaa kumppaniaan. (Thomas 2003, 28.) Myös Merivoimien aluksilla palvelevien puolisot ovat suuren osan vuodesta kotona ilman kumppaniaan. Haastatteluissa pyydettiin haastateltavia arvioimaan, miten he kuvittelevat puolisoitensa näkevän työnsä.

Merellä työskentelyssä voidaan nähdä myös positiivisia puolia. Kumppanin tapaaminen jälleen poissaolon päätteeksi voidaan tulkita parisuhdetta vahvistavana ja parantavana asiana. Tällöin yhdessäolo voi tuntua toistuvilta kuherruskuukausilta. (Thomas 2003, 30.) Toisaalta tutkimuksessa korostettiin pitkien vapaiden merkitystä ja vapauden tunnetta työjaksojen välillä (Thomas, 2003, s. 32). Tätä tematiikkaa käsitellään tutkimuksessa mm. kotiinpaluun yhteydessä koettujen yhteensovittamisen kokemusten kautta.

Mäkelä (2010) on tutkinut merikapteenin koulutusohjelman päättötyössään merimiesten parisuhteita. Hän on nostanut haastattelujen perusteella esiin mielenkiitoisen näkemyksen työjaksojen pituuteen liittyen. Haastatellut olivat yleisesti pitäneet 4-6 viikon työjaksoja positiivisina, mutta lyhyempiä noin 1 viikon mittaisia poissaolojaksoja erittäin kuormittavina parisuhteelle. Tutkimustyöhön oli haastateltu myös merimiesten puolisoita. (Mäkelä 2010, 60).

Tämä on hyvin mielenkiintoinen havainto, sillä Merivoimissa tyypillisin poissaolon kesto on noin viikon mittainen.² Tämän tutkimuksen haastatteluissa kysytään henkilöiden kokemuksia poissaolojen vaikutuksista parisuhteisiin. Mäkelän tutkimuksessa puolisoiden nähtiin pääsääntöisesti sopeutuneen poissaoloihin ja jopa nauttineen kumppanin poissaolosta seuranneesta itsenäisyydestä. Haastavimmaksi poissaolot koettiin silloin, kun henkilöillä oli pieniä lapsia. (Mäkelä 2010, 61.) Perhesyyt ovat myös merkittävä syy Puolustusvoimien palveluksesta eroamiselle. Tämä käy ilmi irtisanoutuneille teetettävistä lähtöhaastatteluista. (Puolustusvoimat PEHENKOS 2018, 15.)

Työn ja perhe-elämän välisiä konflikteja on tutkittu paljon. Se on suosittu tutkimusalue organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksessa. Alun perin tutkimus käsitteli enimmäkseen työstä kotiin suuntautuvia konflikteja, joiden syinä mm. työn epäsäännöllisyys ja ylityöt ovat laajalti käsiteltyjä aiheita. Myöhemmät tutkimukset ovat kuitenkin käsitelleet myös kotoa työhön suuntautuvia konflikteja, mikä on johtunut tutkijoiden halusta ymmärtää ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Alkuperäisen Greehaus & Beutell (1985) mukaisen teorian mukaan konfliktit syntyvät työstä perhe-elämään, mutta sittemmin käsitteitä on laajennettu koskemaan myös kotoa työhön aiheutuviin konflikteihin (Carlson, Kacmar, & Williams 2000, 250).

Viimeisimpien tutkimusten mukaan työn ja perhe-elämän välisten ristiriitojen tuloksena syntyneet konfliktit ja niiden aiheuttama psyykinen kuormittavuus voivat heikentää sitä kokeneiden yksilöiden terveyttä. Sen on havaittu vaikuttavan sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen. Yhteyksiä on todettu olevan mm. huonoon unenlaatuun ja masennukseen. (Borgman, Rattay, & Lampert 2019, 2).

Laajassa saksalaisessa tutkimuksessa luotiin katsaus keskeisimpiin vuoden 2000 jälkeen tehtyihin tutkimuksiin, joita Euroopassa on tehty koskien työn ja perhe-elämän välisten konfliktien terveysvaikutuksia. Tutkimuksella haluttiin todentaa Yhdysvalloissa tehtyjen tutkimusten tulokset työn ja perhe-elämän konfliktien terveydellisistä vaikutuksista perustuen eurooppalaisiin tutkimuksiin. Eniten asiaa oli tutkittu Skandinaviassa (Suomi, Ruotsi ja Norja). (Borgman ym. 2019, 2).

² Kommentti perustuu tutkijan omakohtaisiin kokemuksiin 15 vuoden palveluksen aikana rannikkolaivaston aluksilla.

Tulosten mukaan työn ja perheen välisillä konflikteilla on yhteys heikentyneeseen mielenterveyteen. Myös tutkittavien itsensä kokemina ilmoitettuja terveysvaikutuksia työn ja perheen välisten konfliktien seurauksena raportoitiin. Tutkittavat myös raportoivat huonontuneen terveyden altistavan vaikutuksen työn ja perheen välisiin konflikteihin. (Borgman ym. 2019, 5.) Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen onniin on siis työntekijöiden hyvinvoinnille merkittävä tekijä. Tutkimus on myös ajankohtainen ja liitettävissä laajempaan Puolustusvoimissa tehtyyn työn ja perhe-elämän tutkimukseen.

3. TUTKIMUSKOHDE RANNIKKOLAIVASTO

3.1 Rannikkolaivasto tutkimuskohteena

Rannikkolaivasto on Merivoimien valmiusyhtymä, johon kuuluvat kaikki merivoimien taistelija- ja apualukset. Laivasto ylläpitää korkeaa valmiutta ja suorittaa sille annettuja alueellisen koskemattomuuden valvontatehtäviä kaikkina vuorokauden aikoina ympärivuotisesti. Korkea valmius tarkoittaa myös jatkuvasti ylläpidettävää kykyä Suomen alueellisen koskemattomuuden turvaamiseen. Rannikkolaivasto koostuu komentajasta ja hänen tukenaan toimivasta esikunnasta sekä neljästä laivueesta. Laivueista 6. Pintasodankäyntilaihue ja 7. Pintasodankäyntilaihue ovat erikoistuneet Merivoimien pääasejärjestelmien merimiinojen ja meritorjuntaohjusten tulenkäyttöön. Laivueet koostuvat miinoittajista ja ohjusveneistä. 4. Miinantorjuntalaihue koostuu moderneista miinanetsijöistä, joilla on kyky sekä etsiä että tuhota merimiinoja. Lisäksi laivueeseen kuuluu vanhempaa raivausaluskalustoa. 8. Huoltolaihue koostuu merelliseen huoltoon erikoistuneista apualuksista, joista suurimmat ovat myös öljyntorjuntakykyisiä. (Merivoimat 2020.)

Rannikkolaivaston työilmapiirikyselyissä on ollut havaittavissa työssäjaksamiseen ja heikentyneeseen työhyvinvointiin viittaavia merkkejä. Merivoimien esikunnan henkilöstöosasto on tilannut tutkimuksen Maanpuolustuskorkeakoululta saadakseen syvempää tietoa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta rannikkolaivaston aluksilla. Tutkimuksen päämääränä on myös tuottaa tietoa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikutuksista työhyvinvointiin ja edelleen työntekijöiden toimintakykyyn.

Tutkimukseen osallistuvat yksiköt tulevat kolmesta eri joukkoyksiköstä. Miinantorjuntalaihueen osallistujat edustavat miinantorjunta-aluksilla (MITO) työskenteleviä upseereita, erikoisupseereita ja aliupseereita, jotka työskentelevät pääpainoisesti sodanajan tehtäviä harjoitellen. Alukset osallistuvat myös alueellisen koskemattomuuden valvontaan ja turvaamiseen (AKV/AKT). MITO-aluksilla työskentelevien valmius koostuu sekä aktiivisista valvontavuoroista että varallaolovalmiudesta. Miinantorjunta on usein pitkäjänteistä ja keskittymistä vaativaa ja ympärivuorokautista työtä.

Pintatorjuntalaivueen osallistujat edustavat Rauma-luokan ohjusveneillä työskenteleviä upseereita, erikoisupseereita ja aliupseereita, jotka työskentelevät merkittävän määrän vuodesta valmiudellisissa tehtävissä (AKV/AKT) sekä sodanajan tehtäviä harjoitellen. Valmiudelliset tehtävät tarkoittavat useimmiten myös meripalvelua. Toiminta on usein nopeatempoisempaa kuin miinantorjunta-aluksilla. Tehtävät aluksilla vaativat teknistä osaamista ja tarkkuutta.

Huoltolaivueen osallistujat edustavat Halli-luokan öljyntorjunta-aluksella työskenteleviä opistouseereita ja aliupseereita, jotka työskentelevät merkittävän määrän vuodesta varallaolovalmiudessa. Alus osallistuu vuorollaan öljyntorjuntavalmiuden ylläpitoon. Tämän lisäksi alus osallistuu sodanajan tehtävien harjoitteluun. Työ merellä on staattisempaa kuin taistelualuksilla, mutta usein vuorokauden ympäri tehtävää työtä. Alusten tehtävänä on mm. huoltaa muita aluksia, mikä saattaa edellyttää koko henkilöstön valmiustilaa.³

Osallistujia tutkittavasta joukosta on kaikilta alusten erikoisaloilta, jolla tarkoitetaan erityyppisiä tehtäviä aluksilla. Osallistujia on mukana myös alusten hierarkkisen organisaation kaikilta tasoilta.

3.2 Laiva työympäristönä

Aluspalveluksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa työskentelyä merivoimien aluksella sekä rannassa että merellä. Sota-alus on puolustusvoimien hallinnassa oleva alus, jonka päällikkönä on sotilashenkilö. Sota-alukset jaetaan taistelualuksiin ja apualuksiin. (Merivoimat LPO 2006 13.) Meripalvelus on määritetty Merivoimien esikunnan pysyväisasiakirjassa seuraavasti.

”Puolustusvoimien aluksilla suoritetulla meripalveluksella tarkoitetaan kansi- ja konepalveluksessa tai muuten sotilasmerenkulkuun kuuluvassa tehtävässä saatua meripalvelukokemusta. Meripalveluksen edellytys on se, että alus on kulkukannalla.” (MERIVOIMIEN ESIKUNTA, 2005).

³ Laivueiden kuvaukset perustuvat tutkijan kokemuksiin Rannikkolaivaston työntekijänä vuosina 2004-2019.

Tässä yhteydessä käsitellään kuitenkin laivatyötä ja laivoja työympäristönä myös yleisemmin, sillä tietyt peruselementit ovat yhteneväisiä niin sota-aluksilla kuin kauppalaivoillakin. Työtä sotalaivalla tehdään vuorokauden ympäri kahdessa vahtivuorossa, jotka määräytyvät aluskoh-
taisesti: 4:4 tai 6:6. Tämä tarkoittaa, että työntekijä on vahdissa eli työssä joko neljä tai kuusi tuntia kerrallaan, jonka jälkeen hänellä on vastaava aika vapaata eli vapaavahtia. Vertailun vuoksi kauppalaivalla tyypillinen vahtivuorottelu on vastaavasti 4 tuntia työtä ja 8 tuntia vapaata. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 21.)

The International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN) on kansainvälinen järjestö, joka tekee työtä merenkulkijoiden hyvinvoinnin lisäämiseksi ympäri maailmaa. Organisaatio tekee työtä merenkulkijoiden hyvinvoinnin lisäämiseksi merellä ja satamissa ja mm. ylläpitää jatkuvassa valmiudessa olevaa auttavaa puhelinta useilla eri kielillä. Organisaatio myös tutkii ja julkaisee ohjeita merityön riskeistä ja niihin varautumisesta. (The International Seafarers' Welfare and Assistance Network 2020).

Järjestön julkaisema ohje merityöläisten mielenterveydestä kauppalaivoille listaa yhdeksi mielenterveysongelmien syntymisen syyksi psyykkisen kuormittavuuden, jonka syynä voi olla työntekijän erossaolo perheestään. Lisäksi ohjeessa mainitaan altistavina tekijöinä mm. tärinän, merenkäynnin ja melun aiheuttamat univaikeudet, stressi häilytyksistä ja jännitys virheiden tekemisestä. (ISWAN 2016, 1-12.) Ohje on tehty kauppalaivoille, joissa työjaksot ovat tyypillisesti pidempiä kuin Merivoimissa, mutta tietyt lainalaisuudet laivaympäristössä ovat samat. Tästä osoituksen on mm. Norjan kuninkaallisessa laivastossa tehty tutkimus, jonka mukaan sota-alusten melulla oli negatiivinen vaikutus sotilaiden unenlaatuun (Sunde, Bratveit, Pallesen, & Moen 2016, 91-92). Merenkäynnin aiheuttamasta fyysisestä kuormittavuudesta sekä sen väsymystä lisäävistä vaikutuksista on mainittu myös onnettomuustutkintakeskuksen tutkintaselostuksessa vuodelta 2004, jossa tutkittiin väsymyksen syitä ja yleisyyttä komentosiltatyöskentelyssä (Partinen, Härmä, Sorsa & Siivonen 2004, 36).

Onnettomuustutkintakeskuksen raportissa käsitellyn komentosiltatyöskentelyn erityispiirteet eivät merkittävästi eroa Merivoimien aluksilla suoritetusta. Merivoimissa tilanne on siviilimerenkulkuun verrattuna turvallisempi, koska Merivoimien aluksilla ohjailuun osallistuu aina vahtipäällikön lisäksi myös ohjailuryhmä. (Merivoimien esikunta 2018) Kauppamerenkulussa alusta kuljetetaan usein myös yhden vastuullisen vahtipäällikön toimesta.

Laiva muodostuu työympäristönä eri tasoissa olevista kansista, joihin johtaa usein ahtaat ja jyrkät rappuset. Ahtaita työskentelytiloja yhdistävät pääsääntöisesti ahtaat käytävät. Ulkokansilla voi olla liukasta sääoloista riippuen. Merenkäynnistä johtuva keinunta vaikeuttaa liikkumista aluksen eri tilojen välillä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 24.) Sota-aluksilla tilat ovat usein merkittävästi kauppa-aluksia ahtaampia, koska alusten käyttöperiaate poikkeaa kauppa-aluksista suurilta osin. Sota-aluksia rakennettaessa pyritään aina kustannustehokkuuteen, minkä vuoksi kaikki tila on yleensä käytetty optimaalisesti hyväksi. Sota-aluksissa itse laiva on vain keino kuljettaa varsinainen suorituskyky johonkin merelle, kun taas kauppa-aluksella käyttötarkoitus on yleensä lastin kuljettaminen.⁴

Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeen mukaan laivoilla työskennellään usein hankalissa ja vaativissa olosuhteissa. Erityisesti huoltotöiden osalta henkilöstö voi joutua työskentelemään epäergonomisissa ja kuumissa olosuhteissa alusten konehuoneissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 21.) Sota-aluksilla palvelevien fyysistä kuormittavuutta lisää jatkuva harjoittelu erikoistilanteiden kuten tulipalon tai vuototilanteen varalta. Alusten päälliköt vastaavat siitä, että alukset ovat oikein miehitettyjä ja henkilöstön koulutustaso sillä tasolla, että alukset suoriutuvat tehtävistään. (Merivoimien esikunta 2018, 14.)

3.3 Työsuhteen ehdot – todellisen ja merkityn työajan problematiikka

Yhtenä tekijänä tutkimuksessa halutaan muodostaa kuva siitä, miten aluksilla työskentelevät kokevat nykyiset työsuhteen ehdot ja miten niiden koetaan vaikuttavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Puolustusvoimien aluksilla palveleville henkilöille ei kerry korvausvapautta merellä työskentelystä samalla tavoin, sillä työaikamerkintä ei poikkea rannassa suoritetusta työstä, vaikka todelliset tehdyt tunnit ylittäisivätkin sen. Vuorokaudesta kertyy voimassa olevan sopimuksen mukaan 7 tuntia 39 minuuttia työaika, vaikka todellinen tehty työaika olisi esimerkiksi 12 tuntia. (PUOLUSTUSVOIMIEN TYÖAIKASOPIMUS 2016, 20.) Työaika pidentettiin valtion kilpailukyky sopimukseen liittyen Valtionvarainministeriön määräyksellä 7 tuntiin 45 minuuttiin vuonna 2017, mutta tällä ei ollut merkitystä korvausvapaan kertymiseen (Valtiovarainministeriö 2016).

⁴ Sota-alusten suunnittelussa pyritään rakentamaan asejärjestelmien kuljettamista varten mahdollisimman nopea, kestävä ja pieni alus. Aluksen koko vaikuttaa mm. sen havaittavuuteen eri maalinsoitusjärjestelmillä. Käyttötarkoituksensa mukaisesti sota-aluksen rakentamisen päämääränä on mahdollisimman heikko havaittavuus. Taistelualusten rakentamisessa kiinnitetään myös erityistä huomiota aluksen osastointiin väliseinillä, joiden läpi kuljetaan vesitiiviistä luukuista. Tällä kasvatetaan aluksen taistelunkestävyyttä. Taistelunkestävyydellä tarkoitetaan mm. sitä, ettei alus uppoa, vaikka jokin osa siitä täytyisi vedellä.

Vastaavasti esimerkiksi Rajavartiolaitoksessa ulkovartiolaivoilla työskentelevälle sotilaalle työajaksi merkitään todellinen tehty työaika tai vähintään 12 tuntia, mikäli todellinen vuorokausittainen tehty työaika on vähemmän. Tällöin ulkovartiolaivoilla työskenteleville kertyy vapaana tasoitettavaa työaikajakson sisäistä ylityötä. (Rajavartiolaitos 2019.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Merivoimien aluspalveluksessa työskentelevien sotilaiden mielipiteitä ja ajatuksia työaikasopimuksen oikeudenmukaisuudesta sekä työajan ja -tuntien todellista vastaavuutta.

Kun alus toimii ja harjoittelee ympäri vuorokauden käyttäen kaksivahtijärjestelmää, on todellinen työaika silloin minimissään 12 tuntia. Osa saattaa työskennellä tämän lisäksi vielä hallinnon parissa tai on pakotettu työskentelemään aluksen valmiustilan velvoittaessa kaikki, mukaan lukien vapaavahdin työntekijät. Kaikissa tapauksissa vuorokauden työaika on kuitenkin muuttumaton 7:45. Vaikka työaikaa ei kerrykään, todellisuudessa ylityötä tehdään jatkuvasti.

Taistelualuksilla on tyypillistä, että omalla tehtäväpaikalla ollaan koko vahdin ajan pois lukien luonnolliset tarpeet, kuten wc-käynnit. Työntekijöillä ei ole mahdollisuutta rytmittää työtään itsenäisesti, vaan se on määrätty. Vapaavahdin aikana suoritetaan lisäksi mm. ruokailu, mikä vähentää palautumisaikaa. Siksi on perusteltua tutkia haastatteluissa työntekijöiden tuntemuksia työmäärän ja levon suhteesta meripalveluksessa.

Vaikka ylityötä ei meripalveluksessa laskennallisesti kerrykään, todellisuudessa sitä tehdään. Siksi on oleellista tutkia, miten työntekijät itse kokevat työn kuormittavuuden ja palautumisen tarpeen, sillä pahimmillaan käytössä oleva työaikajärjestelmä vaarantaa riittävän palautumisen ja siten työntekijöiden terveyden.

Kauppamerenkulun tehtävissä tyypillinen työn ja niin sanotun vastikevapaan suhde on 1:1, mikä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi viikon työjakson päätteeksi työtä seuraa saman pituinen vapaajakso. Järjestelyä perustellaan sillä, että työtä tehdään viikon jokaisena päivänä ja työntekijälle muodostuu tyypillisesti jonkin verran ylityötä vuorokaudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 21.) Kauppamerenkulun puolella katsotaan työn kuormittavuuden siis johtuvan yhtäjaksoisesta työskentelystä ilman vapaapäiviä ja työpäivien sisällä aiheutuneesta ylityöstä, jolla tarkoitetaan 8 tunnin yli menevää työtä/vrk. Tästä syystä pidetään perusteltuna, että työntekijöille kertyy ns. korvausvapaata.

Merivoimien aluksilla palvelevat henkilöt osallistuvat vuorollaan myös erilaisiin varallaolovalmiuksiin. Varallaololla tarkoitetaan käytännössä sitä, että työntekijä on vapaalla kotona, mutta tarvittaessa hälytettävissä töihin tietyssä ennalta määrättyssä ajassa. Varallaolosta ei työntekijöille kerry työaika, joten esimerkiksi viikonloppuna varalla ollut työntekijä jatkaa tyyppillisesti maanantaina työtehtäviään (PUOLUSTUSVOIMIEN TYÖAIKASOPIMUS 2016, 21-22).

4. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN TAUSTA

Tämän luvun tarkoitus on muodostaa lukijalle kuva niistä käsitteistä, jotka ovat tutkimuksen keskiössä. Käsitteet kattavat työn kuormittavuuden taustatekijöitä sekä yleisiä työn ja perhe-elämän tutkimuksissa esiintyviä käsitteitä. Käsitteistö ja teoriat ohjaavat empiirisen aineiston hankintaa ja sen analyysia. Luku muodostaa täten tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen.

4.1 Vahtijärjestelmän ja vuorotyön vaikutukset työntekijöihin

Kanadassa Paulin ym. (2012) tehdyn tutkimuksen mukaan epäedullinen vahtirytmisi sotalaivoilla johtaa kognitiivisten toimintojen heikkenemiseen ja tutkimusraportissa todettiin kaksivahtijärjestelmää noudattaneen fregatin miehistön väsymyksen vastanneen ajoittain 0,5-0,8 promillen humalaa. Tutkijat päätyivät suosittamaan vahtirytmiksi 8 tuntia työtä ja 16 tuntia lepoa. Käytännössä esitetty vahtirytmisi tarkoittaa kolmessa vahdissa työskentelyä ja vaatii siten enemmän henkilöstöä. Lisäksi tutkimuksessa suositeltiin kaksivahtijärjestelmän muuttamista 8-8-4-4 -rytmiin, jolloin kaikille taattaisiin mahdollisuus 7tunnin yhtäjaksoiseen uneen 8 tunnin vapaa-vahdin aikana. (Paul, Ebisuzaki, McHarg, Hursh & Miller 2012, 31).

Toisaalta esitetty vahtirytmittely mahdollistaisi myös yöaikaan sijoittuvan vahtipalveluksen järjestämisen vain 4 tunnin vahtina. Folkard ym. (2004) tuovat vuorotyötä ja turvallisuutta käsittelevässä selvityksessään esille kolme pääjohtopäätöstään, jotka ovat 1) yövuorossa on suurempi onnettomuusriski, 2) onnettomuusriski kasvaa, kun vuoroja on useita peräkkäin ja 3) vuorojen kestäessä yli 8 tuntia, onnettomuusriski kasvaa edelleen (Folkard, Lombardi & Tucker 2004, 20). Sota-aluksella työtä tehdään vuoroissa kaikkina vuorokauden aikoina. Työtä voidaan tehdä useana yönä peräkkäin. Folkard ym. (2004) aineiston perusteella on syytä olettaa, että yövahtien aikana väsymyksestä aiheutuva kuormittuminen on voimakkaampaa myös laivoilla. Vahtirytmisi sotalaivalla ja vuorotyö ylipäättään vaikuttavat Gohin ym. (2000) sota-aluksilla tehdyn unitutkimuksen mukaan ihmisen luonnolliseen unen ja valveillaolon vuorokautiseen vaihteluun. Pitkittyessään näiden häiriöiden on todettu aiheuttavan eri tyyppisiä unihäiriöitä ja terveydellisiä ongelmia. Pitkittyneiden unirytmien häiriöiden on todettu myös kasvattavan tapaturmariskiä. (Goh, Tong, Lim, Low & Lee 2000, 101).

Suomen Merivoimissa siirtyminen kolmivahtijärjestelmään on oletettavasti resurssikysymys. Vahtirytmittelyn tarkastelu on kuitenkin tämän tutkimuksen kannalta aiheellista, koska kognitiivisten toimintojen heikkenemisellä voi esimerkiksi olla yhteys tutkittavien kykyyn ja haluun pitää yhteyttä työyhteisön ulkopuolisiin ihmisiin alusten ollessa merellä. Vahtirytmittäjiä ja unenlaatua käsitellään työn empiirisessä vaiheessa haastattelukysymysten kautta. Myös Leppänen ja Salem (2019) nostavat merityön kuormittavuutta käsittelevässä opinnäytetyössään unenpuutteen, merenkäynnin ja epäsäännöllisen vuorokausirytmien keskeisiksi havainnoikseen kuormittavina tekijöinä (Leppänen & Salem 2019, 19). Niin ikään Karhula ja Härmä (2021) toteavat upseerien työaikoja tutkineessa kirjallisuuskatsauksessaan vahtirytmien kuormittavuuden erityisesti silloin, kun rytmi ja vuorokautisten lepojaksoiden aika vaihtuvat (Karhula & Härmä 2021, 54). Vaihtelulla tarkoitetaan tyypillistä Merivoimien aluksilla käytössä olevaa vahtirytmää, jossa päivittäin toteutuva puolivahti kääntää rytmin (Merivoimat LPO 2006 52-53).

Riittämättömästä palautumisesta johtuvaa väsymystä esiintyy myös muilla kuin merenkulun erikoisalalla työskentelevillä henkilöillä. Erikoisaloilla viitataan esimerkiksi konealalla ja taistelukeskustehtävissä palveleviin merisotilaisiin. Kaksivahtijärjestelmä mahdollistaa kyllä ajallisesti riittävän vuorokautisen levon, mutta lyhyissä jaksoissa suoritettu lepo ei mahdollista riittävän syvää unta ja palautumista, jolloin elimistön kuormittuneisuus kasvaa. Tämä käy ilmi vuonna 2014 Puolustusvoimien Tutkimuslaitoksen Toimintakykyosaston tekemästä tutkimuksesta, jossa tarkasteltiin vaativan harjoituksen aikaista psyykkistä ja fyysistä kuormittumista Merivoimien aluksella (PVTUTKL Toimintakykyosasto 2014, 2). Saman kaltaisia havaintoja ovat saaneet myös Härmä ym. (2008), jotka vertailivat tutkimuksessaan 6/6 ja 4/8 vahtirytmien vaikutuksia vahtiupseereihin kauppalaivastossa. Kaksivahtijärjestelmää noudattaneiden keskuudessa raportoitiin enemmän univaikeuksia ja kuormittavuutta. (Härmä, Partinen, Repo, Sorsa & Siivonen 2008, 413). Psyykkistä kuormittavuutta pidetään yhtenä merkittävänä tekijänä myös työstä kotiin syntyvän konfliktin taustalla (Greenhaus & Beutell 1985, 81).

Väsymys ja kuormittumisen tunne kasvattavat onnettomuusriskiä. Väsymys ja onnettomuusriski ovat kohonneita työyksiköissä, joissa työtä tehdään yli 55 tuntia viikossa. (Lombardi, Jin, Courtney, Arlinghaus, Folkard, Liang & Perry 2014, 146-155.) Aluksilla todellinen työtuntien määrä ylittää tuon rajan jokaisena merellä vietetyn viikon aikana, jolloin alus seilaa maanantaista perjantaihin tai pidempään.

Havainnon perusteella tutkimuksen haastatteluissa on pyydetty haastateltavia arvioimaan, miten he kokevat nukkuvansa aluksella. Henkisen palautumisen vaje ja kognitiivisten kykyjen heikkeneminen voivat sosiaalis-kognitiivisen teorian mukaan vaikuttaa ihmisen persoonallisuuteen. Muutokset käyttäytymisessä tunnistetaan myös yhdeksi konfliktin aiheuttajaksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista käsittelevässä teoriassa (Greenhaus & Beutell 1985, 82).

Unen keskeytymisestä aiheutuvalla univajeella on ihmisen elimistölle monia muitakin haitallisia vaikutuksia. Univaje aiheuttaa mm. muutoksia hormonaaliseen toimintaan ja sitä kautta aineenvaihduntaan lisäten esimerkiksi näläntunnetta ja halua syödä nopeita hiilihydraatteja. Univaje on tästä syystä yksi merkittävä lihomisen syy. (Knutson, Spiegel, Penev & Van Cauter 2007, 163-178).

4.2 Työn psyykinen kuormittavuus, työstä irtautuminen ja palautuminen

Psyykinen kuormittuminen aiheuttaa tarpeen palautumiselle. Stressaava työ aiheuttaa kohonneen tarpeen palautumiselle (Sonnentag & Kruehl 2006, 198-199). Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa on perusteltua kysyä tutkimusjoukolta, kokevatko aluksilla työskentelevät työnsä stressaavaksi.

Sonnentag ja Kruehl (2006) myös toteavat, että palautuminen tarvitsee onnistuakseen psykologisen irtautumisen työstä. Psykologinen irtautuminen vaikeutuu, mikäli työ koetaan psyykkisesti kuormittavaksi ja stressaavaksi. Irtautumisen määritteenä käytetään kykyä irtautua työhön liittyvistä rutiineista ja irtautumista työtilanteesta. Määritelmässä korostetaan, että on psykologisessa mielessä tärkeää irtautua työstä myös muuten kuin fyysisesti. Psykologista irrottautumista työstä kuvataan poiskytkennäksi siinä vaiheessa, kun työpaikalta on poistuttu. (Sonnentag & Kruehl 2006, 198-199).

Psykologinen työstä irtautuminen on tutkimuksen kannalta hyvin mielenkiintoinen tekijä, sillä sota-aluksilla palvelevat eivät merellä poistu työpaikaltaan ollessaan vapaalla vaan viettävät vapaavahdin laivalla. Haastatteluissa kysytään työntekijöiden tuntemuksia työstä irtautumisen onnistumisesta merellä ja kotiin paluun jälkeen. Asiasta mielenkiintoisemman tekee se, että Sonnentag ja Kruehl (2006) havaitsivat tutkimuksessaan tehokkuuden nousevan niillä, jotka raportoivat onnistuvansa irtautumisprosessissa. Tutkimuksen mukaan enemmän työstä irrottautumisessa oli niillä henkilöillä, joiden työ vaati erityistä sitoutuneisuutta. (Sonnentag & Kruehl 2006, 209.) Työ sota-aluksella on intensiivistä, kun miehistö harjoittelee poikkeusolojen toimintaa. Empiirisessä osiossa pyritään muodostamaan kuva siitä, miten merisotilaat kuvailevat työtään merellä.

Pitkät työpäivät ja viikkotuntimäärät ylitöineen aiheuttavat ihmiselle kohonneen tarpeen palautua. Van der Hulst ym. (2006) käsittelevät raportissaan myös toista työtyytyväisyyttä ja työn psyykkistä kuormaa mittaavaa mallia, jota kutsutaan työn vaativuuden ja kontrollin -malliksi (*engl. Job Demand Control model*). Mallin mukaan työt ovat jaettavissa neljään tyyppiin, joissa esiintyy kaksi psykososiaalisesti hyvinvoinnille ja terveydelle merkittävää tekijää. Ensimmäinen tekijä on työn vaativuus, jolla mitataan työmäärää ja sen kompleksisuutta. Toinen tekijä on kontrolli, millä mitataan työn itsenäisyyttä eli sitä, missä määrin työntekijä voi itse päättää ja tehdä ratkaisuja työssään ja miten hyvin työntekijä voi itsenäisesti hyödyntää työssä taitojaan. Neljä tyyppiä ovat: 1) Vähän psyykkistä kuormaa lisäävä työ, jossa on vähäiset vaatimukset ja korkea kontrolli. 2) Passiivinen työ, jossa on vähäiset vaatimukset ja vähän kontrollia. 3) Aktiivinen työ, jossa on korkeat vaatimukset ja korkea kontrolli. sekä 4) Voimakkaasti psyykkistä kuormaa lisäävä työ, jossa on korkeat vaatimukset ja vähän kontrollia. (van der Hulst, van Veldhoven & Beckers 2006, 12).

Työ sota-aluksella on todennäköisesti mallin mukaisesti sekoitus aktiivista työtä (3) ja voimakkaasti psyykkistä kuormaa aiheuttavaa työtä (4). Työ on vaativaa ja usein sellaista, että työntekijällä on vain vähän mahdollisuutta kontrolloida, miten ja milloin työtä tehdään.

JDC-mallin mukaan työn korkeat vaatimukset ja vähäinen kontrolli lisäävät työn psyykkistä kuormaa. Van der Hulstin ym. (2006) havainnon mukaan ylityötä tehtiin eniten aktiivisessa työssä ja voimakkaasti psyykkistä kuormaa lisäävässä työssä. He myös havaitsivat, että näissä ryhmissä palautumisen tarve on muita työryhmiä suurempaa. Lisäksi tutkimus osoitti, että ylitöiden tekeminen lisäsi palautumisen tarvetta juuri näissä kahdessa työluokassa. (van der Hulst ym. 2006, 14-16).

Viikonloppu on tyypillisesti työntekijälle aikaa, jolloin hän palautuu. Sen aikana vietetään aikaa läheisten kanssa ja irtaannutaan työasioiden miettimisestä. Irtaantuminen työn vaatimuksista mielletään psykologian tutkimuksessa sellaiseksi palautumisajaksi, jolloin työntekijä täydentää omia henkisiä resurssejaan seuraavaa työviikkoa varten. Fritz ja Sonnentag (2005) tuovat tutkimuksessaan esille, että juuri vapaa-ajan laadulla on suurempi vaikutus palautumiseen, kuin ajallisella määrällä. Palautuminen on silloin onnistuneempaa, kun työntekijä kykenee irtautumaan työn velvoitteista ja vaatimuksista. Tällöin ihminen kykenee rakentamaan uudelleen tarvitsemansa henkiset resurssit. (Fritz & Sonnentag 2005, 187.)

Työn vaativuudella ja korkeilla tuntimäärillä on kuitenkin todettu olevan yhteys palautumisen vaarantumiseen (Geurts & Sonnentag 2006 482-492). Tämä tarkoittaa sitä, että palautumiseen kuluu normaalia enemmän aikaa. Varallaolon vaikutuksia tarkastellaan työn empiirisessä vaiheessa ja tutkimustuloksissa työntekijöiden kokemana. Haastatteluiden perusteella pyritään luomaan kuva siitä, miten hyvin työstä irtautuminen ja siten palautuminen onnistuu aluspalveluksessa ja erityisesti silloin, kun henkilöstö on varallaolovalmiudessa.

Fritz ja Sonnentag (2005) kuvaavat viikoittaisten vapaapäivien terveydellistä merkitystä suureksi. Heidän mukaansa hengähdystauoilla on merkittävä vaikutus loppuunpalamista ehkäisevänä tekijänä. Ne myös valmistavat työntekijän seuraavaan työviikkoon ja onnistuessaan parantavat työntekijän tulevan viikon työkykyä. (Fritz & Sonnentag 2005, 188).

Pitkät työpäivät ja ylityöt yhdistetään van der Hulstin ym. (2006) mukaan heikentyneeseen terveydentilaan ja sairauksiin kuten diabetekseen ja sydänsairauksiin. Palautuminen työkuormasta voidaan käsittää ulkoisena ja sisäisenä palautumisena. Sisäisellä palautumisella tarkoitetaan työpäivän aikana pidettyjä taukoja ja ulkoisella työpäivän jälkeistä aikaa. Ylitöiden onkin nähty lyhentävän juuri työpäivän jälkeistä palautumisaikaa ja niiden katsotaan myös heikentävän työpäivän jälkeistä palautumista liiallisen työkuorman vuoksi (*engl. spillover effects*). Samalla ylitöiden tekeminen liittyy usein intensiivisiin ja vaativiin työtehtäviin, jolloin työpäivän aikana pidettävät tauot eli sisäinen palautuminen vaarantuvat niin ikään. (van der Hulst ym. 2006, 11).

Työn ja yksityiselämän tasapainoa pidetään Zijlstran & Sonnentagin (2006) mukaan merkittävänä tekijänä hyväksi koetulle terveelliselle elämälle. Psykologian tieteenalan tutkimuksissa on todistettu, että työjaksojen välissä työntekijällä on oltava palautumisjakso. Normaalitilanteessa työntekijä poistuu työpaikaltaan ja aloittaa työn ulkopuolisen elämän askareet ja samalla palautumisen työn aiheuttamasta psyykkisestä kuormittumisesta. Psykologian tutkimuksessa puhutaan työn ja levon sykleistä. Nämä syklit häiriintyvät esimerkiksi silloin, jos työntekijä tekee töitä kotona työpäivän jälkeen. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 132).

Rajan vetämistä työn ja yksityiselämän välille pidetään Zijlstran & Sonnentagin (2006) mukaan palautumisen kannalta tärkeänä. Ne helpottavat työntekijää ottamaan psykologista etäisyyttä työhönsä. Näiden rajojen vetäminen työn ja yksityiselämän välille on välttämätöntä psykologisessa mielessä, jotta työntekijä kykenee purkamaan työstä aiheutuvan psyykkisen kuormansa. Mikäli rajan vetäminen työn ja yksityiselämän välille muuttuu syystä tai toisesta epäselväksi, vaikeuttaa se samalla työntekijän kykyä ottaa etäisyyttä työn vaatimuksiin ja siten myös kykyä irrottautua työstä. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 132.) Sotalaivan ollessa merellä työntekijät viettävät myös vapaa-aikansa laivassa. Haastatteluissa haetaan vastauksia mm. siihen, miten laivalla työskentelevät kokevat laivalla vietetyn vapaa-ajan. Psykologisessa mielessä rajan vetäminen työn ja vapaa-ajan välille lienee haastavaa, jos henkilö ei poistu lainkaan työpisteeltään.

Työ laivalla on useimmiten intensiivistä, eikä työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Taistelualuksella työtä tehdään esimiesten käskyjen mukaan ja usein reagoitua muuttuneeseen tilanteeseen. Sota-aluksella harjoitellaan kriisiajan tehtäviä, missä jokaisella työntekijällä on vastuu tehtävien oikeasta ja turvallisesta toteuttamisesta. Työntekijät käsittelevät kallista kalustoa ja käyttävät työssään mm. vaaralliseksi luokiteltua materiaalia, kuten räjähteitä.⁵

⁵ Kuvaus perustuu tutkijan aiempaan kokemukseen työskentelystä sota-aluksilla.

Intensiivisellä työympäristöllä on osoitettu olevan yhteys työstä irtautumisen vaikeuksiin. Vaativalla työympäristöllä on myös todistettu olevan psyykkistä kuormaa lisäävä vaikutus, joka itsessään johtaa kohonneeseen palautumisen tarpeeseen, mutta myös tekee psyykkisen kuormittumisen purkamisen vaikeammaksi kuin työssä, joka on vähemmän intensiivistä. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 133.) Samasta asiasta puhuvat myös Demerouti ym. (2009) jotka toteavat, että vaativan työn seurauksena työasioita saatetaan miettiä kotona, mikä vaarantaa palautumisprosessin (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris 2009, 85-123). Vaativalla työllä on myös todettu olevan suora yhteys työstä kotiin suuntautuvien konfliktien syntyyn. (Ilies, Schwind, Wagner, Johnson & DeRue 2007, 1368-1379)

Työn ja vapaa-ajan välille vedetyllä rajalla on siis suuri merkitys palautumisen kannalta, mutta myös sillä, mitä vapaa-ajalla tehdään, näyttäisi olevan merkitystä. Zijlstran & Sonnentagin (2006) mukaan psykologisessa mielessä vapaa-ajalla tulisi kyetä harrastamaan sellaisia asioita, joissa ihminen kykenee haastamaan itsensä ja hyödyntämään omia taitojaan. Toisin sanoen, mikäli vapaa-ajalla pyritään vain pakoon työn aiheuttamaa kuormitusta, on sillä todistettu olevan yhteys passivoitumiseen ja tylsistymiseen, mikä pahimmillaan voi johtaa vakavampiin seuraamuksiin, kuten apatiaan ja masennukseen. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 134.) Sota-aluksella vapaa-ajan harrastemahdollisuudet ovat erittäin rajatut, mikä tässä kohdissa on huomionarvoinen seikka.

Rajan vetämistä työn ja yksityiselämän välille pidetään tärkeänä myös Demeroutin ym. (2009) mukaan, sillä heidän esittämänsä päivittäinen palautumismalli (*engl. Model of Daily Recovery from Work.*) sisältää työpäivän jälkeen työn ulkopuolisia aktiviteetteja, jotka ovat yhteydessä palautumisen prosessiin. Mallin mukaisesti nämä työn ulkopuoliset aktiviteetit ovat yhteydessä myös kehossa tapahtuviin fysiologisiin muutoksiin, kuten verenpaineen laskuun ennen nukkumaan menoa. Työstä irtautuminen vaikuttaa näin positiivisesti palautumiseen ja valmistaa henkilöä hyvään uneen, jonka aikana palautumisprosessi täydentyy ja ihminen on aamuun mennessä täydentänyt energiavarastonsa seuraavaan työpäivään. (Demerouti ym. 2009, 110-112).

4.3 Unen merkitys palautumiselle

Vuorotyön aiheuttama väsymys nousee keskeiseksi kuormitustekijäksi merityössä niin Puolustusvoimien kuin siviilimerenkulun parissa tehdyssä tutkimuksessa. Syynä tähän on todennäköisesti ainakin Merivoimien osalta vahtirytm, joka ei mahdollista riittävää palautumista. Walker ja Stickgold (2006) tuovat unta ja sen aivoja muokkaavien tekijöiden tutkimuksessaan esille unen eri vaiheet. Uni jaetaan normaaliunen ja REM -unen vaiheisiin (Walker & Stickgold 2006, 140). Näiden vaiheiden pituus yhdessä on noin 90 minuuttia, ja ne muodostavat yhden unisyklin (Lewis Miller, Matsangas & Kenney 2011, 6). Tavallisesti unisyklejä yön aikana on noin neljä. Kahden ensimmäisen unisyklin aikana tapahtuu pääasiassa fysiologista-palautumista. Kahden jälkimmäisen unisyklin REM unen osuus on suurempi ja niiden aikana tapahtuu pääosin henkinen palautuminen. (Walker & Stickgold 2006, 140.) Mikäli unijakso jää liian lyhyeksi, ihminen menettää osan palautumiskyvystään. Siksi unen yhtäjaksoisuutta pidetään erittäin tärkeänä. (Walker 2017, 75-77.)

Unen merkitys palautumiselle on erittäin suuri. Unen tulisi olla keskeytymätöntä, jotta sillä olisi psykologisessa mielessä vahvistava vaikutus (Zijlstra & Sonnentag 2006, 134). Kuten todettua, sota-aluksella tämän toteutuminen on haastavaa. Palautumisen vaarantuminen tai sen jääminen vajaaksi voi johtaa rasittuneisuuden ja psyykkisen kuormittumisen kumuloitumiseen ja pahimmillaan terveyden vaarantumiseen (Zijlstra & Sonnentag 2006, 134).

Palautumisen merkitys työssä suoriutumiselle ja vapaa-ajan aktiviteetteihin osallistumiselle on suuri. Sillä on keskeinen merkitys sille, miten yksilö kykenee löytämään tasapainon työn ja yksityiselämän välillä. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 135.) Siksi on tärkeää tutkia ja pyrkiä ymmärtämään, millaisena sota-aluksilla työskentelevät kokevat oman palautumisensa laivalla ja mereltä paluun jälkeisenä vapaa-aikana. Tutkittavalta joukolta myös kysytään, miten he kokevat nukkuvansa aluksilla.

4.4 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Tutkimuksessa käsitellään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista, mutta yksityiselämän keskeisin tekijä tai ilmentymä on suurimmalle osalle ihmisistä perhe. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2015 palkansaajista sotilaiden ammattiryhmässä oli yli puolet perheellisiä. Perhe määritellään tilastokeskuksen sivuilla seuraavasti.

”Perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia.” (Tilastokeskus, 2020)

Näin ollen tutkittaessa yksityiselämän ja työn yhteensovittamista ei voi olla nostamatta perhettä sen keskeisimmäksi tekijäksi. Lisäksi aiheesta tehty tutkimus käsittelee lähes poikkeuksetta työn ja perheen yhteensovittamista. Perheen lisäksi halutaan kuitenkin pitää muut yksityiselämän osa-alueet mukana, sillä tutkimusotannassa on mukana myös henkilöitä, jotka eivät ole perheellisiä.

Aikaisemmin isät on nähty perheiden elättäjinä. Lasten lukumäärän yleinen pieneneminen on mahdollistanut paremmin myös äitien työssäkäynnin ja on siten osaltaan muuttanut miehen roolia. Samanaikaisesti miesten asenteissa on havaittavissa muutos. Perheen merkitys työn vastakohtana on kasvanut, ja miesten rentoutuminen kotona on lisääntynyt. (Pirttimaa & Sihvonen 2003, 15.) Näyttää siltä, että perhekeskeisyys miesten kohdalla on siis lisääntynyt. Tällä voi olla merkittäviä yhteyksiä siihen, miten kokemukset työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta ovat muuttuneet ajan saatossa. Se, että asia nousee nyt tutkimuksen kohteeksi Merivoimien aluksilla, ei siis välttämättä kerro työolojen tai työtä tekevän aineksen heikentymisestä, vaan yleisesti ajansaatossa tapahtuneesta muutoksesta. Perhekeskeisyyden lisääntyessä edelleen on odotettavissa, että perhe-elämän vaatimukset miesten, suuntaan kasvavat, mikä voi puolestaan lisätä työn ja yksityiselämän vaatimusten ristiriitoja ja siten lisätä ihmisten psyykkistä kuormaa.

Isän rooli perheessä on muuttumassa mahdollistajasta kasvattajaksi. Ilmiö on yleistettävissä ainakin Yhdysvalloissa, Kanadassa ja läntisessä Euroopassa. Ilmiö heijastelee myös asevoimien työntekijöiden eli sotilaiden perheisiin. Miesten oletetaan panostavan perheessä enemmän huolenpitoon ja läsnäoloon. (De Angelis, Smith & Segal 2018, 345).

Hannola (2016) liikkuu saman tematiikan ympärillä artikkelissaan, jossa hän käsittelee sekä perhettä että työtä Puolustusvoimissa ahneina instituutioina. Hannola nostaa myös esiin yleisen suuntauksen, jonka mukaan miesten rooli perheissä on kasvanut miesten omasta halusta. Puolustusvoimissa työskentelevät henkilöt ovat yhtä lailla osana tätä yhteiskunnallista muutosta. Samaan aikaan kun naisten työssäkäynti on lisääntynyt, ovat miestä koskevat vaatimukset kasvaneet myös institutionaalisella tasolla. (Hannola 2016, 311-314.) Muutos näyttää olevan yleinen ainakin länsimaisen tutkimuksen mukaan.

4.5 Perhemyönteinen työpaikka

Perhemyönteisen työpaikan määrittely on hankalaa. Yksinkertaisimmillaan se voi tarkoittaa myönteistä suhtautumista perhevapaisiin tai sairaan lapsen hoidon vuoksi kotiin jäämiseen. Perhemyönteisyys on vaihtelevaa työpaikasta riippuen ja näyttäytyy työntekijöille eri tavalla johtuen henkilökohtaisista tarpeista ja niiden toteutumisesta. (Autio, Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2011, 12.) Peruseriaatteen perheystävälliselle henkilöstöpolitiikalle voi nostaa ainakin miesten ja naisten välisen tasa-arvon ja pyrkimyksen tasapainoon työntekijöiden ja työnantajan tarpeiden täyttymisessä (Kempe, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2008, 8).

Perhemyönteisyys (*engl. Work Family Balance*) yhdistetään usein joustavuuteen. Joustavuudella viitataan erityisesti ajalliseen joustavuuteen, jolla tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta töiden järjestelemiseksi molempia tyydyttävällä tavalla. Esimerkkinä tällaisesta sopimuksesta voidaan mainita työaikapankki, johon työntekijä voi kerätä ylityötunteja talteen ja pitää vapaana myöhempänä ajankohtana. Järjestelyllä saavutetaan työntekijälle mahdollisuus sovittaa paremmin yhteen työ ja muu elämä. Vuonna 2018 suomalaisista palkansaajista 68 prosentilla oli käytössään työaikapankki, ja useimmilla se mahdollisti myös kokonaisen vapaapäivän pitämisen kertyneillä tunneilla. (Sorsa & Rotkirch 2020, 12-13.) Puolustusvoimissa ja Rannikkolaivastossa on käytössä työaikapankkisopimus, jonka työntekijä voi halutessaan solmia. Sopimus mahdollistaa myös vapaapäivien pitämisen.

Joustavuus hyödyntää paitsi työntekijää niin myös työnantajaa, sillä tyytyväinen työntekijä, joka kykenee yhteensovittamaan arjen tärkeimmät osatekijät, on myös sitoutuneempi työnantajaa kohtaan. Työtyytyväisyys nostaa sitoutumisen lisäksi työntekijän tehokkuutta. Järjestely myös parantaa kotona olevien lasten hyvinvointia ja voi siten lisätä perheen sisäistä hyvinvointia. (Sorsa & Rotkirch 2020, 15).

Harrastusten ja läheisten ihmissuhteiden nähdään olevan voimavara, joista ihmiset ammentavat energiaa ja hyvinvointia. Niiden taas vastaavasti katsotaan parantavan ihmisen kykyä suoriutua työtehtävistään ja palautua sen aiheuttamasta kuormittavuudesta. Työ nähdään ihmisen arkista ajankäyttöä voimakkaasti määrittävänä tekijänä, minkä vuoksi on tärkeää, että työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen kiinnitetään työpaikoilla huomiota. On sekä työnantajan että työntekijän etu, jos työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa onnistutaan. (Toppinen & Kirves 2016, 276; Torppinen-Tanner, Bergbom, Friman, Ropponen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala 2016, 6.)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen koskee kaikkia työssäkäyviä. Aihetta käsitellään tavallisesti perheellisten näkökulmasta, ja se yhdistetään yleisimmin pienten lasten kasvatukseen ja työn vaatimusten väliseen tasapainoiluun, mutta yksityiselämä on paljon laajempi käsite kuin pelkästään pienten lasten hoitaminen. Yksityiselämän vaatimuksia voivat lisätä esimerkiksi ikääntyvien vanhempien lisääntynyt huomiontarve ja harrastukset. (Torppinen-Tanner ym. 2016, 6). Huomiontarve voi tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi päivittäisten askareiden hoitamiseen tarvittavaa apua.

Puolustusvoimat tuo henkilöstöstrategiassaan useaan otteeseen selkeästi esille, että se pyrkii huomioimaan työn ja perheen yhteensovittamisen ja kehittämään siihen liittyviä joustavia työaikamuotoja (PEHENKOS 2014, 15). Asia on siis Puolustusvoimissa huomioitu, ja tämä tutkimus tarkastelee laivaston eri tyyppisiä työyhteisöjä ja pyrkii vastaamaan siihen, miten asia toteutuu organisaation alimalla tasolla ja erityisympäristössä. Tutkimuksessa halutaan tietoa työntekijöiden ajatuksista ja siitä, koetaanko Puolustusvoimat ja Rannikkolaivasto perhemyönteisenä työpaikkana.

On todennäköistä, että työelämän vaatimukset lisääntyvät niin Puolustusvoimissa kuin muuallakin yhteiskunnassa. Tämä aiheuttaa tuevaisuudessa entistä suuremman tarpeen työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen onnistumiselle. Töiden järjestelyiden ennakoitaan muuttuvan entisestään tekniikan kehittyessä ja mahdollistaessa yhä kehittyneempiä etätöiden mahdollisuuksia. Työnantajia, jotka huomioivat työntekijöiden lisääntyvän tarpeen yhteensovittaa yksityiselämä ja työ, pidetään edistyksellisinä. (Torppinen-Tanner, ym. 2016, 6).

Torppinen-Tannerin ym. (2016) mukaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi voidaan tehdä työpaikoilla monia asioita. Joustavat työajat ja perhevapaat ovat näistä keskeisimpiä (Torppinen-Tanner, ym. 2016, 6). Puolustusvoimissa on käytössä joustavia työaikamuotoja. Etätyö ja hajautetun työn mahdollisuuksilla on pyritty parantamaan erityisesti perheistään erillään asuvien työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia. (PEHENKOS 2014, 15.) Keinoja yhteensovittamisen parantamiseksi on useita. Oleellisinta keinovalikoiman toteutumisessa on työpaikan ilmapiiri ja työnantajan ja esimiesten myönteinen suhtautuminen asiaan. Työnantajan näkökulmasta myönteinen asennoituminen ja panostus kuitenkin kannattavat, sillä työntekijät, joilla työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ovat tasapainossa, ovat sitoutuneita työhönsä. Tyytyväiset työntekijät ovat tuottavampia, ja hyvinvointiin kohdennettu taloudellinen panostus, maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. (Torppinen-Tanner ym. 2016, 8.)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen liittäminen osaksi organisaatiokulttuuria nähdään Työterveyslaitoksen julkaisemassa oppaassa tehokkaana osana onnistunutta prosessia. (Torppinen-Tanner ym. 2016, 8). Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tavoitteet tulisi luoda työpisteittäin ja henkilöstö tulisi ottaa mukaan osaksi tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävää suunnittelua. Henkilöstön itsensä tuottamat innovaatiot ovat usein käyttökelpoisia ja niihin sitoutuminen voimakasta. Myönteisten vaikutusten ilmentymiä ovat mm. lisääntynyt työn imu, sitoutumisen lisääntyminen ja sitä kautta poissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden vähentyminen sekä parempi työn tuloksellisuus. Toisaalta negatiivisten kokemusten voidaan nähdä johtavan stressin ja työuupumuksen lisääntymiseen ja siten tuottavuuden laskuun. Tasapaino nähdään tärkeänä tekijänä henkilöstön vaihtuvuuden pienentämiseksi. (Torppinen-Tanner ym. 2016, 9.) Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, miten työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen aluksilla toteutuu ja miten sitoutuneisuus näkyy tutkimusjoukon vastauksissa.

4.6 Työ ja perhe sotilaan näkökulmasta

Nykymaailmassa ihmisen elämässä on organisaatioita ja ryhmiä, jotka vastoin yleisiä periaatteita pyrkivät vaikuttamaan vaatimuksillaan koko ihmisen persoonallisuuteen. Toisin sanoen ne haluavat henkilön toimivan siten, että se parhaiten palvelisi ryhmän tai organisaation tarpeita.

Sotilasorganisaatio on erityislaatuinen työyhteisö, joka vaikuttaa työntekijöidensä ja välillisesti heidän perheidensä elämään merkittävässä määrin. Sotilaselämään kuuluu tyypillisesti pitkät poissaolot kotoa, joko operaatioissa tai harjoituksissa. Siihen kuuluu olennaisena myös siirrot toisille paikkakunnille ja väliaikaiset tehtävät kaukana kotoa. (Burrell, Adams, Durand & Castro 2006, 43-58.) Sotilasorganisaatio on normeihin perustuva yhteisö, joka määrittää pitkälti myös käyttäytymisen mallin, jota työntekijältä odotetaan. Juuri normatiivinen työympäristö ja sen asettamat poikkeukselliset vaatimukset ovat asioita, joiden katsotaan erottavan sotilastyö siviilityöstä sekä vaikuttavan poikkeavalla tavalla myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. (Segal 1986, 18-20.)

Sotilasorganisaation vaatimukset selittävät suuren osan työn ja perheen välisistä konflikteista ja stressitekijöistä. Samankaltaisuuksia löytyy toki myös siviilityöpaikoilla, mutta asevoimissa palvelevan henkilön perhe on todennäköisemmin tekemisissä kaikkien näiden stressitekijöiden kanssa jossakin vaiheessa sotilasuraa. (De Angelis ym. 2018, 342.) Sotilas on sotilas myös silloin, kun ei ole palveluksessa. Sotilaita koskevat erilaiset velvoitteet, kuten tavoitettavuus myös työn ulkopuolella. Sotilas ei voi esimerkiksi kieltäytyä käskystä jäädä töihin työajan jälkeen. (Jolly 1992, 16.)

Perheiden oletetaan sopeutuvan sotilasorganisaation vaatimukseen eikä päinvastoin. Ristiriitalanteiden määrä voi kuitenkin nousta, jos perhe lakkaa hyväksymästä sotilasorganisaation vaatimuksia. Kansainvälisesti on huomattavissa, että asevoimat ovat tunnistanee tarpeen ottaa perheet paremmin huomioon. Perheiden huomioimisella nähdään olevan syy-seuraussuhde sotilaiden ja heidän perheidensä sitoutumiseen sotilasorganisaatiota ja sen asettamia vaatimuksia kohtaan. (De Angelis ym. 2018, 347).

De Angelis ym. (2018) viittaavat tutkimuksessaan erityisesti sotatoimialueelle suuntautuvien komennuksien yhteydessä havaittuihin stressitekijöihin ja vaatimusten ristiriitoihin, mutta myös sotilasuran muihin erityispiirteisiin, kuten virkaurakurseista, harjoituksista ja työhön liittyvien siirtojen aiheuttamasta stressistä johtuviin poikkeaviin elämäntilanteisiin. Työn poikkeavat stressitekijät voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä. Yleistäen voidaan todeta, että tutkimuksen mukaan sotilaat ja heidän perheensä olivat sitä tyytymättömämpiä sotilasorganisaatioon mitä pidempään poissaolot kestivät. (De Angelis ym. 2018, 347).

Sotilailla ja heidän perheillään on kansainvälisen vertailun mukaan todennäköisempää joutua tavallisesta poikkeavaan perhetilanteeseen kuin siviiliperheillä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa sotilaiden perheet muuttavat 2,4 kertaa useammin kuin siviiliperheet, ja useimmin kauas muista sukulaisista, minkä vuoksi heillä ei ole tukiverkostoa lähellään. (De Angelis ym. 2018, 347.) Vastaavaa tapahtuu myös Puolustusvoimien työntekijöiden kohdalla. Esimerkiksi laivastossa työskentelevät ihmiset ovat kotoisin ympäri suomea, minkä johdosta monilla puuttuu tukiverkosto asuinpaikkakunnalla. Siirtymiset voivat vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi lasten koulunkäyntiin. Muuttaminen toiselle paikkakunnalle voi vaikeuttaa yhteydenpitoa ystäviin ja sukulaisiin (De Angelis ym. 2018, 347). Suomessa välimatkat ovat lyhyempiä, erityisesti laivastossa työskentelevillä, joilla palveluspaikat ovat etelärannikolla. Laivaston sisäisissä siirroissa henkilöt valitsevat toisinaan myös reppuruuden eli perheestä erillään asumisen, jolloin perheen asuinpaikka pysyy samana, mutta tilanne muutoin vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Ammattisotilaiden perheiden voi tieyllä tapaa katsoa olevan liitoksissa asevoimiin yhtä lailla kuin itse palveluksessa olevan sotilaan. Sotilaiden perheet joutuvat sopeutumaan muita enemmän juuri sotilastyön epäsäännöllisyyden ja sen asettamien vaatimusten vuoksi. Yhdysvalloissa se voi äärimmillään tarkoittaa perheen siirtämistä toiseen maahan tai toiselle puolelle maanosaa. (Halvorson 2013, 76.) Merivoimien aluksilla se näyttäytyy pienemmässä mittakaavassa suunnitelmien muuttumisella ja siten, että työtehtävät menevät usein etusijalle. Erillään olo perheestä pidetään yhtenä keskeisimmistä stressitekijöistä, joita sotilaat kokevat työssään. Poissaolojen lisäksi työajoissa tapahtuvat muutokset on yhdistetty työn ja yksityiselämän välisten konfliktien syntymiselle. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa työntekijä jää töihin pidemmäksi ajaksi kuin oli suunniteltu, mutta myös sellaiset tilanteet, joissa henkilö palaa kotiin suunniteltua aiemmin. (Britt & Dawson 2005, 203-227.)

Erilaiset elämäntilanteet vaikuttavat koettuun psyykkiseen kuormittavuuteen eri tavoin. Kun sotilas on paljon poissa kotoaan voi esimerkiksi puolison raskaus tai pienen lapsen elämässä tapahtuvien saavutusten, kuten ensiaskeleet tai ensimmäiset sanat, näkemättä jääminen lisätä koettua psyykkistä kuormaa. Yhtä lailla erossaolo nuorilla pareilla voi lisätä psyykkistä kuormittavuutta, kun erillään olo häiritsee suhteen ja yhteisen elämän rakentamista. (Segal 1986, 20.) Tutkimusjoukolta kysytään myös, miten heidän työnsä näyttäytyy heidän läheisilleen.

4.7 Rooliristiriidat ja konfliktit työn ja muun elämän välillä

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevaa kirjallisuutta on ilmestynyt viimeisten vuosikymmenten aikana paljon, koska näiden elämän keskeisten instituutioiden yhteensovittamisen epäonnistuminen heikentää ihmisen hyvinvointia. Aihetta on käsitelty merkittävässä määrin myös sotilasorganisaatio kontekstissa. Carvalhon ym. (2017) mukaan useat tutkimukset ovat käsitelleet sotilasorganisaatioien työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä psykososiaalista hyvinvointia tilanteissa, joissa sotilas on komennettuna tehtävään, usein kotimaan rajojen ulkopuolelle. Tutkimusta, joka käsittelee sotilasuran kompleksisuutta suhteessa työn ja perheen yhteensovittamiseen, on tehty vähemmän. Sotilasuraan liittyy useita tekijöitä, jotka lisäävät työn ja yksityiselämän välisiä jännitteitä. Lisääntynyt työkuorma ja unenpuute esimerkiksi sotilaiden harjoitusten seurauksena altistavat työntekijät työn ja perhe-elämän välisille konflikteille. (Carvalho & Chambel 2017, 302.)

Ihmisellä on monia rooleja elämässään. Tällaisia rooleja ovat esimerkiksi työrooli ja perheisärooli. Ihminen voi kokea ristiriitaa näiden roolien välillä sisäisesti. Tällainen roolien välinen ristiriita voi syntyä silloin, kun sellainen rooli, jonka ei kuuluisi tilanteessa olla hallitsevana, muuttuu vaativammaksi. Greenhaus ja Beutell (1985) jakavat työn ja kodin väliset konfliktit kolmeen pääluokkaan, jotka ovat ajankäytölliset ristiriidat (*time*), psyykkinen kuormittavuus ja sen aiheuttamat ristiriidat (*strain*) sekä käyttäytymiseen liittyvät ristiriidat (*behaviour*). Aluspalveluksessa työskentelevälle henkilölle tällainen sisäinen ristiriita voisi syntyä esimerkiksi silloin, kun henkilöllä on kotona ollessaan valmiudellisiin velvoitteisiin liittyvä tehtävä siirtyä käskystä työpisteelle tietyssä ajassa. (Greenhaus & Beutell 1985, 76-88).

Työstä perhe-elämään aiheutuva konflikti voi Gareisin ym. (2009) mukaan syntyä esimerkiksi ylitöistä, kun taas yksityiselämästä työhön syntyvä konflikti voi syntyä esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijällä on vastuullaan omien läheistensä huolenpito. Tällainen voi esimerkiksi olla tilanne, jossa työntekijä on päättänyt huolehtia omista ikääntyvistä vanhemmistaan kotona. Konfliktien kirjo on moninainen, mutta niiden kaikkien nähdään tässä yhteydessä olevan roolisidonnaisia. Yhteistä kummankin suuntaisille konflikteille on niiden haitallinen vaikutus ihmisen terveydelle ja hyvinvoinnille. (Gareis, Barnett, Ertel & Berkman 2009, 697).

Työelämän ja perheen vuorovaikutusta ja siihen liittyviä haasteita on tutkittu viimeiset neljäkymmentä vuotta. Työntekijöiden kyvyllä onnistua sekä perhe että kotirooleissa on tutkitusti selvä yhteys ihmisen hyvinvointiin, työsuoritukseen ja kotielämän toimivuuteen. Toisaalta vaikeudet näiden roolien yhteensovittamisessa luovat pahimmillaan merkittävän stressitekijän ja vaikuttavat siten negatiivisesti ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen. (Gareis ym. 2009, 696.)

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan aikaan (*time*) perustuva rooliristiriita perustuu henkilön useiden roolien vaatiman ajankäytönvaatimusten ollessa päällekkäisiä. Yhden roolin toiminnassa käytetty aika ei ole käytettävissä toiseen. Tilanne voi olla esimerkiksi odottamattoman pitkään venyvän työpäivän vuoksi työroolin vaatima aika, joka on pois toiselta roolilta kotona. Toisaalta myös yksityiselämän vaatimukset ajan suhteen voivat aiheuttaa ristiriitaa suhteessa työn vaatimuksiin esimerkiksi silloin, kun työntekijällä on pieniä lapsia. Myös perheen koolla on merkitystä. Suurilukuisten perheiden nähdään vaativan pienempiä perheitä enemmän aikaa. Aikaan perustuvia ristiriitoja syntyy siis silloin, kun eri roolien ajankäytölliset tarpeet ja mahdollisuudet eivät kohta. (Greenhaus & Beutell 1985, 80).

Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan psyykkiseen kuormittavuuteen (*strain*) perustuvassa ristiriidassa toisen roolin aiheuttama kuormitus muuttaa henkilön esiintymistä toisessa roolissa. Työperäisen stressin tiedetään aiheuttavan henkilöille psyykkisiä oireita, kuten jännittyneisyyttä, ahdistusta ja apatiaa. Erilaisten työelämässä koettujen negatiivisten asioiden, kuten huono työilmapiiri ja epäonnistuminen, voivat aiheuttaa mm. uupumuksen tunnetta, huolta ja turhautumista työntekijälle, mikä vaikeuttaa yksityiselämän vaatimusten täyttämistä. Työuupumuksella on havaittu olevan lamauttavia vaikutuksia henkilön perhe-elämään. Työssä uupuneiden henkilöiden, on todettu vetäytyvän syrjään myös yksityiselämässään. (Greenhaus & Beutell 1985, 81).

Myös tietyssä roolissa vietetyn ajan pitkittymisellä on Greenhaus & Beutell (1985) mukaan yhteys psyykkisen kuormittavuuden lisääntymiselle. Pitkien työjaksojen aikana työntekijälle voi kehittyä sekä psyykkiseen kuormittavuuteen että aikaan perustuvia ristiriitoja. Myös perheen sisäisten konfliktien on katsottu lisäävän mahdollisuutta työn ja yksityiselämän välisten ristiriitojen syntymiselle. Kotona olevan puolison tukea pidetään keskeisenä ristiriitoja ehkäisevänä tekijänä. (Greenhaus & Beutell 1985, 81.) Sota-aluksella työskentelevän henkilön yhtäjaksoinen työssäolo voi kestää useista päivistä useisiin viikkoihin, jolloin olosuhteet psyykkisen kuorman kasvulle korostuvat.

Käyttäytymiseen (*behavior*) liittyvissä ristiriidoissa on Greenhaus & Beutell (1985) mukaan kyse eri rooleissa esiintyvän käyttäytymisen sopimattomuudesta toiseen rooliin. Mikäli henkilö ei kykene muokkaamaan käyttäytymistään roolien vaihtuessa on mahdollista, että syntyy rooliristiriita. Tällainen tilanne syntyy esimerkiksi, kun johtavassa asemassa työskentelevä henkilö, jolta vaaditaan työssä päättäväisyyttä, objektiivisuutta ja määrätietoisuutta, siirtyy kotirooliin, jossa häneltä odotetaan pehmeämpiä arvoja, kuten lämpöä ja tunteikkautta. (Greenhaus & Beutell 1985, 82.) Puolustusvoimat on hierarkkinen organisaatio, jossa esimiehen ja alaisen suhteita määrittää voimakkaasti työroolit ja säännöt (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 124). Tästä syystä voidaan olettaa, että työntekijän mukautuminen roolista toiseen voi olla haastavaa erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa työssäoloaika on kestänyt useita päiviä.

Työstä perhe-elämään syntyvään konfliktiin voi vaikuttaa myös tehtyjen työtuntien määrä. Kasvanut työkuorma ja ylityöt nähdään Keithin ja Schaferin (1980) tutkimuksessa suurimpana yksittäisenä tekijänä työstä perhe-elämälle aiheutuvalle psyykkiselle kuormalle ja sen kautta syntyville psyykkisille terveyshaitoille. Kuormittuminen oli tutkimuksen mukaan suurinta sellaisissa kahden työssäkävijän perheissä, joissa on pieniä lapsia. (Keith & Schafer 1980, 483-488.) Samankaltaisiin havaintoihin päädytään myös Pleckin ym. (1980) tutkimustuloksissa, joiden mukaan työstä aiheutuvien ristiriitojen taustalla ovat usein pitkät työpäivät ja epäsäännöllisyys työaikatauluissa (Pleck, Staines & Lang 1980, 29). Unen määrän vaikutuksia työn ja yksityiselämän välisten konfliktien syntyyn on tutkittu ilmeisen vähän, mutta sotilaiden osalta työn vuoksi heikentynyt mahdollisuus normaaliin unensaantiin on nähty kokonaistyökuormaa kasvattavaksi tekijäksi (Sommers, Thomas & Sinclair 2002, 12-14). Britt & Dawson (2005) toteavatkin tehtyjen työtuntien, työjärjestyksen ja nukuttujen tuntien olevan merkittäviä tekijöitä työn ja yksityiselämän konflikteissa (Britt & Dawson 2005, 203).

Konfliktiteorian mukaan ihmisellä, joka toimii monissa eri rooleissa kuten työ- ja perheroleissa, tulee ajan mittaan eteen tilanne, jossa roolit ajautuvat ristiriitaan niiden vaatimusten vuoksi (Greenhaus & Powell 2006, 72). Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuskirjallisuudessa oli pitkään vallalla käsite, että nämä kaksi elämänaluetta ovat erillään toisistaan ja lähinnä kilpailevat toisiaan vastaan ihmisen resursseista, kuten ajasta ja kiinnostuksesta. Roolien konfliktiteoria onkin ollut 80-luvun puolivälistä alkaen suosituin lähestymistapa työn ja perhe-elämän tutkimuksessa. (Gareis, Barnett, Ertel & Berkman 2009, 696)

Sotilasorganisaatiot ovat hierarkkisia yhteisöjä, joissa linjaorganisaation mukaisilla esimiehillä on merkittävä rooli alaistensa hyvinvointiin. Keskitetty johto ja linjaorganisaatiomalli ovat merkittävässä roolissa mitä tulee työntekijöille määrättyihin tehtäviin ja toteuttamistapoihin. Esimiesten mahdollisuus helpottaa työntekijän arjen sujumista on merkittävä. (Chambel, Castanheira, Oliveira-Cruz & Lopes 2015, 297-310.) Esimiehen rooli on paitsi valvoa annettujen käskyjen toteutumista, mutta myös varmistaa alaistensa hyvinvointi. Esimiehen joustavuus nähdään yhtenä keskeisenä rikastavana tekijänä työstä perhe-elämään. Hyvällä esimiehellä voi olla jopa konflikteja ennaltaehkäisevä vaikutus alaisen työ- ja yksityiselämässä. (Carvalho & Chambel 2017, 304.)

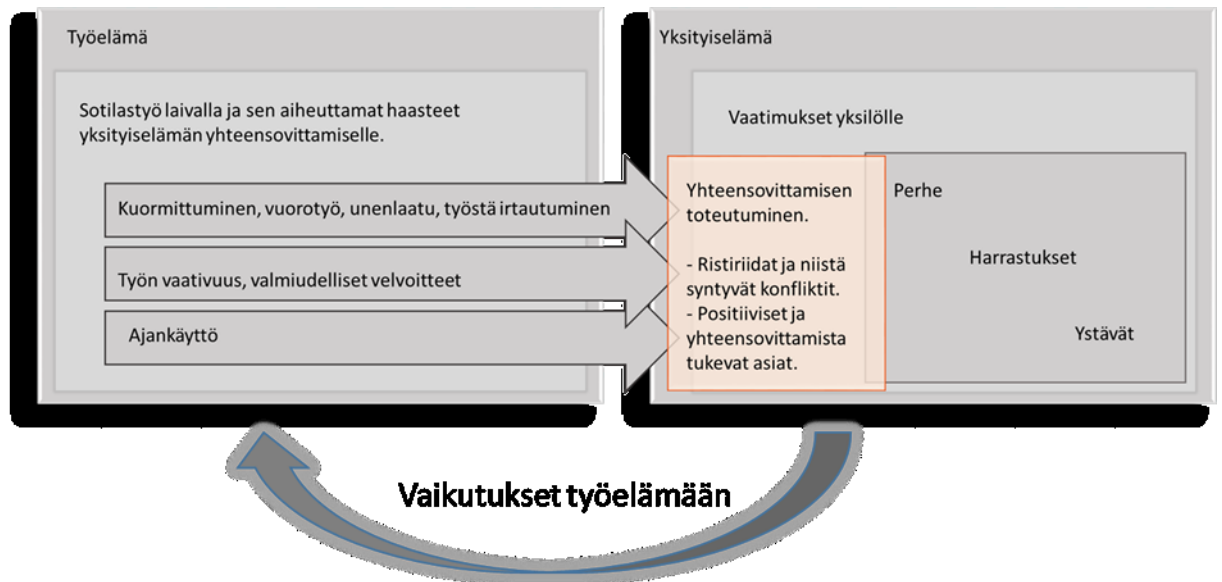
Esimiehen rooli stressitekijöiden lisääjänä tai vähentäjänä on merkittävä. Esimiehen selkeä ja rakentava johtamistapa on omiaan vähentämään työntekijän stressiä. On kuitenkin myös useita tekijöitä, joihin esimiehellä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa, kuten tehtävien toteuttamiseen vaadittavan työkuorman säätely tai olosuhteet, joissa tehtävät suoritetaan. Hyvällä esimiestyöllä ja alaisiaan tukevalla työotteella on nähty olevan yhteys perheestään erillä olevien ja haasteellisissa työolosuhteissa työskentelevien alaisten kohentuneeseen stressinsietokykyyn ja hyvinvointiin. (Britt, Davison, Bliese & Castro 2004, 541-545).

4.8 Yhteenveto

Esitietämyksen luominen on tärkeää, sillä ideaalitulanteessa tieteen tekeminen näyttäytyy ilmiöiden systemaattisena tarkasteluna, joka sitten lopuksi liitetään laajempaan tietovarantoon. Teorian ja aiemmin tutkitun tiedon avulla tutkijan on mahdollista arvioida muodostamia tulkin-toja ja näkemyksiä systemaattisesti. (Erola & Räsänen 2014, 21).

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostetaan kirjallisuuskatsauksen perusteella. Sitä hyödynnetään empiirisen aineiston hankinnassa ja analyysissä sekä siitä muodostettavassa synteesissä. Kirjallisuuskatsauksen myötä muodostunut kuva sota-aluksella työskentelevien henkilöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tutkimisesta on kirjava. Yhteensovittamiseen vaikuttavia mahdollisia tekijöitä on paljon. Tämän katsotaan johtuvan suurelta osin poikkeuksellisesta työkuvasta, jossa mahdollisia kuormitustekijöitä on enemmän kuin perinteisemmässä työssä.

Kuvassa 1 on esitetty tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Siinä kuvataan tausta-aineistoon perustuvien ja tutkimuksen kannalta oleellisten näkökulmien liittyminen toisiinsa. Tutkimuksen viitekehysten on tarkoitus osoittaa lukijalle, miten laaja teoreettinen tarkastelu kytkeytyy tutkimuksen empiiriseen osioon.



Kuva 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

Kuvan 1 mukaisesti sota-aluksella työskentelyn erityispiirteet aiheuttavat erityyppisiä haasteita yksilön kykyyn yhteensovittaa työ -ja yksityiselämä. Yksityiselämän puolella ihmisellä on useita tekijöitä, jotka aiheuttavat erilaisia vaatimuksia. Ne voivat koskea aikaa, huomionjakamista ja muita yksilön käytössä olevia resursseja. Yleisimmin vaatimukset liittyvät perheeseen, harrastuksiin ja ystäviin. Tämän tutkimuksen tehtävänä on selvittää, miten yhteensovittaminen toteutuu, millaisia ristiriitoja yhteensovittamiseen liittyy ja millaiset asiat tukevat yhteensovittamista. Ymmärtämällä tätä kokonaisuutta voidaan arvioida, miten yhteensovittamisen toteutuminen vaikuttaa yksilön työelämään.

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Aineistonkeruu

Empiirisen aineiston hankintaprosessi on kuvattu kuvassa 2 Tutkimusprosessin aineistonkeruun aikana epidemiaksi muuttunut COVID19 -viruksen leviämiseksi toteutetut kansalliset varotoimenpiteet sekä Puolustusvoimien sisäiset toimet aiheuttivat tarpeen haastattelu suunnitelman uudelleenarviointiin ja muokkaamiseen.



Kuva 2. Aineiston hankinta.

Päätös ryhmähaastatteluiden toteutukseen perustuu mahdollisuuteen saada monipuolisempaa ja keskinäisen vuorovaikutuksen kautta syvällisempää tietoa tutkittavasta aiheesta (Saunders ym. 2012, 402). Valintaan vaikuttaa myös tarve saada useamman henkilön kokemus kattavamman aineiston varmistamiseksi.

Kysymysten valmistelu

Kysymysten valmistelussa keskitytään kysymyksenasetteluun. PVTUTKL tutkija Anitta Hannola avusti kysymysten viimeistelyssä antamalla kommentteja ja kehitysehdotuksia. Hannola on tehnyt työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvää tutkimusta Puolustusvoimissa. Hän viimeisteli reppuruutta käsittelevää tutkimusta alkuvuodesta 2020. Kysymysrunko teemoittain esiintyy tutkimuksen liitteenä 1.

Kysymysten teemoiksi muodostuivat taulukon 1 mukaiset kokonaisuudet. Työympäristöä käsittelevillä kysymyksillä tavoitellaan työntekijöiden kokemuksia työympäristön vaikutuksista kuormittumiseen ja muun elämän yhteensovittamiseen. Työyhteisön merkitystä avataan kohdan kolme (3) kysymysten avulla.

Taulukko 1. Haastatteluiden teemat.

Haastatteluiden teemat	
1.	Taustakysymykset
2.	Laiva työympäristönä
3.	Merellinen työyhteisö
4.	Yksityiselämä
5.	Työsuhde
6.	Sotilaan ammatti
7.	Työnantajakuva

Yksityiselämää käsittelevän teeman alle muodostui kysymyksiä, joilla pyrittiin kartoittamaan haastateltavien perheen hyvinvointia sekä kokemusta siitä, miten työn ulkopuoliset ihmiset näkevät laivapalveluksessa toimivien työn. Työsuhdetta käsittelevät kysymykset käsittelevät esimiestyötä ja työsuhteen ehtoja. Sotilaan ammattiin liittyvissä kysymyksissä käsitellään sitoutumista, työn arvostuksen tunnetta ja ammattiylpeyttä. Työnantajakuva käsittelevän teeman tarkoitus on muodostaa kuva siitä, miten haastateltavat kokevat Puolustusvoimat työnantajana.

Virkatyönä tehtäviin opinnäytetöihin ei tarvita tutkimuslupaa (MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU 2017). Rannikkolaivaston komentajalta anottiin kohteliaisuussyistä suostumus haastatteluiden toteuttamiseen. Tämän jälkeen alusten päälliköille lähetettiin sähköpostia, jossa heitä pyydettiin informoimaan henkilöstöä mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen. Haastatteluryhmät muodostuivat vapaaehtoisista informanteista, jotka työskentelevät niin apu- kuin taistelualuksilla, joista jälkimmäisiä on kahdenlaisia. Lisäksi tuli muutamia yhteydenottoja henkilöiltä, jotka eivät halunneet puhua asiasta ryhmässä, mutta olivat silti kiinnostuneita osallistumaan. Tästä johtuen haastatteluista päädyttiin toteuttamaan myös yksilöhaastatteluina.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voi olla hankalaa päättää, mikä on otannan oikea tai riittävä koko. Koska tutkimuksessa ei pyritä löytämään keskimääräistä yhteyttä jonkin asian välillä tai tilastollista yleistettävyyttä, ei tutkimusjoukon kokoa kuitenkaan tarvitse pitää määräävänä tekijänä. Voidaan jopa toimia niin, ettei sen kokoa päätetä etukäteen. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181.) Arvioidessa haastateltavien määrää muodostui tärkeäksi, että informantteja tulisi eri alustyypeiltä, koska alusten toimintaprofiilit eroavat toisistaan merkittävästi. Määrän suhteen päädyttiin valitsemaan kaikki vapaaehtoiset haastateltaviksi ja arvioimaan riittävyyttä siinä vaiheessa, kun aineisto olisi kasassa. Itse haastateltavien valinta eli otannan kokoaminen tapahtui organisaatiota hyödyntäen. Haastatteluista saatu informaatio eteni yksiköiden päälliköiden kautta henkilöstöille. Ohjeistuksen mukaisesti kaikki halukkaat ja vapaaehtoiset saivat yhteystiedot, joiden avulla oli mahdollista ilmoittaa halukkuutensa haastatteluun. Kyseessä on niin sanottu mukavuusotanta (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvoori 2017, 123).

Haastattelut päädyttiin toteuttamaan virka-aikana sotilasalueella, mutta alusten ja sotasataman ulkopuolella. Näin kyettiin luomaan samat olosuhteet kaikille haastateltaville ja minimoimaan häiriötekijät, joita laivalla toteutettaviin haastatteluun olisi todennäköisesti liittynyt. Tämä osoittautui hyväksi päätökseksi myös siksi, että haastatteluiden toteuttamisajankohtana ei ulkopuolisia päästetty aluksille, vallitsevan Covid-epidemian vuoksi.

Epidemian aiheuttama tilanne kehittyi nopeasti ja vaati päätöksen, toteuttaako haastattelut aikataulussa vai siirtääkö haastatteluiden toteutus myöhemmäksi. Haastattelut päädyttiin kuitenkin toteuttamaan aikataulussa, voimassa oleva ohjeistus mahdollisti sen. Toteutus suunniteltiin siten, että se huomioi ohjeistuksen mukaisen kahden metrin turvaetäisyyden ja korostetut hygieniavaatimukset.

Haastattelutilanteiden uudelleensuunnittelun jälkeen oltiin yhteydessä Rannikkolaivaston henkilöstöpäällikköön ja joukkoyksiköiden komentajiin tarkoituksena selvittää heidän kantansa haastatteluiden toteuttamiselle. Yhden komentajan kanta haastatteluille oli kielteinen, minkä vuoksi kyseisen ryhmän haastattelu päätettiin toteuttaa sähköpostihaastatteluna samaa kysymysrunkoa noudattaen. Myös osa yksilöhaastatteluiksi sovitusta jouduttiin toteuttamaan sähköpostihaastatteluina, sillä henkilöt oli määrätty etätöihin. Haastattelut toteutettiin kahtena ryhmä- ja viitenä yksilöhaastatteluna sovittuna ajankohtana. Kahdeksan henkilön kanssa toteutettiin sähköpostihaastattelu.

Aineistonkeruun uudelleen suunnittelussa luontevimmalta vaihtoehdolta tuntui sähköposti, sillä TUVE -yhteyksiä ei määräysten mukaan ollut mahdollista käyttää videopuheluihin. Sähköposti on validi aineistonkeruumenetelmä ja muodosti tässä tutkimuksessa vain osan aineistosta (Saunders ym. 2012, 407). Haastattelut toteutettiin siten, että informanteille lähetettiin sama kysymyslomake, jota käytettiin teemahaastatteluissa. Kysymysten yhteyteen lisättiin ohjeet vastaamisesta. Menettelyllä pyrittiin varmistumaan siitä, että saataisiin mahdollisimman kuvailevia vastauksia ja haastattelusta muodostui vuoropuhelu, vaikka fyysistä tapaamista ei toteutettukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85).

Huolimatta ohjeistuksesta vastausten laatuun liittyen, oli vastauksissa merkittäviä laadullisia eroja. Osa pyrki ohjeistuksen mukaisesti kuvailemaan varsin laajasti tuntemuksiaan, kun taas osa tyytyi vastaamaan hyvin lyhyesti kysymyksiin. Informantit vastasivat suoraan muokkaamalla kysymyslomakkeeseen ja lähettivät vastaukset. Tarkentavat kysymykset toteutettiin samaa menettelyä noudattaen. Alkuperäiseen suunnitelmaan verrattuna sähköpostihaastattelu vaati enemmän työtä, mutta litterointiin käytettävä aika säästy. Hyvänä asiana voidaan pitää, että aineistoon saatiin näkemys kaikista etukäteen suunnitelluista yksikkötyypeistä, jolloin kerättyä aineistoa voi pitää kattavana siinä suhteessa, että siinä huomioidaan laivaston eri tyyppisten alusten toimintaprofiilit hyvin.

Ryhmä- ja yksilöhaastattelut sujuivat hyvin. Keskustelu oli sujuvaa ja melko suureksi yllätykseksi se keskittyi ajoittain myös hyvin henkilökohtaisiin asioihin, kuten esimerkiksi työn vaikutuksista seksielämään. Ryhmähaastattelusta ensimmäisessä oli mukana neljä haastateltavaa. Määrä oli optimaalinen ja itse haastattelutilanne helposti hallittavissa. Jälkimmäinen ryhmähaastatteluista piti sisällään kuusi haastateltavaa, joista kaksi informanttia puhui muita useammin ja pidempään. Ryhmän luottamus oli keskenään korkealla tasolla, minkä vuoksi keskustelu oli ajoittain erittäin vilkasta. Keskustelu ajautui hetkittäin kauas varsinaisesta aiheesta. Kuusi henkilöä haastattelussa oli liikaa ryhmän hallittavuuden kannalta.

Molemmat ryhmähaastattelutilanteet olivat informatiivisia tutkimuksen kannalta. Ryhmäkeskusteluissa informanttien vastaukset rohkaisivat toisia vastaamaan ja keskustelut käsittelivät laajemmin kyseistä teemaa kerrallaan verrattuna yksilöhaastatteluihin. Haastattelut pysyivät enimmäkseen haastatteluluonteisina ja varsinaista dialogia ryhmien jäsenten välillä oli vähemmän.

Haastattelutilanteissa oli havaittavissa ryhmän kontrolloiva vaikutus haastateltaviin. Se näkyi mm. ryhmän jäsenten välisissä sanattomissa viesteissä, kuten hyväksyvänä nyökyttelynä ja katseella osoitettuna yleisen hyväksyttävyyden hakemisena vastausta annettaessa. Sen sijaan esimiesaseman vaikutusta haastateltavien vastauksiin ei ollut havaittavissa vaan vastaukset vaikuttivat rehellisiltä ja aidoilta. Vaikutelma syntyi mm. siitä, ettei mikään kysymyksistä vaikuttanut aiheuttavan kiusaantuneisuutta.

Yksilöhaastatteluissa käsiteltävät asiat olivat ryhmähaastatteluita henkilökohtaisempia ja yksityisempiä. Haastatteluiden edetessä samat vastaukset alkoivat toistua ja samankaltaisuutta kokemuksissa esiintyi paljon. Valittu otantamenettely onnistui, koska sillä päästiin aineiston saturaatioon. Saturaatiolla tarkoitetaan haastatteluiden jatkamista niin pitkään, kun uutta tietoa ilmenee (Hirsijärvi ym. 2009, 182). Saturaation saavuttamisen pystyi havaitsemaan jo haastattelutilanteessa.

Tutkimusaineistoa kertyi haastatteluiden yhteydessä äänitteinä noin seitsemän tuntia ja kahdeksan lomakeavusteista sähköpostikeskustelua. Äänitteissä olevien informanttien määrä oli viisi-toista, joten kokonaisuudessaan informantteja oli 23 kappaletta. Aineiston tarkastuksessa varmistuttiin, että kaikkien informanttien taustatiedot olivat ohjeiden mukaisesti täytetty, eikä materiaalissa ollut turvaluokiteltua tietoa.

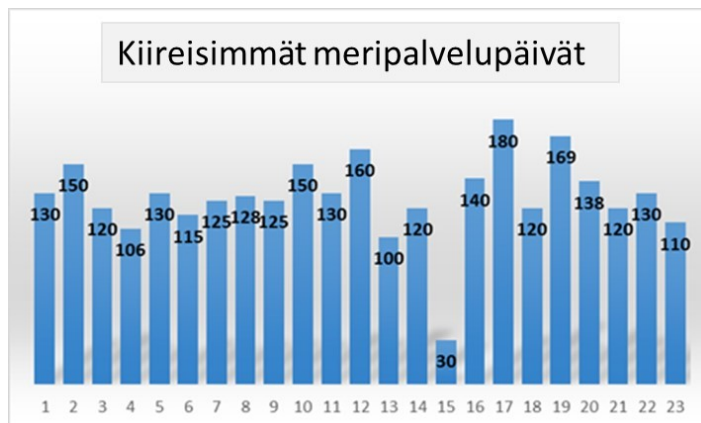
5.2 Aineiston yleiskuvaus

Kaikki tutkimuksen empiiriseen osioon osallistuneet informantit ovat miehiä. Aluspalvelua heillä on keskimäärin takanaan noin 15 vuotta siten, että viimeisenä aloittaneella oli haastatteluiden aikana kertynyt 1,5 vuotta aluksella työskentelyä, kun taas pisimpään palvelleella kokemusta oli kertynyt 24 vuotta. Informanttien keski-ikä on 35 vuotta, mikä yhdistettynä meripalvelukokemuksen keskiarvoon luo tutkittavasta joukosta sellaisen yleisvaikutelman, että otanta on elämäнкаariajattelun näkökulmasta keskimäärin sen ikäinen ja sellaisen kokemuksen omaava, että se kykenee arvioimaan luotettavasti aluksella työskentelyn erityispiirteitä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä.

Informanteista 86% oli joko avo- tai avioliitossa ja 72 prosentilla on yksi tai useampi lapsi. Puolisoista tai kumppaneista lähes kaikki olivat työelämässä ja yleisin työsuhteen muoto oli kokopäivätyö. Havainto on linjassa teoriaosuudessa esiin tulleen yleisen työn ja perhe-elämän tutkimuksissa esiin nousseen havainnon kanssa siinä, että yhä useammin perheet ovat ns. kahden elättäjän perheitä, joissa molemmat vanhemmat ovat työelämässä.

Tutkimus käsittelee työn ja yksityiselämän yhteensovittamista aluspalveluksessa, mihin vaikuttaa keskeisenä tekijänä merellä vietetty aika. Esitietolomakkeessa informantteja pyydettiin kertomaan meripalvelupäivien määrä kaikkein kiireisimpänä vuotena sekä arvio viimeisten vuosien keskimääräisestä meripalveluksen määrästä.

Kuviossa 1 esitetään kaaviokuvana vastaajien ilmoittaman kiireisimmän vuoden meripalvelumäärä. Kuvion tarkoituksena on toimia referenssinä lukijalle tarkastellessa nykytilaa seuraavassa kuviossa. Kuvioista voidaan todeta, että yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikilla on kokemusta sadan tai sitä suuremman meripalveluvuorokausimäärän vaikutuksista tutkittavaan aiheeseen. 30 meripalveluvuorokauden poikkeus selittyy sillä, että kyseinen henkilö on vasta aloittanut työssään.



Kuvio 1 Kiireisimmät meripalvelupäivät.

Kuviossa 2 esitetään informanttien oma arvio viimeisten lähivuosien keskimääräisestä meripalvelukertymästä. Määrät ovat jonkin verran pienempiä, mutta silti valtaosalla meripalvelua kertyy vuodessa yli sata vuorokautta. Arvioitaessa otantaa taustatietojen valossa voidaan todeta sen olevan tutkittavan aiheen suhteen melko homogeeninen. Meripalvelun määrässä ei ole merkittäviä eroja eri yksiköiden välillä, mikä tekee esimerkiksi psyykkisen kuormittumisen taustalla olevien syiden arvioimisen eri tyyppisten yksiköiden välillä mielenkiintoiseksi.

Informanttien joukosta löytyy ikäjakauma juuri uransa aloittaneesta henkilöstä aivan eläkeiän kynnyksellä olevaan merisotilaaseen. Vastauksissa tulee esille vahvasti vanhemmuuden kokeneiden, mutta myös sellaisten henkilöiden ääni, joilla ei ole lapsia tai parisuhdetta. Meripalvelun määrät kuvioissa kertovat siitä, että informanttien mielipiteet haastatteluissa perustuvat omakohtaiseen kokemukseen merellä työskentelystä sekä siitä, millaista on työskennellä merkittävä osa vuodesta erossa läheisistään.



Kuvio 2. Meripalveluvuorokaudet viimeisten vuosien aikana.

Haastatteluaineistojen välillä on havaittavissa sisällöllisiä eroavaisuuksia. Ryhmähaastatteluiden aineistossa keskustelu on paikoin vilkasta ja ajautuu käsittelemään myös tutkimuksen kannalta epäoleellisia asioita. Sisällöllisesti aineisto on kaikissa haastattelumuodoissa samankaltaista, mutta yksilöhaastatteluiden materiaalissa aineisto on henkilökohtaisempaa ja syvällisempää, kuin ryhmähaastatteluissa.

Kuitenkin myös yksilöhaastatteluiden välillä oli selviä eroavaisuuksia. Osa haastatelluista tuntui pitävän haastatteluiden aihetta itselleen tärkeämpänä kuin toiset. Tämä voi selittyä ainakin sillä, että haastatelluilla oli erilaiset perhetilanteet. Esimerkiksi yksinelävän ja lapsiperheen isän näkemykset työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta ovat hyvin erilaiset. Osa tuntui myös kokevan haastattelutilanteen purkautumisväylänä sellaisiinkin asioihin, jotka eivät tutkimuksen kannalta olleet oleellisia.

Sähköpostihaastatteluissa aineisto on suppeampaa kuin äänitehaastatteluissa, mikä selittynee sillä, että puhumalla on helpompaa kuvailla asioita monipuolisemmin, kuin kirjoittaessa. Päätös sähköpostihaastatteluiden toteuttamisesta syntyi lyhyellä aikataululla ja jälkikäteen arvioituna olisi ollut tutkimuksen kannalta hedelmällisempää toteuttaa sähköpostihaastattelut verkon kautta järjestettynä etäneuvotteluna esim. Skype for Business 2016-työkalulla. Päätökseen vaikutti tilanteessa juuri alkanut COVID-19 epidemia, jonka seurauksena merkittävä määrä Puolustusvoimien henkilöstöstä siirtyi etätöihin, ja videoneuvottelutyökalun käyttöä kehoitettiin välttämään verkon ylläpidollisista syistä.

Otannon suuruus on riittävä, sillä viimeisinä toteutettujen haastatteluiden aineistossa ei enää noussut merkittäviä uusia tekijöitä tutkittavan aiheen kannalta. Aineisto oli myös hyvin samankaltaista, millä tarkoitetaan sitä, ettei eri haastatteluiden välillä ollut merkittäviä toisistaan täysin poikkeavia näkemyksiä. Lähdekriittisestä näkökulmasta se kertoo aineiston luotettavuudesta ja viittaa siihen, että informantit ovat puhuneet totta haastatteluiden aikana.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analysointi suoritettiin kahdessa osassa. Sähköpostihaastattelut ja äänitehaastattelut analysoitiin omina kokonaisuuksinaan, ja tulokset yhdistettiin kokonaisuudeksi tämän jälkeen vertailemalla niitä keskenään ja muodostamalla synteesi koko empiirisestä aineistosta. Aineiston analysointi pienempinä kokonaisuuksina helpotti laajan aineiston käsittelyä. Analyysissä on käytetty apuna Alas.ti-ohjelmaa.

Koska kyseessä on myös opinnäytetyö, toteutettiin sähköpostiaineiston järjestäminen helpommin käsiteltävään muotoon menetelmäoppaiden avulla ilman Atlas.ti-ohjelmaa. Kokonaisuudessaan analyysi mukailee Tuomi ja Sarajärvi (2018) menetelmäoppaan sisällön analyysistä ohjeistettua tapaa käsitellä aineistoa ja muokata sitä helpommin käsiteltäväksi. Siinä litteroidusta aineistosta valitaan ensin kiinnostuksen kohteet. Kiinnostuksen kohteet redusoidaan, klusteroidaan ja abstrahoidaan aineiston muokkaamiseksi helpommin käsiteltävään muotoon millä edesautetaan synteessin muodostumista (Miles, Huberman & Saldana 2020, 9). Analyysi ei kuitenkaan edennyt todellisuudessa niin suoraviivaisesti, miltä se mahdollisesti tämä luvun perusteella näyttää, sillä todellisuudessa aineistoon on palattu useita kertoja uudelleen, jolloin valitut kiinnostuksen kohteet ovat syventyneet tai ne ovat saaneet lisää merkitystä. Prosessia kuvaakin parhaiten spiraalin kaltainen polveileva eteneminen. (Hirsijärvi ym. 2009, 224.)

Teoreettinen tausta-aineisto ohjaa aineiston analyysiä, mutta tutkimuksella ei ensisijaisesti pyritä todistamaan jonkin tietyn teorian paikkansapitävyyttä. Teoriaosuuden tarkoitus on helpottaa aineiston tulkintaa. Toissijaisena tavoitteena on kuitenkin arvioida tulosten teoreettista kontribuutiota ja tieteen edistämistä. Abstrahoinnin yhteydessä aineisto pyritään liittämään teoreettisiin käsitteisiin, jotka on esitetty luvussa 4. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103-146).

Tosiasiasa kirjallisuuskatsauksen myötä syntynyt teoreettinen viitekehys on kuitenkin vaikuttanut luokittelun kaikkiin vaiheisiin. Tulkinnallisuus on siten mukana kaikissa analyysin vaiheissa koodaamisesta luokittelun kautta varsinaisen synteessin muodostamiseen. Samalla tavoin analyysin eri vaiheissa on vaikuttanut tutkijan esitietämys ja historia suhteessa tutkimusjoukkoon. Aivan, kuten Högbacka ja Aaltonen (2005) toteavat, on tutkijan positiolla merkittävä vaikutus siihen, miten aineiston analyysi lopulta etenee. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkijan aiempi asema suhteessa tutkimusjoukkoon vaikuttaa osaltaan siihen, mitä aineistossa näkyy ja miten se kuullaan. (Högbacka & Aaltonen 2015, 13-14.)

Sisällön analyysia on myös kritisoitu sen tavasta yksinkertaistaa analyysi ikään kuin se käsitäisi vain aineiston luokittelun. Salo (2015) kuvaa sisällönanalyysista tulleen keino välttää varsinaisen analyysin tekeminen, jossa tutkija kaataa aineiston laareihin ja esittelee sen lukijoille analyysinaan (Salo 2015, 166). Tässä tutkimuksessa on pyritty välttämään tämänkaltaisen vaikutelman syntyminen. Valittu esittämistapa sisältää siksi myös päätelmiä, jotka ovat tulkittavissa tutkimuksen tuloksiksi, joita ne osaltaan ovatkin. Laadullisen tutkimuksen analyysissa katsotaan myös olevan mahdollista soveltaa rohkeasti ja tuomaan tutkijan refleksiivisyys esille (Coffey & Atkinson 1996, 5-6).

Tulkinnallisuuden esittämisen tarkoitus on helpottaa lukijaa seuraamaan, miten tutkija on teoretisoinut aineistoa ja tehnyt oivalluksia läpi analyysin (Salo 2015, 184-187). Salo (2015) kritisoi sisällönanalyysia myös sen tarjoamasta mahdollisuudesta kvantifioida aineistoa ja siten hävittää tulkinnallisuus. Tämän tutkimuksen analyysi on sisältänyt myös jonkin verran aineiston kvantifiointia, jonka seurauksena koodattujen alkuperäisilmaisujen määriä esitetään määrällisessä muodossa. Kuvioden tarkoituksena on muodostaa lukijalle käsitys aineiston painottumisesta tiettyihin teemoihin, mutta sen ei ole tarkoitus luoda kuvaa, että analyysi perustuisi vain siihen. Analyysia on ohjannut mitä suuremmissa määrin tutkimusongelmat ja teoreettinen viitekehys. Tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehäksen kuljettamista mukana läpi tutkimuksen voi pitää tietyllä tavoin jatkuvana vuoropuheluna aineiston ja aiemman tiedon välillä. (Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilkkä, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 191-217.)

Sähköpostihaastattelut

Aineisto koostuu lomakkeista, joissa ovat sekä kysymykset että informanttien vastaukset. Osallistujia oli kolmesta eri laivueesta. Analyysi aloitettiin liittämällä kaikki lomakkeet yhdeksi asiakirjaksi, jonka seurauksena aineistoa kertyi yhteensä 49 Word-sivua fonttikoolla 12. Aineiston lukemisen yhteydessä siihen liitettiin huomioita kommenttityökalulla. Vastaajien kirjallinen ilmaisu vaihteli jonkin verran sekä oikeinkirjoituksen että kielellisen ilmaisun osalta.

Analyysin tarkoitus on toimia tutkijalle muistiinpanoina ja apuna aineistoa jäsenettäessä. Vasta jäsentyneestä aineistosta on mahdollista tehdä päätelmiä. Tärkeintä analyysin alkuvaiheessa oli kuitenkin selvittää, mitä aineistosta oikeastaan pyrittiin löytämään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105).

Esitutkimuksessa käsiteltyä tietoa hyödynnettiin synteessin muodostamisessa. Lisäksi tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus oli pyrkiä selittämään sotalaivalla työskentelyn erityispiirteitä ja sen mahdollista yhteyttä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, joten siitä muodostui oma yhdistävä luokka. Menetelmäkirjallisuuden pohjalta muodostui käsitys teemoista ja koodaamisesta, jolloin aineistosta eritellään aihepiirien mukaisesti erityisesti tutkijaa kiinnostavat osuudet (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105).

Näin toteutettuna tutkimuksen teoria toimii analyysissä ohjaavana tekijänä eli eräänlaisena johdrolankana, mutta sitä ei suoranaisesti testata. Teoria on kuitenkin tunnistettavissa taustalla, mutta se jättää mahdollisuuden myös uusille ajatuksille ja mahdollistaa vapaamman raportoinnin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109).

Toisella lukukierroksella aloitettiin aineiston koodaaminen, jonka ensimmäisessä vaiheessa aineistosta korostettiin kohtia, jotka tukivat viitekehyksen käsitteitä tai olivat muuten tutkimuksen kannalta kiinnostavia. Tällaisia olivat selkeät ristiriidat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, unenlaatuun ja työympäristöön liittyvät kommentit, työnantajakuvaan liittyvät maininnat sekä kohdat, joissa esitettiin muutoksia joihinkin asioihin. Koodamiseen käytettiin eri värejä, joiden yhteyteen liitettiin kommenttityökalua hyödyntäen muistiinpanoja. Iteraatiokierrokset nostivat esiin toistuvia teemoja, joista muodostui uusia kokonaisuuksia omalla värillään. Tätä vaihetta voidaan kutsua myös aineiston pelkistämiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Aineistosta alkoi myös selkeämmin erottua toistuvia seikkoja, joiden merkitys työn kannalta alkoi korostua. Tällainen on esimerkiksi työn psyykkisen kuorman kasvu ja siitä palautumisen haasteet.

Kolmannen lukukierroksen ohella aloitettiin alkuperäisilmaisujen kerääminen Excel-tauluk-
koon. Taulukko mukailee Tuomen ja Sarajärven (2018) oppaassa esitettyä mallia, jossa on luotu
kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleiden teorioiden mukaiset yhteneväiset luokat (Tuomi &
Sarajärvi 2018, 132). Taulukkoon kerättiin ilmaisut alkuperäisessä muodossaan ja yleiskielelle
kääntäminen jätettiin tekemättä, koska informanttien oma kirjallinen ilmaisu oli riittävän yleis-
kielistä. Mitä syvemmälle aineiston käsittely eteni sitä enemmän siinä tuntui olevan sisältöä.
Sähköpostiaineisto yllätti laajuudellaan, vaikka se olikin äänitehaastatteluja pelkistetyimmistä
ilmaisusta koostuvaa.

Neljäs lukukerta nosti enää muutamia alkuperäisilmaisuja taulukkoon. Tässä vaiheessa pereh-
dyttiin kerättyihin alkuperäisilmaisuihin ja poistettiin sellaisia ilmaisuja, joita ei kyetty luokit-
telemaan tai ne tuntuivat epärelevantteilta. Teoriaohjaavassa analyysissä teoriasta tuodaan ylä-
luokka ja yhdistävä luokka taulukkoon, mutta alaluokat muodostuivat aineistolähtöisesti
(Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Alkuperäisilmaisut sisälsivät kaksi turvaluokiteltua tietoa,
joissa viitattiin valmiudellisten velvoitteiden aikamääriin. Näiden osalta aineisto sensuroitiin.

Aineiston koodaus ja luokitteluvaiheessa ylläpidettiin muistiota OneNote-tiedostossa, johon
kirjattiin huomioita menetelmävalinnoista ja ajatuksista, joita aineistosta heräsi. Alkuperäisil-
maisujen keräämisen päätyttyä aloitettiin ilmaisujen luokittelu. Ensivaiheen luokittelussa muo-
dostettiin ilmaisusta pelkistetty merkitys. Tämän tarkoituksena oli yksinkertaistaa ilmaisua ja
sen merkitystä. Tämän työvaiheen myötä tutkijan tulkinnallisuus muodostui merkittäväksi te-
kijäksi aineiston muokkaajana.

Seuraavaksi ilmaisuista muodostettiin aineistolähtöinen alaluokka. Tässä luokittelun vaiheessa
käytettiin sekä alkuperäisilmaisua että pelkistettyä ilmaisua. Toisinaan palattiin haastatteluai-
neistoon, mikäli alkuperäinen yhteys oli epäselvä tai vaati tarkennusta. Tässä luokitteluvai-
heessa annettiin aineiston puhua puolestaan. Luokat muodostuivat joko asioiden toistuvuuden
seurauksena tai siksi, että ilmaisut olivat erityisen kiinnostavia.

Aineistolähtöisen luokittelun aikana tutkijan subjektiivisuus vaikutti materiaalin tulkintaan.
Mikäli tässä tutkimuksessa olisi päädytty ainoastaan aineistolähtöiseen analyysiin, on mahdol-
lista, että tulkinnat ja löydökset olisivat olleet liian subjektiivisia, ja tarkoitushakuisia. Työn
luotettavuuden kannalta on hyvä, että päädyin muodostamaan laajan teoriapohjan esitutkimuk-
sen aikana ja käyttämään teoriaohjaavaa analyysiä.

Aineistolähtöisen luokittelun jälkeen analysoitiin luokittelua suhteessa teoriapohjaan. Teoreettisen tausta-aineiston avulla muodostettiin luokkia, joihin ilmaisut liittyvät. Tämä vaihe kattoi useita iteraatiokierroksia, joiden aikana luokkia muokattiin ja yhdisteltiin. Samassa yhteydessä myös poistettiin joitakin alkuperäisilmaisuja luokitteluineen, mikäli ne eivät keskustelleet teoriapohjan kanssa. Teoriapohjan käyttäminen analyysin tukena toi tietynlaista tunteettomuutta analyysiin ja paransi samalla työn objektiivisuutta.

Viimeisenä muodostettiin yhdistävä luokka, joka muodostui teoriaa apuna käyttäen. Vaihe sisälsi selvästi enemmän tulkintaa ja asioiden yhdistämistä. Sen aikana muodostui sähköpostihaastatteluiden tuloksiin johtavan jatkoanalyysin pohja. Myös yhdistävä luokittelu käsitti useita kierroksia, joiden aikana muokattiin vielä myös teoriaohjaavaa luokittelua muutamien ilmaisujen kohdalla.

Seuraavassa kuvassa (3) on esitetty sähköpostihaastatteluiden luokittelusta aineistolähtöiset luokat sekä teoriaohjaavat ja yhdistävät yläluokat. Luokat on esitetty siten, että niiden toistuvuus on merkitty kunkin luokan kohdalle. Kuvan tarkoitus on hahmottaa lukijalle luokittelun vaiheet ja esittää se, miten kirjallisuuskatsauksen käsitteet ovat tulleet osaksi luokittelua. Alkuperäinen luokittelutaulukko alkuperäisilmaisuineen on esitetty tutkimusraportin liitteenä 2, josta ne ovat luettavissa ja jäljitettävissä.

Alkuperäisilmaisus	Pelkistetty merkitys	Aineistolähtöinen alaluokka	Teoriaohjaava yläluokka	Yhdistävä luokka
Yhteensä 107 kpl Taulukko liitteenä. Luokittelu on esitetty ilmenemistiheyksin.	Alkuperäisilmaisun ensimmäinen tulkinta. Lyhennetty versio koodatusta lainauksesta, joka on tutkijan tulkinta siitä, mitä informantti tarkoittaa.	Dynaaminen työympäristö 3 Elämäntilanteen vaikutukset yhteensovittamiseen 1 Henkinen hyvinvointi 3 Hyvä tulotaso 2 Hyvä unenlaatu 1 Joustavuus 4 Kasvanut työkuorma 2 Kokonaisvaltainen hyvinvointi 1 Lisääntynyt kuormitus 1 Onnistunut yhteensovittaminen 1 Palautumisen merkitys 2 Palautuminen vapaa-aikalla 4 Parisuhdeongelmat 2 Riittämättömyyden tunne 3 Riittämätön palautuminen 9 Riittämätön työstä irtautuminen 2 Riittämätön vapaa-aika 8 Riittävä palautuminen 2 Sosiaalinen hyvinvointi 1 Suunnitelmallisuus 3 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen 4 Työn kuormittavuus/psykkinen kuormittavuus 9 Työn merkitys 1 Työn rajoittavuus 5 Työn vaatimuksia 1 Työn vaikutus läheisiin 3 Työnantajakuva 4 Työsuhteenehdot 3 Työyhteisön merkitys 5 Työympäristön vaikutukset 5 Unenlaatu 8 Vaikutus läheisiin 2	Elämäntilanteen vaikutus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen 1 Konfliktiteoria 3 Työ ja perhe vaativina instituutioina 16 Perhemyönteisyys 9 Psykologinen palautuminen 9 Psyykinen kuormittuminen 3 Psyykinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus) 8 Psyykkiselle kuormittumiselle altistavat tekijät 3 Riittämätön palautuminen 9 Stressaava työ muodostaa kohonneen tarpeen työstä irtautumiselle 2 Stressin vaikutus palautumisen tarpeelle 1 Työ ja yksityiselämä tasapainossa 5 Lisääntynyt perhekeskeisyys 5 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat 7 Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi 5 Työstä irtautuminen vaikeaa 7 Vahtirytmien vaikutus henkiseen palautumiseen 4 Vuorotyön vaikutukset 3 Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle 8	Ajankäytön ristiriidat 19 Henkilöstöpula 2 Jaksamista edesauttavat asiat 5 Kehittäminen 6 Käyttäytymisen ristiriidat 12 Onnistunut esimiestyö 3 Onnistunut psykologinen palautuminen 3 Perhekeskeisyys 2 Perhemyönteinen työpaikka 2 Positiivinen työnantajakuva 1 Psyykinen kuormittuminen 40 Terveydelliset vaikutukset 2 Tyytyväisyys 9

Kuva 3. Sähköpostihaastatteluiden luokat.

Kuvassa 3 esitetään yhdistävät luokat ja alkuperäisilmaisujen jakautuminen luokkien välillä. Tulkinnallisuus on nähtävissä erityisesti yhdistävässä luokassa. Tarkastellessa esimerkiksi teoriaohjaavan yläluokan luokituksia on havaittavissa, että suoranaisesti psyykkistä kuormittamista käsitteleviä luokituksia on yhteensä 14 kpl kolmessa eri luokassa.



Kuvio 3. Yhdistävä luokittelu ja ilmaiset, sähköpostihaastattelut.

Yhdistävässä luokassa psykkinen kuormittumisen luokkaan on päätynyt yhteensä 40 ilmaisuja, kuten kuvio 3 voidaan nähdä. Merkittävä määrä selittyy sillä, että kunkin alkuperäisilmaisun vaiheittainen analysointi taulukkoa hyödyntäen on kattanut sekä teoreettiseen viitekehykseen vertaamista että tutkijan omaa tulkintaa. Esimerkkinä tällaisesta analysointiketjusta on esitetty seuraavissa kuvissa 4, 5, 6 ja 7.

"Työrooli jää helposti. Varsinkin valmiudessa on hieman neuroottinen puhelimesta, jotta sinut saadaan tarvittaessa kiinni."	Valmiuden vaikutus työstä irtautumiseen.	Itäntämätön työstäirtautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psykkinen kuormittuminen
---	--	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------

Kuva 4. Aineiston luokitteluvaihe 1.

Kuvassa 4 esitetty alkuperäisilmaisu käsittelee informantituntemuksia varallaolovalmiuden vaikutuksesta omaan käyttäytymiseen. Varallaololla tarkoitetaan sitä, että henkilö on vapaalla, mutta tietoinen siitä, että hänet voidaan hälyttää töihin. Tältä ajalta henkilölle maksetaan korvaus, mutta laskennallista työaikaakaan henkilölle ei varallaolosta kerry. Ensimmäisessä luokitusvaiheessa ilmaisu on pelkistetty siten, että se käsittelee tutkijan tulkinnan mukaan valmiuden vaikutusta siihen, miten varallaolo vaikuttaa työstä irtautumiseen.

"Työrooli jää helposti. Varsinkin valmiudessa on hieman neuroottinen puhelimesta, jotta sinut saadaan tarvittaessa kiinni."	Valmiuden vaikutus työstä irtautumiseen.	Riittämätön työstäirtautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykinen kuomittuminen
---	--	--------------------------------	-----------------------------	-------------------------

Kuva 5. Aineiston luokitteluvaihe 2.

Saman ilmaisun aineistolähtöinen luokittelu esitetään kuvassa 5. Tulkinta on tehty siten, että alkuperäisilmaisua on tarkasteltu osana laajempaa aiheesta käytyä keskustelua, jonka aikana informantti on mm. kirjoittanut aiheesta edellisessä kappaleessa seuraavasti.

"Välillä on hankaluuksia, koska työroolista on hankalaa luopua kotiin tullessa. Valmius myös häiritsee. Nykyään varsinkin päälliköt saavat tekstiviestit ja sähköpostit kännykkään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Työ näyttelee suurta osaa myös vapaa-aikana."

Informantti kertoo avoimesti, että hänellä on toisinaan vaikeuksia irrottautua työroolistaan joutuessa esimerkiksi viikonloppuisin saapuvista työviesteistä. Tämän perusteella ilmaisusta on muodostettu aineistolähtöinen tulkinta, minkä mukaan työstä irtautuminen vaikuttaisi epäonnistuvan silloin, kun henkilö on varallaolovalmiudessa, vaikka fyysisesti onkin työpaikan ulkopuolella. Jatkuva tietoisuus siitä, että kutsu töihin voi tulla milloin tahansa, henkilö ei kykene psykologisessa mielessä irtautumaan työstään.

Näin ollen ilmaisu on luokiteltu aineistolähtöisesti luokkaan *riittämätön työstä irtautuminen*. Todettakoon, että aineistolähtöiseen luokitteluun on vaikuttanut myös tutkimuksessa tehty asiakirjapohjainen esitutkimus. Esitietämys on ohjannut ajattelua aineistolähtöistä luokittelua tehdessä. Olisi mahdotonta täysin pois sulkea tutkimuksen aikana syntyneitä ymmärrystä aiheesta, eikä se ole analyysissa ollut edes tavoitteena. Aineistolähtöinen tulkinta on kuvatulla tavalla pyritty liittämään informantin esiin nostamaan kokonaisuuteen. Tällöin tulkinnan tavoitteena on ollut informantin äänen säilyttäminen luokituksia muodostettaessa.

"Työrooli jää helposti. Varsinkin valmiudessa on hieman neuroottinen puhelimesta, jotta sinut saadaan tarvittaessa kiinni."	Valmiuden vaikutus työstä irtautumiseen.	Riittämätön työstäirtautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykinen kuormittuminen
---	--	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------

Kuva 6. Aineiston luokitteluvaihe 3.

Teoriaohjaavan yläluokan muodostamisessa (kuva 6) on esimerkki-ilmmaisussa verrattu aineistolähtöistä luokitusta ja varsinaista ilmaisua aiemmin luotuun teoriapohjaan. Fritz ja Sonnentag (2005) nostavat esille sen, miten tärkeää on irtautua työstä, jotta henkinen palautuminen kerätyistä työkuormasta voi toteutua (Fritz & Sonnentag 2005, 187). Kun esimerkin informantti toistuvasti miettii työtään ja työpuhelimeen mahdollisesti tulevaa puhelua ollessaan valmiudessa, on tulkinta kyseisen tilanteen osalta teoriaan pohjautuen se, että henkiselä tasolla työstä irtautuminen vaikeutuu kyseessä olevassa tilanteessa. Teoriaohjaavaksi yläluokaksi muodostui kuvattuihin perusteluihin pohjautuen luokka *työstä irtautuminen vaikeaa*.

Luokittelun viimeisessä vaiheessa kuvassa 7 on yhdistetty sekä teoriapohja että siihen mennessä jo tehdyt tulkinnat kokonaisuudeksi. Alkuperäisilmaisussa informantti nostaa esille valmiuden vaikutukset omaan käyttäytymiseensä, mikä viittaa siihen, että henkilö ei kykene varallaolon aikana olemaan mietittämättä työtään. Aineistolähtöinen tulkinta tukee muodostunutta käsitystä asiasta, sillä informantti kuvaa samassa asiayhteydessä sitä, miten työ vaikuttaa hänen vapaa-aikaansa. Tutkimuksen teoriapohja tukee käsitystä siitä, että työstä irtautuminen vaikeutuu kuvattun kaltaisessa tilanteessa. Toisessa tutkimuksessa Sonnentag ja Krueel (2006) esittävät, että psykologinen työstä irtautuminen on edellytys henkiselle palautumiselle.

"Työrooli jää helposti. Varsinkin valmiudessa on hieman neuroottinen puhelimesta, jotta sinut saadaan tarvittaessa kiinni."	Valmiuden vaikutus työstä irtautumiseen.	Riittämätön työstäirtautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykinen kuormittuminen
---	--	--------------------------------	-----------------------------	--------------------------

Kuva 7 Aineiston luokitteluvaihe 4.

Kun esimerkin informantti ei kykene psykologisessa mielessä irtautumaan työstään, ei myöskään työstä irtautuminen ja sitä myöten henkinen palautuminen toteudu optimaalisesti. Kun yhtälöön liitetään se, ettei henkilölle kerry varallaolosta työaikaä, mikä mahdollistaisi psykologisessa mielessä todellisen vapaapäivän pitämisen toisena ajankohtana ja eheämmän työstä irtautumisen, on asia tulkittu siten, että informantin psyykinen kuorma kasvaa riittämättömän palautumisen johdosta. Näin tulkintaketjussa on päädytty luokittamaan alkuperäisilmaisu yhdistävässä yläluokassa kategoriaan *psyykinen kuormittuminen*.

Edellä kuvatun kaltaista tulkintaketjua on käytetty kaikissa alkuperäisilmaisujen luokitteluissa. Luokittelussa yhdistyy siten tutkijan oma tulkinta, jota teoriapohja tukee. Luokittelun jälkeen aineiston jäsentely oli valmis ja mahdollisti syvemmän synteessin muodostamisen. Kaikki jäsentelyn vaiheet sisälsivät aineiston tulkintaa, mutta jäsentelyn jälkeen korostuivat tutkijan omat tulkinnat ja niistä tehdyt johtopäätökset, esimerkiksi pohdinta siitä, mitä psyykkinen kuormittuminen tarkoittaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta ja mitkä asiat johtavat psyykkisen kuorman kasvamiseen. Tämän pohdinnan ja tulkinnan tulos on esitetty tutkimustuloksissa.

Synteessin tekemistä jatkettiin muistioihin, joissa aihekokonaisuuksittain muodostui kokonaiskuva sähköpostihaastatteluiden aineistosta. Tutkimustulokset on raportoitu yhtenä kokonaisuutena, jossa on mukana koko empiirinen aineisto.

Taulukon käyttö luokittelun tukena helpotti päättelyketjun säilyttämistä eheänä kokonaisuutena. Kahden yläluokan teoriasidonnaisuus myös pakottaa arvioimaan alkuperäisilmaisuja ja edesauttaa tulkintojen objektiivisuuden säilyttämistä lisäten myös tutkimuksen luotettavuutta. Kuten on aiemmin todettu, esitutkimuksen aikana muodostettu teoriapohja ja esitietämys ohjasivat osittain myös tutkijan tulkintoja analyysiä tehdessä, minkä voi katsoa vähentäneen tutkijan omien ennakkokäsitysten välittymistä analyysiin.

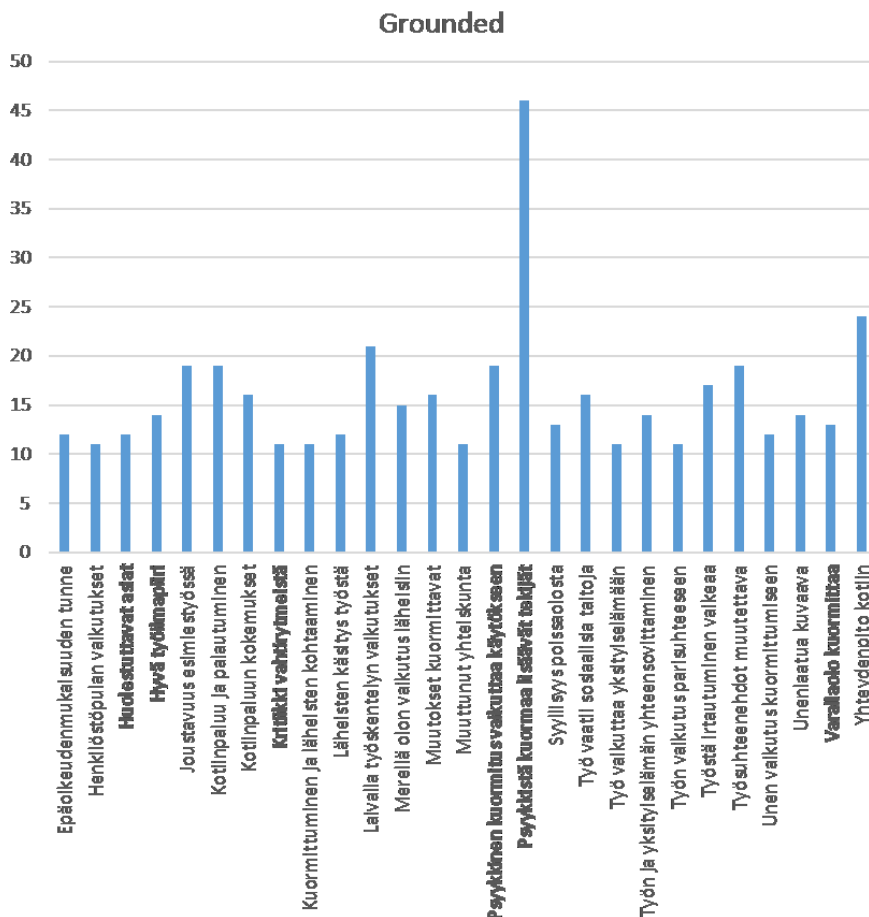
Ryhmä- ja yksilöhaastattelut

Ryhmä -ja yksilöhaastatteluiden materiaalin analyysi alkoi haastatteluäänitteiden kuuntelulla. Ensimmäisellä kuuntelukerralla vahvistui haastatteluiden aikana syntynyt vaikutelma aineiston samankaltaisuudesta eri yksiköiden välillä. Haastatteluäänitteiden litterointi teetettiin kaupallisessa yrityksessä. Tällä haluttiin varmistaa riittävä aikaresurssi analyysin tekemiselle, vaikka litterointi luetaankin usein osaksi analyysiprosessia. Päätökseen vaikutti tutkijan kokemattomuus litteroinnin suorittamisesta. Tässä osakokonaisuudessa aineiston käsittely tehtiin Atlas.ti -ohjelmalla. Ohjelma soveltuu hyvin laajojen aineistokokonaisuuksien hallintaan, mutta on todellisuudessa vain työkalu, jota apuna käyttäen ainestoa järjestetään helpommin tulkittavaksi.

Koodaaminen ATLAS-ohjelmalla käsitti kaksi lukukertaa. Aineistosta koodattiin alkuperäisilmaisuja, jotka toistuivat tai olivat tutkittavan aiheen kannalta merkityksellisiä. Sähköpostiaineiston analyysi ja esitietämys vaikuttivat alkuperäisilmaisujen valintaan. Aineistojen sisältö oli samankaltainen ja samat tekijät nousivat esiin. Aiempi analyysi ohjasi tekemään jo alusta alkaen valintoja myös sellaisten alkuperäisilmaisujen suhteen, jotka tukivat teoreettista viitekehystä. Ohjelman käytön etuna oli se, että alkuperäisilmaisujen ensimmäinen luokittelu tapahtui samassa yhteydessä alkuperäisilmaisun valinnan kanssa, jolloin ohjelman työkalulla oli mahdollista nimetä kyseiset luokitukset/ koodit (*engl. Code*).

Luokiteltujen ilmaisujen oheen liitettiin ajatuksia herättäneitä huomioita. Lisäksi luotiin koodaamiseen liittyen muistiot itse ohjelman käytöstä sekä yleiset huomiot aineistosta. Ohjelma mahdollisti kommenttien ja muistioiden liittämisen koodeihin, mikä edesauttoi jatkoanalyysin tekemistä seuraavissa vaiheissa. Analyysin vaiheiden raportointi laadullisessa tutkimuksessa on osa tutkimusprosessin läpinäkyvyyttä. Sillä mahdollistetaan tutkimuksen toistettavuus ja perustellaan aineistosta tehtyjä tulkintoja. Tämän lisäksi on kuitenkin syytä käydä myös dialogia empirian ja teoreettisen viitekehysten välillä. (Eskola & Suoranta 1998 174-180.) Osaan alkuperäisilmaisuista liitettiin useampi aineiston ilmaisua kuvaavan koodi, ja osassa käytettiin samoja koodeja toistuvasti, mikäli ne kuvasivat ilmaisua hyvin. Luokittelussa ei pyritty pakottamaan aineistositaattia mihinkään tiettyyn luokkaan, vaan niiden annettiin myös muodostua vapaasti aineiston perusteella.

Aineiston alkuperäisilmaisujen koodaamisen jälkeen aloitettiin koodattujen viittausten läpikäynti. Kun viittauksista nousi esille mielenkiintoa herättäviä osioita tai niiden välisistä yhteyksistä heräsi ajatuksia, luotiin niihin liittyvä erillinen muistio, jossa ilmaisua tulkittiin. Äänitehaastatteluiden alkuperäisilmaisuja kertyi lopulta 448 kappaletta, joista muodostettiin aineistolähtöisesti 118 eri koodia. Äänitehaastatteluiden aineistolähtöiset koodit on esitetty liitteenä 3 olevassa taulukossa alkuperäisilmaisujen ilmenemistiheyttä (*engl. Grounded*) kuvaavalla arvolla. Seuraavassa kuviossa 4 on esitetty koodit, joissa alkuperäisilmaisuja on 10 tai enemmän.



Kuvio 4 Äänitehaastatteluiden aineistolähtöisten koodien ilmentyminen.

Aineistolähtöisen luokittelun perusteella ryhmähaastatteluissa ilmeni eniten alkuperäisilmaisuja, jotka liittyivät psyykkistä kuormaa aiheuttaviin tekijöihin. Osassa alkuperäisilmaisuja saatiin aineistolähtöisesti kaksi koodia, koska ei kyetty päättämään, kumpi koodeista kuvaisi ilmaisuja paremmin. Tällaisissa tapauksissa liitettiin alkuperäisilmaisuuden koodeihin aina kommentti, mikä sisälsi tulkinnan asiasta.

Koodien nimeäminen vastasi sähköpostihaastatteluiden aineistolähtöistä luokittelua. Luokitteluvaiheessa aineistoa pilkottiin pienempiin ja yksinkertaisempiin osiin. Yksinkertaistamalla aineistoa kyettiin muodostamaan paremmin hallittavia osia, mikä loi perusteet myöhemmille vaiheille, joiden aikana osia yhdistelemällä muodostettiin synteesi (Hirsijärvi, Remes, Liikanen & Sajavaara 1992, 54). Tutkimuksen kannalta keskeisimmät koodit tarkasteltiin erikseen Atlas-ohjelman sovelluksessa. Kuvassa 8 on esitetty mereltä kotiin tapahtuvaan yhteydenpitoon viittaava koodi ryhmähaastattelusta, jossa alkuperäisilmaisuja ja kommentit ovat kerralla näkyvissä. Tämä analyysivaihe auttoi keskeisimpien koodien hahmottamista ja niihin liittyvien muistioiden kirjoittamista.

2:15 Koska viime kädessä sun on helvetin vaikeee pysähtyä, jos sul on vielä...

Koska viime kädessä sun on helvetin vaikeee pysähtyä, jos sul on vielä jotakin tehtävää sille päivälle jäljel. Tai sitä prosessi on käynnis. Niin se on jumalattoman vaikeet pysähtyä ja oikeesti niinkun olla se toinen minä ja keskustella niistä arkisista asioista sen toisen kanssa. Ja sit mää ainakin huomaan sen, et kun meriviikkojen päätteeks, niin se ehkä kun se varsinkin vaikka kahenkin viikon aikana, niin vaikka sä pääsisit päivittäin pitämään yhteyttä, niin silti se tavallaan se todellinen kommunikaation taso siinä välissä, niin ne on semmosta niinkun... Se jää pintapuoliseks väistämättä, koska se on vähän niinkun just kun sanoin, et se on turhan paskan lätinää.

Merkittävänä havaintona suhtautumisen muuttuminen omiin läheisiin ja yksityiselämän tärkeimpiin henkilöihin. Mahdollisesti työn kuormittavuuden aiheuttama muutos käyttäytymisessä.

2:2 Sitte tosiaan pitkät harjotukset ja noi, ni ne on sillasi, että siihe...

Sitte tosiaan pitkät harjotukset ja noi, ni ne on sillasi, että siihen rupee tulla sellai turtuminen jossain vaiheessa, että välttämättä ulkopuolisiin... aluksen ulkopuolisiin suhteisiin ei oo, kauheen paljoo ei jaksu siin kohtaa panostaa, esimerkiksi jos kotia soittaa, jos siellä on joku pieni lasten ja äidin kanssa joku keskinäinen konflikti niin ei sitä oikein jaksu kuunnella siin kohtaa.

2:5 Ja kun sitä pitkittyneissä harjotuksissa sitte jakaa sitä hyvää puolta...

Ja kun sitä pitkittyneissä harjotuksissa sitte jakaa sitä hyvää puoltansa kavereille, niin sitten helposti käy just näin niinkuin tossa [REDACTED] kuvas, että kotoa kun tulee vaiks puhelimesa jotain negatiivista, niin sit täytyy entistä kovempaa tsempata, et jaksaa sinnekin olla sympaattinen ja empaattinen ja ratkasuhakunen, eikä niin että hoitakaa omat hommanne, mä en jaksu.

Yhteydenpito merellä saatetaan kokea rasitteena, joka lisää valmiiksi kuormittavan työn psyykkistä kuormaa.

2:17 Et se niinkun, sen mä huomaan, että itelle se on keskeisin oire alusym...

Et se niinkun, sen mä huomaan, että itelle se on keskeisin oire alusympäristössä on just se, että miten pysähtyy kaiken sen kiireen keskelle, ja olla oikeesti edes sen pienen ohikieävän hetken ajan sitten oikeesti läsnä puhelimesa toiselle, koska monesti se myös tuntuu siltä, että pitää soittaa, koska niinkun...

Puhuja 3 [00:12:47]: Koska pitää soittaa.

Puhuja 2 [00:12:45]: Koska pitää soittaa.

Puhuja 3 [00:12:48]: Koska tulee muuten huono omatunto.

Ryhmän jäsenten yksimielisyys siitä, että läheisiin PITÄÄ pitää yhteyttä. Yhteydenpito koetaan rasitteena ja vaikeana, koska merellä oltaessa työ on hyvin kokonaisvaltaista, minkä seurauksena ulkopuolinen maailma joko unohtuu tai tietoisesti jätetään huomiotta.

2:18 Silti sulla ei oo siinä hetkessä, sä oot niinkun [?? 00:12:53] ja odot...

Silti sulla ei oo siinä hetkessä, sä oot niinkun [?? 00:12:53] ja odotat, et sä pääset saunaan ja [?? 00:12:56] nukkumaan tai vaihtoehtisesti odotat, et sä pääset jatkamaan jonkun työn, mikä sulla on kesken

Myös tämä on toistuva teema. Nauhalta kuulee, että kyse siitä, ettei ole mitään sanottavaa. Työ vie kaiken keskittymiskyvyn ja voimavaroja ei riitä kotiasioista huolehtimiseen.

1:31 Et suurin osa mitä ollaan tehty ei voi kertoo ja sitten kun se meidän...

Et suurin osa mitä ollaan tehty ei voi kertoo ja sitten kun se meidän työ on aika sellasta tavallaan vaihtelevaa, mut tavallaan monotonista merellä, niin aina on samat jutut, niin ei sielläkään välttämättä kiinnosta että mitä ollaan tehty. Että sit se on yleensä että kuuntelee että mitä siellä on tapahtunu ja koittaa sitten reagoida siihen.

2:19 Ja mun mielestä se johtuu paljon siitä, et kun sä et oo siinä niitten...

Ja mun mielestä se johtuu paljon siitä, et kun sä et oo siinä niitten arjessa läsnä. Sä et tiedä tiekkö, miten tänään meni koulussa, miten tänään meni töissä, mitä söit tänään, minkä takii tänään harmittaa. Niin just sen takia siin on tosi vaikeee olla läsnä. Se et sä kysyt puhelimes mitä kuuluu, niin se on ihan eri asia

Yhteydenpito voi myös lisätä työnteijä psyykkistä kuormaa, koska sen aikana tulee riittämättömyyden tunne osallistumisesta läheisten elämään.

2:14 vaikka alus tuli niinkun kaheksalta tai yhteksältä rantaan et ois vielä...

vaikka alus tuli niinkun kaheksalta tai yhteksältä rantaan et ois vielä niinku aikaa rannastakin ns. vapaa-ajalla soittaa kotiin. Niin mä niinkun huomaan monesti itestäni sen, et mul ei riitä enää henkisiä voimavaroja siihen, että mä olisin oikeesti läsnä siinä soittamisessa. Ja mitä pitempi tai kuormittavampi se jakso on, että päiviä tulee lisää, niin pahalta kun se oikeesti niinkun kuulostaakin, niin pahalta tuntuu sanoo se ääneen, kyl mul on semmonen fiilis, että jossaki vaiheessa se soittaminenkin tuntuu ihan turhalta paskan lätisemiseltä.

Työn kuormittavuus vaikuttaa selvästi henkilöstön käyttäytymiseen siinä, miten he pitävät yhteyttä läheisiin. Kommentti vaikuttaa melko kynniseeltä ja rasittuneen henkilön sanomalta.

2:20 Ja varsinkin lasten kohdalla, se on sillein, et lapsethan helpost sano...

Ja varsinkin lasten kohdalla, se on sillein, et lapsethan helpost sanoo sen, että millanen päivä oli, no kaikki meni ihan hyvin. Mut sit kun sää keskustelet vaimon kans sen jälkeen, niin ei se nyt ihan näin ollutkaan. Et treeneissä lyötiin toista päähän, ja mitä kaikkee sit yleensä voi lasten kesken tapahtuu. Et lapset ilmeisesti koittaa miellyttää tai sit se lähimuisti on niin lyhyt, en tiä kumpi. Niin se sit hiukan viä hankaloittaa sitä juttuu.

Yhteydenpito ei korvaa läsnäoloa. Perheen arkeen osallistuminen ei onnistu. Tästä seuraava huono omatunto.

Kuva 8 Mereltä kotiin tapahtuva yhteydenpito (ryhmähaastattelu).

Näin käsiteltynä tutkimuksen kannalta keskeisimpien koodien osalta alustavaa synteesiä muodostui jo luokitteluvaiheessa. Muistioiden tekeminen tehosti prosessissa myös teoreettista ajattelua sekä teorian peilaamista aineistoon (Helenius ym. 2015, 195). Aineistolähtöisen luokittelun tuloksena äänitehaastatteluiden materiaalissa korostuivat negatiivisiksi koetut tekijät, mutta myös esimiesten joustavuus ja hyvä työilmapiiri. Tuloksissa on havaittavissa työn kuormittavuuteen liittyvien tekijöiden esiintyminen eri muodoissa. Tällaisia ovat esimerkiksi syyllisyydentuntoa ja työsuhteen ehtojen muutostarvetta kuvaavat koodit.

Palautumiseen liittyvät alkuperäisilmaisut kuvaavat palautumisen haasteita ja sen riittämättömyyttä. Tuloksissa oli havaittavissa jo tässä vaiheessa selviä syy-seuraussuhteita eniten alkuperäisilmaisuita saaneiden koodien välillä. Ne tukivat käsitystä, joka haastatteluiden aikana muodostui. Esimerkiksi henkilöstöpulaa käsittelevässä koodissa nousi huoli henkilöstön jaksamisesta. Nämä alkuperäisilmaisut olivat yhteydessä palautumiseen, psyykkiseen kuormittumiseen, univaikeuksiin ja työn vaikutuksiin yksityiselämään.

Havaittaessa näitä syy-seuraussuhteita ja kiinnostavia yhteyksiä ilmaisujen väleillä luotiin niihin liittyen erillinen muistio. Äänitehaastatteluaineistosta kirjoitettiin yhteensä 30 muistiota, jotka käsittelevät analyysin aikana muodostuneita tulkintoja. Esimerkiksi parisuhdevaikutuksia merkkäava koodi sai 11 alkuperäisilmaisua. Sisällöltään ne olivat samankaltaisia kuin vaikutuksia yksityiselämään merkkäava koodi. Näiden lisäksi aineistosta moni jonkin muun koodin ensimmäisessä luokitteluvaiheessa saanut ilmaisu liittyi välillisesti vastaajien läheisiin. Tällaisissa tapauksissa aiheesta kirjoitettiin lyhyt tulkinta muistioon. Seuraavassa lainauksessa on esimerkki muistiosta ”Aluspalveluksen vaikutukset läheisiin”.

”Työ Merivoimien aluksilla näyttäisi vaikuttavan koko perheeseen. Tämä oli kirjallisuuskatsauksessakin esille tullut huomio, joka näyttäisi saavan vahvistusta aineistosta. Aluspalveluksessa työskentelyä kuvataan koko perhettä ja jopa koko sukua rasittavaksi. Läheisten kuormittuminen korostuu niiden informanttien vastauksissa, joilla on lapsia, mutta myös lapsettomien viittaukset avopuolison kuormittamiseen merijaksojen aikana vahvistavat käsitystä. Puolisoiden hoidettavaksi jäävät kaikki yhteiseen kotiin ja elämään kuuluvat pakolliset asiat, kun laiva on merellä. Tämä näyttäisi aiheuttavan psyykkistä kuormaa aluksella palveleville, mm. huonaa omaatuntoa ja huolta pärjäämisestä.

Osiltaan informantit näkevät tämän kasvaneen psyykkisen kuorman johtuvan myös yhteiskunnan muuttumisesta. Nyky-yhteiskunnassa molemmat vanhemmat nähdään kasvattajina ja molemmat puoliset oikeutettuina omaan uraan. Informantit toivat myös esille sen, miten aiemmin sotilaiden puoliset usein asuivat varuskunnissa ja keskittyivät kodin hoitamiseen. Nykyisin molemmat haluavat luoda uraa ja aluspalveluksessa olevan puolisona se vaikeutuu merkittävästi, jos toinen on noin 100 vuorokautta vuodesta merellä. Jos tähän lisätään suunnitelmallisuuden heikko toteutuminen niin vaikutukset ovat moninkertaiset. Informantit kokevat, että läheisten on joustettava sen mukaan, kun suunnitelmat aluksen toiminnassa muuttuvat. Tällä nähtiin olevan selkeä elämää vaikeuttava ja psyykkistä kuormaa kasvattava vaikutus. Pintatorjuntalaivueen osalta asia näyttäisi kuitenkin menneen selkeästi parempaan suuntaan, mutta asia on nostettava raportissa esille, jotta se tulisi myös työn tilaajan (MERIVE) tietoisuuteen ja asiaan voitaisiin kiinnittää entistä paremmin huomiota.

Merellä oloon liitetään myös huoli siitä, etteivät läheiset tai etupäässä puoliso saa työntekijää välttämättä kiinni esimerkiksi puhelimella, jos tarve on. Tämä korostui erityisesti pienten lasten tai sellaisiksi pian tulevien vanhempien vastauksissa. Kotona voidaan kokea olevansa yksin vaativien asioiden kanssa silloin, kun lapset ovat pieniä. Tälläkin näyttäisi olevan psyykkistä kuormaa lisäävä vaikutus työntekijään.”

Muistiot tukivat analyysin seuraavia vaiheita ja niissä esitetty tulkinta tuki tutkimustulosten muodostamista. aineiston läpikäynti kattoi useita iteraatiokierroksia, joiden aikana muistiot auttoivat palauttamaan aiemmissa vaiheissa tehdyt tulkinnat mieleen. Menettely osoittautui toimivaksi, sillä empiirisen aineiston analyysi kesti ajallisesti noin vuoden.

Seuraavassa vaiheessa luotiin Atlas-ohjelman sovelluksella koodeista ryhmiä (*engl. Code Group*). Ryhmät muodostettiin sekä aineistolähtöisesti että teoriaohjaavasti. Koodiryhmät muodostettiin ainoastaan niistä koodeista, jotka koettiin merkityksellisiksi tutkimusongelman kannalta. Analyysin tekeminen erosi käytännön menetelmänä sähköpostiaineiston analyysistä, mutta on huomionarvoista, että samat teemat toistuvat molemmissa aineistoissa. Työn psyykinen kuormittavuus ja palautumisen riittämättömyyteen liittyvä problematiikka korostuivat. Samoin myönteinen suhtautuminen esimiestyöhön nousee molemmissa aineistoissa esille. Lähiesimiesten työtä ei arvostella negatiivisesti yhdessäkään alkuperäisilmaisussa. Haastatteluiden aineisto eroaa kuitenkin sähköpostihaastatteluista siinä, että informantit kuvailevat kokemuksiaan kielellisesti monipuolisemmin. Tällä oli vaikutus myös koodien ja luokitteluiden nimeämiseen: sähköpostihaastatteluiden ja ryhmähaastatteluiden aineistolähtöisen luokittelun koodit eroavat toisistaan. Ryhmittelyn tavoitteena oli saada aineistosta kokonaisuuden kannalta helpommin käsiteltävä.

Koodeista muodostui seitsemän koodiryhmää, jotka on esitetty liitteessä 4. Ryhmien muodostaminen vaati jokaisen koodin ja niihin sisällytettyjen alkuperäisilmaisujen uudelleen läpikäynnin ja lukemisen. Ryhmät muodostettiin keskeisten alkuperäisilmaisujen sisällön perusteella ja nimettiin niitä kuvaaviksi. Ryhmittelyn aikana syntyneet tulkinnat kirjattiin muistioihin. Aineistosta korostui informanttien kokema psyykinen kuormittuminen. Koodiryhmässä *kuormittuminen ja palautuminen* on esitetty tekijöitä, jotka vaikuttavat psyykkisen kuorman kasvuun ja palautumisen kokemuksiin. Lukuasteikolla on esitetty alkuperäisilmaisujen määrä jokaista koodia kohden. Koodiryhmässä on yhteensä 38 eri koodia, joista kuviossa 5 on esitetty ne, jotka saivat yli 10 alkuperäisilmaisua.



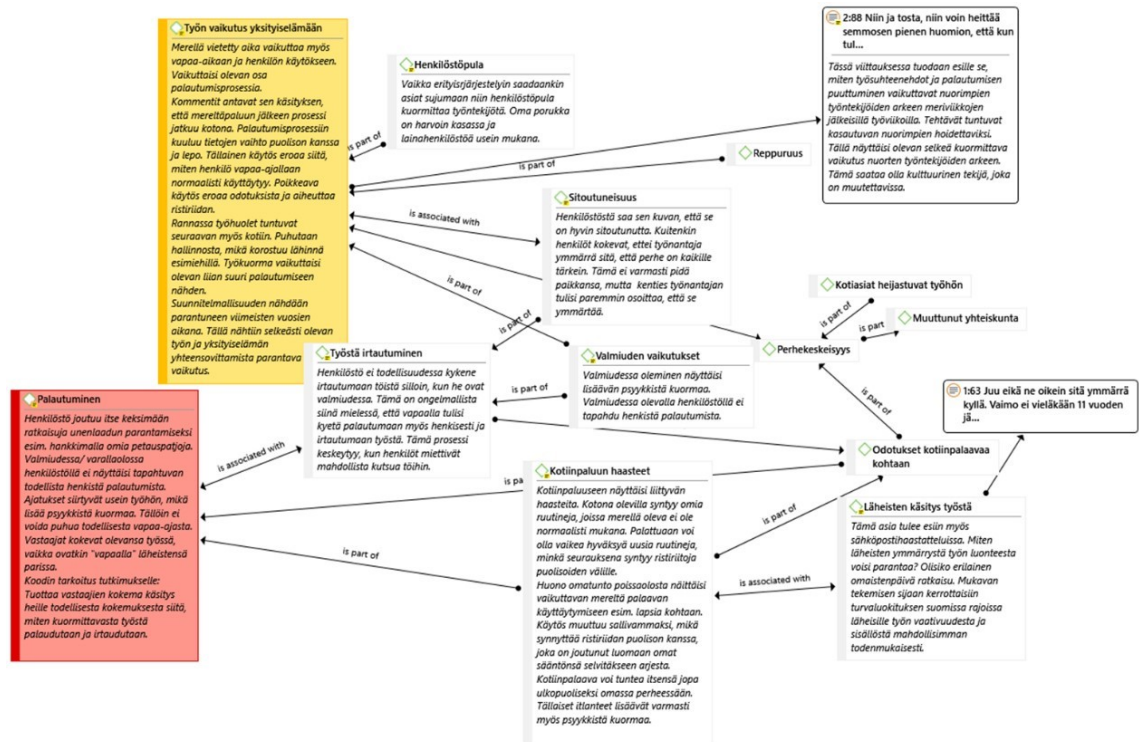
Kuvio 5. Koodiryhmä kuormittuminen ja palautuminen >10.

Kuviossa on koodiryhmän eniten alkuperäisilmaisuja saaneet koodit. Psykkistä kuormaa aiheuttavat tekijät korostuvat omana koodinaan aineistossa. Unenlaatua ja laivalla työskentelyä koskevissa koodeissa on paljon yhtäläisyyksiä, mutta unenlaatua käsittelevän koodin alla ilmaisu liittyy pelkästään unenlaatuun. Unenlaatuun liittyvät ilmaiset käsittävään luokkaan kuuluvien ilmaisujen on tulkittu välillisesti lisäävän myös psyykkistä kuormaa, koska unen tehtävänä on Walkerin (2017) mukaan vahvistaa mm. oppimiskykyä ja huoltaa psyykkistä terveyttä sekä valmistaa ihmistä seuraavan päivän psykologisiin haasteisiin. (Walker 2017, 14.)

Työstä irtautumista käsittelevissä ilmauksissa informantit kuvaavat, miten hyvin he kykenevät vapaavahdissa irtautumaan työstä. Informantit ovat joko suoraan todenneet, ettei vapaa tunnu vapaalta tai ilmaisu on tutkijan toimesta tulkittu siten. Synteesissä myös tämän on tulkittu olevan kuormittava tekijä työssä. Kuormittumista on haluttu käsitellä omana koodiryhmänä, koska se korostuu aineistossa ja sillä uskotaan olevan keskeinen vaikutus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantamiseksi kuormittumisen syyt ja työstä irtautumisen haasteet ovat olennainen osa tutkimuksen konkreettista antia.

Varallaolovalmiutta ei koeta vapaa-ajaksi. Kun työstä ei irtauduta täydellisesti, on palautuminen heikkoa. Tuntemukset ovat samankaltaisia sähköpostihaastatteluiden tulosten kanssa. Nämä tulkinnat ohjasivat aineiston järjestämisen seuraavaa vaihetta, jossa teoreettiseen viitekehukseen peilaten muodostettiin koodeista ja ilmaisuista verkostoja tai käsittekarttoja. Näihin koodeihin oli myös liitettyinä tutkijan kommentit asiaan liittyen. Vaihetta voi verrata yhdistävän luokan muodostamiseen, mutta se sisälsi enemmän tulkintaa, mikä taas johtui työkalun ominaisuuksista.

Synteesin syventäminen jatkui Atlas.ti-ohjelman Network-sovelluksessa. Sen avulla luotiin keskeisistä teemoista verkostoja. Verkostoissa pohdittiin eri tekijöiden välisiä suhteita. Kuvassa 9 on esitetty työn ja yksityiselämän rannassa esiintyvien ristiriitojen suhteita. Verkostossa esiintyvät koodit sisältävät useita alkuperäisilmaisuja. Mukaan on liitetty koodien ja niiden yhteyksien tulkinnasta muodostuneita kommentteja. Kommentit ovat osa aineiston analyysin aikana syntyneitä synteesiä.



Kuva 9. Työn ja yksityiselämän ristiriidat rannassa

Esimerkiksi palautumisen nähdään olevan yhteydessä työstä irtautumiseen. Varallaolovalmiudessa palautuminen häiriintyy riittämättömän työstä irtautumisen vuoksi. Mereltä kotiin paluuseen liittyy tekijöitä, jotka häiritsevät palautumisprosessia. Merellä vietetystä ajasta voidaan esimerkiksi kokea huonoa omatuntoa, mikä kasvattaa paineita yksityiselämän toimintojen onnistumiseksi rannassa. Saman aikaisesti oma palautumisen tarve on kasvanut merkittävästi, mitä kotona ei välttämättä ymmärretä. Läheisten ei yleisesti uskota ymmärtävän, millaista työsota-aluksella on todellisuudessa. Oma heikentynyt palautuminen ja yksityiselämän vaatimukset ovat ristiriidassa keskenään. Verkostojen avulla teoreettisen viitekehyksen käsitteet sidottiin näin tiiviisti osaksi synteisiä.



Kuva 10. Atlas.ti Network. Työn ja yksityiselämän ristiriidat merellä.

Vastaavasti merellä työn ja yksityiselämän ristiriidoista luotiin verkosto, jossa tekijöiden välisiä suhteita tulkittiin kuvassa 10. Samat tekijät vaikuttivat niin merellä kuin maissa työssäjaksamiseen, tosin työn kuormittavuutta lisäävät tekijät korostuivat meriolosuhteissa. Unen vähyys ja katkonaisuus koetaan merkittävänä kuormitustekijänä. Meripalvelun koettiin yleisesti muuttuneen aiempaa kuormittavammaksi. Teknologian mahdollistettua yhteydet on hallinnollisen työn määrä kasvanut merellä ja sen tekeminen ajoittuu oman vapaavahdin ajalle. Kuormittuminen näyttäisi vaikuttavan informanttien käyttäytymiseen erityisesti sen suhteen, miten he ovat yhteydessä läheisiinsä. Yhteydenpito koetaan tehtävänä, joka tulee hoitaa, mutta usein siihen ei tunnu olevan kiinnostusta tai voimavaroja. Käytös on ristiriidassa aineistossa esiin tulleiden henkilökohtaisen elämän prioriteettien kanssa, joissa perhe ja läheiset koetaan elämässä tärkeimmiksi. Yhtä lailla huono omatunto poissaolosta koetaan psyykkistä kuormaa lisääväksi, mikä huonoimmillaan vaikuttaa heikentävästi esimerkiksi unenlaatuun.

Verkostojen avulla tulkinnoista ja havainnoista syntyneitä synteesejä kyettiin syventämään ja aineistosta kyettiin muodostamaan tutkimustuloksia. Verkostoja luotiin yhteensä seitsemän kappaletta, joissa käsiteltiin ristiriitojen lisäksi taulukon 2 mukaisia kokonaisuuksia.

Taulukko 2 Atlas verkostot.

Verkostokarttojen aiheet:
Jaksaminen ja palautuminen
Psyykkinen kuorma
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen
Työn ja yksityiselämän ristiriidat rannassa
Työn ja yksityiselämän ristiriidat merellä
Työympäristö
Sosiaaliset vaatimukset

Tässä työvaiheessa Atlas.ti-ohjelman käyttö toi eniten lisäarvoa analyysiin verrattuna ilman ohjelmaa käsitellyn sähköpostiaineiston työstämiseen. Eri tekijöiden välisten yhteyksien nimeämisen mahdollistava työkalu ohjasi ajattelua synteessin muodostamisen suuntaan. Kokonaisuudessaan ohjelmaa voi pitää aineiston käsittelyä ja sen työstämistä helpottavana työkaluna.

6. TUTKIMUSTULOKSET

Tämä luku käsittelee haastatteluissa kerätyn aineiston analyysin perusteella muodostuneen tulokinnan työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä Rannikko-laivaston aluksilla. Tulosten esittelyssä käytetään aineistositaatteja, joiden tarkoituksena on avata lukijalle entisestään paremmin koko analyysiprosessi ja sen taustalla oleva logiikka. Suorat lainaukset on nimetty pseudonyymein, jotka kuvaavat informantin henkilöstöryhmää. Tämän tarkoituksena on paitsi suojella informanttien anonymiteettia myös muodostaa lukijalle kuva siitä, että suhtautuminen käsiteltyihin asioihin on henkilöstöryhmäriippumatonta.

Lainaukset ovat tutkimustulosten kannalta merkittäviä, koska niissä kuvastuu keskusteluiden sisältö, että esittämistapa ja -tyyli, millä asia on esitetty. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kokonaisuudesta, miten informantit kokevat käsitellyt asiat. Lainausten tarkoituksena on myös antaa lukijalle kuva haastattelutilanteiden aitoudesta, mikä tulee lainauksissa selvästi esille. Suorat lainaukset on esitetty siinä muodossa kuin ne on tutkijalle ilmaistu. Äänitehaastatteluiden kielellinen ilmaisu eroaa siksi sähköpostihaastatteluiden ilmaisusta. Lainaukset on sisennetty ja kursivoitu.

6.1 Alusten tilat ja merellä olon vaikutus työntekijöihin

Tutkimus käsittelee työn ja yksityiselämän yhteensovittamista merivoimien aluksilla. Yhtenä tutkimusintressinä on luoda kuva siitä, miten erityinen työympäristö vaikuttaa siellä työskenteleviin ihmisiin. Kokonaisuutena voidaan todeta, että laivalla työskentelyyn suhtaudutaan tottuneesti ja myönteisesti. Kuitenkin kova merenkäynti ja siitä aiheutuva keinuminen koettiin yleisesti kuormittavaksi. Merenkäynti aiheuttaa pahoinvointia, heikentää unenlaatua ja lisää yleistä kuormittumisen tunnetta. Vaikutusten kuvattiin ilmenevän mm. ärtyneisyytenä ja lisääntyneenä väsymyksen tunteena.

" No ainakin henkilökohtaisesti oon huomannu niinku oikeen selvästi huomaa, kun alkaa keinua, siis puhutaan oikeen kunnol keinumisest ja muuta, mul rupee pinna kiristymään. Se käy aika nopeesti. Mä huomaan sen, on semmonen, en mä tiedä näkyys se ulospäin, muut sanoo zen, mut tota mä tunnen itte, et rupee monet asiat - pardon my france - mut vituttamaan rehellisest sanoen." (aliupseeri)

Kova merenkäynti koettiin harvaan esiintyvänä, mutta sitäkin raskaampana ilmiönä. Informantit tekivät selvän eron normaalin keinumisen ja kovan merenkäynnin välille. Normaalialia keinuntaa ei pidetty erityisen raskaana. Kova merenkäynti sen sijaan vaikuttaa myös tutkittavaan aiheeseen välillisesti. Psykkisen kuormittumisen vaikutuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen käsitellään tuloksissa jäljempänä.

Osa vastaajista kokee tilat aluksilla ahtaaksi. Noin puolet vastaajista kokivat ahtauden vaikuttavan suoraan kuormitustekijänä ja toinen puoli ei pitänyt sitä erityisen merkittävänä. Kuormittaviksi asioiksi kuvattiin ahtaudesta johtuvia tekijöitä, joita ovat mm. pienet säilytystilat omille ja työssä tarvittaville tavaroille sekä rajalliset vesivarannot, minkä vuoksi esimerkiksi peseytyminen suihkussa ei ole itsestäänselvyys kaikilla aluksilla. Tämän tyyppiset vastaukset korostuivat ohjusveneiltä ja miinantorjunta-aluksilta tulevien informanttien vastauksissa.

"Työskentely sotalaivalla vaatii kykyä sopeutua alusympäristöön sekä muihin ihmisiin. Tilat ovat ahtaat eikä omaa rauhaa juuri ole. On pystyttävä luopumaan muutamista arjen mukavuuksista joita kotona ollessaan pitää itsestäänselvytenä. Tällaisia asioita ovat mm. loppumaton makea vesi, riittävä uni ja oma tilava sänky. Myöskään puhtaat vaatteet eivät ole itsestäänselvyys, sillä hyttit ja säilytystilat ovat pienet ja erilaiset varusteet vievät suurimman osan säilytystilasta. Näin ollen puhdaita päivittäiseen käyttöön tarkoitettuja vaatteita voi ottaa mukaansa vain rajatun määrän." (erikoisupseeri)

Apualuksilla⁶ tilat ovat henkilöstölle tilavammat ja aluksen käyttöperiaatteet sekä siitä johtuvat toimintatavat ovat erilaisia, kuin pienemmillä taistelualuksilla. Tämä näkyi myös vastauksissa erilaisena suhtautumisena työtiloihin.

"Laivaelämisen olosuhteet meidän laivalla on merivoimallisesti ajateltuna suhteellisen hyvät. Lähes jokaisella on oma hytti ja hyvin harvoin joudutaan olemaan tosi huonoissa keliolosuhteissa." (opistoupseeri)

⁶ Apualuksilla tarkoitetaan Merivoimien aluksia, jotka on suunniteltu erilaisiin huollollisiin tehtäviin. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi ajoneuvojen ja materiaalin kuljetukset saaristoon ja polttoainetäydennys toisille aluksille.

Ahtaudella näyttäisi olevan vaikutusta myös siihen, millaisiksi työn sosiaaliset vaatimukset muodostuvat. Yksinkertaistettuna tällä tarkoitetaan tilojen ahtaudesta syntyvää yksityisyydenpuutetta, minkä seurauksena sosiaalisen kanssakäymisen onnistuminen on keskeistä hyvän ilmapiiriin takaamiseksi. Sosiaalisia vaatimuksia korostettiin useissa puheenvuoroissa ja vastauksissa. Henkilökemioiden merkitystä kuvattiin keskeiseksi. Tässä asiassa ei muodostunut eroa eri alustyyppien tai henkilöstöryhmien välillä. Sosiaaliset vaatimukset saattavat myös aiheuttaa lisääntyntä kuormittumisen tunnetta, jos ikävistä ja mieltä askarruttavista asioista ei voi puhua vapautuneesti. Myös Leppänen ja Salem (2019) nostavat tutkimuksessaan sosiaaliset vaatimukset kuormitustekijäksi. Verrattaessa sota-alusta ja kauppa-alusta keskenään voidaan hyvin pin-tapuolisellakin tarkastelulla todeta, että sota-aluksilla tilat ovat selvästi ahtaammat ja henkilös-töä suhteessa tiloihin yleensä paljon enemmän.

"No ittellä tulee mieleen just se, että tästä kun, se persoona mikä pitää olla siellä laivalla, niin sehän on koko ajan semmonen ymmärtäväinen ja maltillinen ja semmonen, joka ei voi niin, kun periaatteessa sitä sitten, vaikka vituttaa ja ärsyttää enemmän, kun koskaan aikaisemmin, niin ei sitä vaan voi sit niinku antaa muille koska sitte se leviää." (upseeri)

Hyvää työilmapiiriä halutaan suojella. Tämä voi johtua siitä, että ahtaissa tiloissa huonolla ilmapiirillä tunnistettiin olevan painoarvoltaan suurempi merkitys, mikä tekee työskentelystä ta-vanomaista raskaampaa. Toisaalta ilmapiiriä varjelemalla haluttiin huomioida muut työntekijät. Ahtauden muodostamat sosiaaliset vaatimukset vaikuttaisivat olevan psyykkistä kuormittu-mista lisäävä tekijä aluksilla. Tässä havainnossa taustalla vaikuttaa todennäköisesti vastaajien persoonallisuus. On mahdollista, että introvertti ja ekstrovertti kokevat asian eri tavalla. Muo-dostunutta käsitystä tukee Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu, jossa henkilöstön kiinteässä yhteydessä vietetty aika myös vapaa-aikana nostetaan yhdeksi psyykkistä kuormaa lisääväksi tekijäksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 25).

On mielenkiintoista, että informantit vastasivat poikkeuksetta olevansa tottuneita laivojen tiloi-hin, mutta suurimmassa osassa vastauksista ahdas oli ensimmäinen adjektiivi, jolla työympä-ristöä kuvattiin. Voi olla, että asia todellisuudessa kuormittaa henkilöstöä enemmän, kuin mitä haastatteluiden yhteydessä tuli ilmi

Ahtauden merkitys vaikuttaisi korostuvan mitä pidempään merellä olo kestää. Kuormittumisen myötä henkilöstön sietokyky ahtauden suhteen laskee. Tähän liittyy myös yksityisyyden puute, mikä korostuu merellä vietetyn ajan kasvaessa. Yksityisyyden puute ja tilojen ahtaus liittyvät osaltaan myös laivalla koetun työstä irtautumisen tunteeseen.

Vaikka työympäristöä kuvataan useiden informanttien vastauksissa raskaaksi, kokonaiskuva suhtautumisesta laivalla elämiseen on positiivinen. Laivalla työskentelyä arvostetaan ja jopa romantisoidaan. Merellä olo koettiin yleisesti työn parhaana puolena, vaikkakin raskaana. Tässä yhteydessä on myös huomioitava, että henkilö on itse hakeutunut töihin aluksille oletettavasti tietoisena työympäristön erityispiirteistä.

"Se kun köydet irtoaa ja lähetään merelle, se on parasta. Merellä oleminen, et sitten se ajatusmaailma, että siellä ollaan jonkun ehkä niin, kun suurempaa tai ei nyt suuremman hyvän, mutta ollaan tekemässä merkityksellistä tehtävää niin, se on myös itellä mikä auttaa jaksamaan työssä on se, että tiedostaa et tekee merkityksellistä työtä." (upseeri)

Yksittäisinä tekijöinä tarina, merenkäynti ja tilojen ahtaus eivät aineiston perusteella vaikuta suoraan tutkittavaan aiheeseen, mutta kokonaisuutena ne näyttäisivät muodostavan työntekijöille yhden tavanomaisesta työympäristöstä poikkeavan kuormitustekijän. ISWAN-järjestö nostaa nämä mielenterveysongelmille altistaviksi tekijöiksi (The International Seafarers' Welfare and Assistance Network 2020), mutta tämän tutkimuksen vastauksissa niiden merkitys kuormitustekijänä ei merkittävästi korostunut, vaikka ne mainitaankin useissa vastauksissa. Tämä saattaa johtua myös siitä, ettei asiaa tietoisesti mietitä normaalissa arjessa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa nostetaan ahtaissa tiloissa työskentely ja erityisesti huoltotöiden tekeminen epäergonomisissa tiloissa kuormittavaksi tekijäksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019) Huoltotöiden tekeminen merellä liittyy erityisesti kone -ja järjestelmäalan henkilöstön toimenkuvaan, mikä saattaa olla syynä siihen, ettei asia korostu vastauksissa. Todettava on myös, ettei työympäristön vaikutuksia ollut täysin mielekästä erottaa itsenäiseksi tarkastelun kohteeksi huomioimatta muita laivalla työskentelyyn liittyviä tekijöitä, kuten toiminnan luonnetta, vahtirytmia ja lepoa aluksella.

Vastauksissa eri alustyyppien välillä oli jonkin verran eroa. Vähiten työympäristön vaikutukset näyttivät vaikuttavan apualuksella työskentelevien vastauksissa. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että tilat öljyntorjunta-aluksella ovat väljemmät kuin miinantorjunta-aluksella tai ohjusveneellä. Asiaan voi vaikuttaa myös merellä toteutettavan työskentelyn luonne ja toiminnan intensiteetti. Eniten tilanahtaus korostui ohjusveneellä työskentelevien vastauksissa, mikä on loogista, sillä ohjusveneillä on ahtaimmat tilat.

" Olen ollut Pohjanmaalla ja Hämeenmaalla aikanaan keskimäärin noin 120 päivää vuodessa purjehduspalveluksessa tai vastaavassa. Tällöin en kokenut vastaavaa kuin nykyisin Rauma-luokalla. Alus on erittäin pieni suht runsaalla henkilöstöllä kokoon nähden." (erikoisupseeri)

Tämä saattaa selittyä myös alusten toimintaprofiileiden erilaisuudella. Ohjusveneet liikkuvat mahdollisesti apualuksia useammin avomerellä, jolloin olosuhteiden vaikutus on suurempi kuin saaristossa. Olosuhteiden kuormittava vaikutus oli kuitenkin yhteneväinen ISWAN:n kuormitustekijöiden kassa (The International Seafarers' Welfare and Assistance Network 2020). Niin ikään Leppäsen ja Salemin (2019) tutkimuksessa merityön kuormittavuudesta psyykkistä painolastia lisäävät työn epäsäännöllisyys sekä merenkäynnin tärinä.

6.2 Yksityisyys aluksella ja työstä irtautuminen

Tutkimuksen kannalta merkittävimmäksi havainnoksi työympäristöön liittyen muodostui yksityisyyden puute ja sen aiheuttamat kuormitustekijät taistelualuksilla. Omaan aikaan tai tilaan ei informanttien kokemusten mukaan ole mahdollisuutta. Tämä on mielenkiintoinen, osin odotettavissa ollut havainto. Sillä on todennäköisesti myös vaikutusta siihen, miten työstä irtautuminen koetaan oman vapaavahdin aikana. Yksityisyyden puute myös näyttäisi asettavan työnteekijöille korostuneet lisävaatimuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen.

"Ja kun sitä pitkittyneissä harjoituksissa sitte jakaa sitä hyvää puoltansa kavereille, niin sitten helposti käy just näin niin kuin tossa informantti kuvas, että kotoa kun tulee vaiks puhelimesta jotain negatiivista, niin sit täytyy entistä kovempaa tsemppata, et jaksaa sinnekin olla sympaattinen ja empaattinen ja ratkasuhakunen, eikä niin että hoitakaa omat hommanne, mä en jaksan." (aliupseeri)

Työstä on vaikea irtautua, kun vapaa-aika vietetään lyhyissä pätkissä aluksella. Lisäksi useimmissa tapauksissa lepoon käytettävä tila eli hytti jaetaan jonkun toisen kanssa, mikä vaikeuttaa entisestään irtautumisen kokemusta. Zijlstra ym. (2006) nostivat tutkimuksessaan esille, että etäisyyden ottaminen työhön on merkittävässä roolissa psykologisen palautumisen onnistumiseksi. Henkisen etäisyyden ottaminen on aluksilla haastavaa, ja se koettiin työssä kuormittavaksi.

Myös Demerouti ym. (2009) nostavat työstä irtautumisen tärkeäksi päivittäiseksi palautumista edistäväksi tekijäksi. Heidän mukaansa palautumisprosessi ei ole eheä, jos työntekijä ei työpäivän jälkeen kykene toteuttamaan työhön liittymättömiä asioita. Työn tekeminen ja siinä tarvittavat voimavarat ovat heidän mukaansa kehossa tapahtuvan reaktion (*Sympathetic-Adrenal-Medullary SAM -system*) seurausta, jonka aktivoituminen mm. nostaa verenpainetta ja aiheuttaa muutoksia hormonituotantoon. Mikäli työn vaatimukset ovat työpäivän jälkeen läsnä, jatkuu heidän havaintojensa mukaan myös kuormittuminen. Pitkittyessään tämä voi johtaa myös fysiologisiin terveyshaittoihin. (Demerouti ym. 2009, 85-123.) Merellä oltaessa myös työn vaatimukset ovat läsnä koko merellä olon ajan.

"Jatkuva samassa pienessä tilassa olo ilman muuta kuin työaktiiviteettia on henkisesti pitkällä reissuilla raskasta. Liikaa aikaa mieltä ja takertua työn ulkopuolisiin asioihin, jotka saattavat kääntyä stressiksi ja henkisesti raskaaksi." (aliupseeri)

"Olen tottunut, mutta pienet tilat pitkällä merireissulla hankaloittavat oloa. Mitään yksityisyyttä ei ole eikä mahdollisuutta aktiviteettiin tai minkäänlaiseen rentoutumiseen." (erikoisupseeri)

Työntekijät viettävät kaksivahtijärjestelmässä vapaa-aikansa pääsääntöisesti omassa hytissään. Mitä pidempään merellä olo kestää, sitä useammin vapaavahti vietetään nukkuessa. Tämä itsessään kertoo siitä, että väsymys ja psyykinen kuorma kasvavat samalla ajan kuluessa. Tila, jossa vapaa-aika vietetään, on myös useissa tapauksissa tila, missä tehdään toimistotyötä.

Normaalitilanteessa työntekijä poistuu työpäivän jälkeen työpisteeltään ja aloittaa työn ulkopuolisen elämän vaatimat askareet. Samalla käynnistyy psykologinen palautumisprosessi, jonka aikana työntekijä ottaa henkisesti etäisyyttä työhön ja palautuu työn psyykkisestä kuormituksesta. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 129-138.) Havaintojen perusteella on syytä olettaa, että merellä oltaessa on työllä sekä psykologisessa että fysiologisessa mielessä kuormittumista lisäävä vaikutus.

"No, kyllähän se vaatii semmosen tietynlaisen... No, tietynlaista luonnetta se vaatii, et sä sopeudut tekemään töitä sellattees rytmissä. Sit kuitenkin vapaa-aika laivalla ei oikeasti oo vapaa-aikaa." (aliupseeri)

"No sitä et, jos pystyis teleporttaamaan vapaavahdis kotiin niin, mä tekisin jotain ihan muuta, kun kattoisin Netflixii punkas. Sitähän se on."(erikoisupseeri)

Aineiston perusteella vapaavahtia ei pääsääntöisesti koeta vapaa-ajaksi vaan se koetaan enemmänkin työpisteellä pidetyksi tauoksi. Yhtenä työstä irtautumista heikentävänä tekijänä koettiin lisäksi taukojen ehdollisuus. Vapaavahti ei ole laivoilla absoluuttinen oikeus. Vapaavahdin voi milloin tahansa keskeyttää hälytys, joka koskee kaikkia laivalla työskenteleviä. Tällaisia hälytyksiä ovat mm. palo- ja taisteluhälytys, joiden harjoittelu on määrättyä päivittäistä ja ympäri-vuorokautista toimintaa aluksilla.

"En tiedä. Mä luulen, että se on aika monen tekijän summa. Se on varmaan niin, kun et tiedostaa sen et, vaikka sä oot ns. vapaalla niin kuitenkaan sä et oo. Et jos pilli huutaa niin sitten mennään taas ja... Se on niin, kun ehkä se... On semmonen se ympäristö." (aliupseeri)

"Tähän tilanteeseen kuitenkaan harvoin päästään, sillä usein vapaavahdissa nukkuminen keskeytyy tai estyy kokonaan erinäisistä syistä. Tällaisia syitä voivat ovat esim. merenkäynti, vallitseva tilanne aluksella ja sen ulkopuolella (valmius-, uhkatasot jne.), tarpeelliset ja tarpeettomat kuulutukset ja hälytykset, ankkurin lasku/nosto, koko henkilöstöä koskevat harjoitukset (sjap, mob jne.), toisten henkilöiden toiminta (ovien ja luukkujen paukuttelu, kolistelu, lattian rummuttelu, kovaääninen puhe, hyttikaverin vierailu hytissä jne.)" (erikoisupseeri)

Rajan vetämistä työn ja yksityiselämän välillä pidetään tärkeänä, jotta työntekijä kykenee palautumaan psykologisessa mielessä. Kun rajan vetäminen syystä tai toisesta epäonnistuu, niin samalla vaikeutuu myös palautuminen, minkä seurauksena psyykkinen kuormittuminen ei keskeydy. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 129-138.) Aineistosta muodostunut kuva on selkeä. Työntekijät eivät kokeneet olevansa vapaavahdin aikana vapaalla työstään. Todellista työstä irtautumista ei synny ja on mahdollista, että psyykkinen kuorma kasvaa. Osa informanteista suhtautui vapaavahtiin neutraalimmin, mutta työstä irtautumisen näkökulmasta tilanne on sama.

"Muuten jos merellä ollaan, niin vapaalla sitten vähän pitää improvisoida, mutta meilläkin on aluksella aika hyvin noita liikuntavälineitä hankittu, niin, tota... Silloin kun kelikin sen sallii, että vähän siinä on rajoitteita, mutta... Sit toi ihan kirjan lukeminen, elokuvien katselu tai sitten pyörii... Jos ei muuten uni maistu, niin voi olla et vietän sen vapaavahdin ihan niin, kun työkavereiden seurassa jossain heidän vahdin aikana, et se vähän riippuu. Mut vapaavahdissa tulee myös tehtyä töitä, et ei se oo aina sitä vapaata. Välillä melkein pitääkin tehdä koska niitä ei sen oman vahdin aikana pysty sitten tekemään. Hallinnon pitää kuitenkin sitten pyöriä taustalla." (upseeri)

Zijlstra ja Sonnentag (2006) toteavat, että vapaa-ajalla tulisi kyetä harrastamaan asioita, joissa kykenee haastamaan itsensä. Mikäli vapaa-ajalla pyritään ainoastaan pakoon työn kuormitusta, voivat seuraukset olla vakavat ja pahimmillaan masennukseen johtavia (Zijlstra & Sonnentag 2006, 129-138). Todellisuudessa harrastamismahdollisuudet aluksella ovat varsin rajatut ja poistuminen työpisteeltä mahdotonta. Fyysisen etäisyyden ottamista työhön pidetään kuitenkin välttämättömänä, sillä työpisteeltä poistuttaessa työntekijä kytkeytyy irti työn rutiineista. (Sonnentag & Krueel 2006, 197-217.) Työn ulkopuoliseksi ajaksi katsotaan aika, jolloin työn vaatimukset eivät ole läsnä (Rook & Zijlstra 2006, 218-240). Sen välttämättömyys palautumiselle muodostaa aluksilla selkeän ongelman, työn vaatimusten jatkuvasti ollessa läsnä.

6.3 Työn kuormittavuus ja palautuminen laivalla

Palautumisen tarpeen katsotaan lisääntyvän, mikäli työ on vaativaa. Vaativa ja intensiivinen työympäristö tekevät palautumisesta ja työstä irtautumisesta vaikeampaa. Toisaalta Zijlstran ja Sonnentagin, (2006) luokittelun perusteella, sota-aluksella työskentelyn vaativuutta lisää työstä irrottautumisen haastavuus. Painotukset vaihtelevat henkilöstöryhmittäin. Aliupseerit kokivat mm. kaluston käsittelyt ja operoinnin vaativiksi, kun taas upseeri voi kokea haastavaksi työhön liittyvän hallinnollisen osuuden ja vastuun. Työn luonteeseen liittyy myös jatkuva toiminnan kehittäminen. Jatkuvat henkilöstömuutokset ovat yksi työn vaativuutta lisäävä tekijä. Esimiesten vaihtuessa vaihtuvat usein myös toiminnan painotukset. Muissa tehtävissä tapahtuvat muutokset lisäävät vanhempien työntekijöiden työkuormaa kouluttajan roolissa.

"Mut sitten niin, kun muuten työnantajana, niin vaativa. Esimiehet vaihtuu, painotukset vaihtuu, annetut tehtävät vaihtuu. Koko ajan kehitetään ja, tota... Mikä kuuluu siihen asiaan. En sano et se on huono asia. Esimiehen ja työnantajan pitääkin olla vaativa, mut niin, kun sanoin, niin pidän työstäni ja oon ihan mielelläni täällä töissä." (aliupseeri)

Työn vaativuutta ei yleisesti aineiston perusteella koettu negatiivisena asiana vaan usein jopa syynä, miksi alalle on hakeuduttu. Kuormittumisen näkökulmasta vaativuus kuitenkin muodostaa korostuneen tarpeen työntekijöiden palautumiselle ja on siksi tutkimuksen kannalta oleellinen huomio. Tutkimusaineistosta syntynyt kuva työn vaativuudesta tukee Van der Hulstin ym. (2006) esittämää mallia. Aiemmin esitetty arvio sota-aluksella työskentelystä on aineiston perusteella vahvistunut. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työhön ja aikatauluihin merellä on vähäistä. Vaikuttaisi siltä, että työ on JDC-mallin mukaan sekoitus aktiivista ja voimakkaasti psyykkistä kuormaa aiheuttavaa ja vaikuttaisi siten myös tarpeeseen palautua.

"Et siinä tehtävänhoitamisessa on sen verran semmosia liikkuvia tekijöitä joka viikko. Perusrutiinit menee eteenpäin, mutta koko ajan tulee semmosia yllätyksiä viikko toisensa jälkeen niin kyllä ne niin, kun aina stressaa." (aliupseeri)

"Mä oon nähny sen, kohta 25 vuotta tullu sitä kateltuu, mut sanoisin, et kaikki mikä siin on eniten vaikuttanu, nimenomaan et tää on muuttunu just silleen, et suunnitelmallisuus on mitä on, ja tää koko ajan vaan kiristyy ja kiristyy." (aliupseeri)

"Niin. Kyl se varmaan jotenkin sinne menee ja siitä on niin, kun muodostunut itelle sellanen oravanpyörä, että vaikka sitä on kuinka väsynyt ja näin, niin sitten kun tulee töihin, niin menee semmoseen työmoodiin. Sit kaikki taas unohtuu. Et oon käyny juttelemassakin nytte, kun vaimo pakotti kahden vuoden jälkeen, että oisko jotain työuupumuksen merkkejä ja näin, niin se on niin, kun ihan selkee se kaava." (erikoisupseeri)

Työn psyykinen kuormittavuus korostui vastauksissa. Eri yksiköiden välillä oli jonkin verran eroa ja alustyypeistä miinantorjunta-aluksilla kuormittuminen näkyi vastauksissa selvimmin. Havainto on mielenkiintoinen, sillä merellä vietetty aika vuosittain ei eroa muista alustyypeistä. Yhtenä tekijänä on mahdollisesti merellä suoritettujen työtehtävien ja intensiteetin eroavaisuudet. Vastauksissa tuli ilmi joitakin ilmaisuja, jotka käsittelivät eroja laivueiden välisessä toimintakulttuurissa. Miinantorjunta-aluksilla palvelevien vastauksissa korostui ympärivuorokautinen toiminta ja toisaalta ohjusveneillä palvelevien osalta keskusteltiin urheilumahdollisuuksista maissa meriviikon aikana. Johtopäätösten tekemiseksi laivueiden välisistä eroavaisuuksista asiaa tulisi tutkia enemmän juuri toimintakulttuurin näkökulmasta.

Laivalla työskenneltäessä psyykkisen kuormittumisen ja siitä palautumisen kannalta keskeistä on uni ja sen aikana tapahtuva palautuminen. Informantteja pyydettiin kuvailemaan, miten he nukkuvat aluksilla. Unenlaatu aluksilla on sidoksissa myös työrytmiin ja vahtijärjestelyihin. Kaikki haastatellut kertoivat aluksensa noudattavan kaksivahtijärjestelmää, jossa vuorotellaan neljän tai kuuden tunnin vapaa- ja työvuorajaksoissa. Kaksivahtijärjestelmää pidettiin aineiston perusteella huonona juuri palautumisen näkökulmasta, mutta vastausten perusteella asia on yleisesti hyväksytty, koska realiteetit asiaan liittyen, kuten henkilöstön määrä ja ahtaat tilat, ovat hyvin tiedostettuja.

"Omasta mielestäni vanha LPO:n mukainen 4-4 vahtijaottelu puolivahdein on kaikkein nopein ja varmin tapa saada henkilöstö kulutettua loppuun." (erikoisupseeri)

Paul ym. (2012) raportoivat kanadalaisella fregatilla tehdyssä tutkimuksessaan kaksivahtijärjestelmän aiheuttavan jopa 0,8 promillen humalaa vastaavan tilan miehistön jäsenille. Teoreettisena kontribuutiona voidaan todeta, että aineisto tukee Paulin ym. (2012) tekemiä havaintoja kaksivahtijärjestelmän kuormittavuudesta. Osalla informanteista oli kokemuksia Paulin ym. (2012) mainitsemasta kolmevahtijärjestelmästä tilanteista, jossa laivalle oli koottu normaalia suurempi joukko jotakin tiettyä yksittäistä harjoitusta varten. Kokemukset näistä olivat positiivisia.

Ongelmat unen kanssa alkavat usein jo ensimmäisen työssäolovuorokauden aikana. Tähän voi olla loogisena selityksenä se, että unirytmien vaihtaminen normaalista yöunesta lyhyissä pätkissä toteutettuun nukkumiseen ei onnistu ensimmäisen vuorokauden aikana. Työntekijät eivät esimerkiksi kykene nukahtamaan aikaisin illalla, ja heti seuraavaksi alkava työvahti osuu keskelle yötä.

"Kyl se ensimmäiset päivät menee ihan hyvin, ei siinä mitään. Ja sit sen jotenkii tiedostaakii sen, et ensimmäinen päivä, ni silloin ei nukukaan hyvin, ku se unirytmii on sit sitä, mitä on tottunu rannas olemaan. Ja sit se unirytmien siirtyminen kestää sen muutaman vahdinvaihdon." (aliupseeri)

Tällaisissa tapauksissa univielan kertyminen käynnistyy heti, vaikka työntekijät saattavatkin kokea olevansa vielä hyvin toimintakykyisiä. Toisaalta useat vastaajat kertoivat vahtirytmien ja ensimmäisen yön vahdin määrittävän pitkälti sen, miten kuormittuminen alkaa ja lopulta kumuloituu.

"Käytännös voi sanna, et melkein aina, laiva kun laiva, olet sitten lainassa muualla tai omalla, niin voi sanna, et reissun ensimmäinen yö menee aina aivan perseelleen." (aliupseeri)

"Se riippuu todella paljon, mikä valtti sulle osuu siihen ensimmäiseks päiväks. Riippuu tietty ajetaanks neljänelosta, kuuskutosta. Mut jos sul tulee se, et sun pitää nukkua vaikka kuudesta kahteentoista iltana, 18-24. Useimmathan on hereillä vielä silloin normaalisti. Ja sitten siihen tulee vielä, et sun pitää olla valveilla kahdestoista kuuteen, niin monelle se voi määrittää koko loppuviikon jo, et se on siin." (upseeri)

Vaikka kaksivahtijärjestelmä teoriassa mahdollistaakin riittävän levon tuntimääräisesti mitattuna, on todellisuus usein riippuvainen monista tekijöistä, jotka häiritsevät nukahtamista, unenlaatua ja palautumista. Ikä mainitaan aineistossa yhtenä tekijänä. Mitä korkeampi ikä informantilla oli, sitä haittaavampi vaikutus sillä oli laivalla nukkumiseen.

"Mä muistan itekki, et ensimmäiset viis tai kymmenen vuotta, niin sehän oli yhtä juhlaa, kun sä nukuit ympäri vuorokauden laivalla, kun kaikki vapaa-vahdit menee nukkuessa."(upseeri)

"En mä muista viis tai kymmenen vuotta takaperin, et ois ikinä tarvinnu laivallakaan pyöriä niinkun yövahteja sängyssä. Tai vapaavahteja sängyssä. (upseeri)

"No nyt se on viime vuosina, sen huomaa, mitä enemmän tulee ikää, ni unen saanti on vaikeutunu huomattavasti. Et saattaa pyörii kolme, neljä tuntii sängyssä ja sit nukahtaa ja sit siinä on puoltoist tuntii tai tunti unta."(erikoisupseeri)

Univaikeudet eivät kuitenkaan yksinomaan koske iäkkäämpiä työntekijöitä vaan myös nuoremmat uransa alkuvaiheessa olevat informantit kertoivat vastaavista vaikeuksista. Unenlaatuun voi vaikuttaa mm. koetun stressin määrä ja yleinen kuormittumisen tunne. Tässä suhteessa ongelmallista on se, että juuri kohonnut tarve palautumiseen heikentää unenlaatua, mikä taas on edellytys onnistuneelle palautumiselle. (Zijlstra & Sonnentag 2006, 129-138.)

"Mä voin heittää tälläsen nuoren luutnantin tota kans vähän puolustuksen, et se on varmasti aika henkilökohtasta, kuinka niinku ihmiset nukkuu laivalla ja se, että mikä se oma henkilökohtanen stressitaso on niinkun sen työtehtävän tai johonkin nähden. Et itte nyt en sano et ihan hirveen hyvin nukun niinku laivalla, koska koko ajan on vaihtunu tehtävät ja koko ajan semmost, et en mä tiä mitä mun pitää tehdä. Ja sit koko ajan joutuu tekemään parhaansa. Ja niinku käymään ylikierroksilla, niin tommonen kahen viikon Kaakkokin harjotus, niin mulla meni kuukausi että. Tai niinku kaksikin, että tyttöystävä sano, että noni nyt sä oot niinku normaali. Et kyllä se niinku joululomalla oli sitte aika pitkälti kun koki, että on nukkunu tarpeeks."(upseeri)

Nukkuminen aluksilla koettiin laajalti haasteelliseksi. Univaikeudet vaikuttaisivat lisäävän työstä aiheutuvaa psykologista kuormittavuutta ja aiheuttavan kohonneen tarpeen palautumiselle. Tällä on mahdollisesti vaikutusta myös työntekijöiden läheisiin ihmissuhteisiin. Unen yhtäjaksoisuutta pidetään unitutkimuksen perusteella tärkeänä riittävän REM-unen kannalta. (kts. Walker ja Stickgold 2006) Kaksivahtijärjestelmä ei mahdollista normaalin yönunen tavoin useampaa unisykliä yhtäjaksoisen unen aikana. Jälkimmäisiä unisyklejä pidetään psykologisen palautumisen näkökulmasta tärkeämpinä, kun taas ensimmäisten unisykliä aikana fyysinen palautuminen korostuu (Walker 2017, 14). Tällä on mahdollisesti työntekijöille juuri psyykkistä kuormaa lisäävä vaikutus.

Zijlstra ja Sonnentag (2006) toteavat, että unen tulisi olla yhtäjaksoista, jotta psykologinen palautuminen onnistuu. Tämä on aineiston perusteella ongelmallista mm. kaksivahtijärjestelmän vuoksi. Aineisto tukee teoreettisessa tarkastelussa unta käsittelevien tutkimusten tuloksia. Unen palauttava vaikutus ei näyttäisi olevan riittävä työkuormasta palautumiseen merelläoloaikana.

"Erittäin huonosti. Nyt kun on toi älykello ollut tossa vuoden päivät, niin on pystynyt oikeesti jonkinnäköistä dataa saamaan. Kyllähän mä tiesin sen et mä nukun tosi huonosti, mut nyt kun sä saat siitä ihan oikeesti tommosen, tota... Luvut, et miten se erottelee syvän ja kevyen unen, niin kotona, jos nukun kaheksan tunnin yöunet, niin siellä se on aika normaali. Syvää unta on se kaks tuntia - loput kevyttä unta. Niin laivalla mitä oon katonu, niin se on tommonen normaali meriviikko... Ei tarvii olla edes mikään kiivas sotaharjoitus vaan ihan normaalikin meriviikko että ei tehdä välttämättä mitään sen kummallisempaa, niin mulla on semmosta 0-15 minuuttia se syvän unen määrä, niin se on, niin kun." (erikoisupseeri)

Britt ja Dawson (2005) toteavat raportissaan riittämättömän unen yhdeksi työkuormaa kasvatavaksi tekijäksi ja edelleen työn ja yksityiselämän konfliktille altistavaksi tekijäksi. Heidän tutkimuksessaan laskeneet unitunnit ja sotilaallisen harjoittelun määrän kasvu vaikuttivat voimakkaimmin työn ja perheen välisten konfliktien (*work Family Conflict*) syntyyn. On siis mahdollista, että aineistossa melko laajasti esiin nousseet univaikeudet ovat yksi merkittävä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista haittaava tekijä aluksilla työskentelevien keskuudessa. Todennäköisesti sillä on ainakin psyykkistä kuormittavuutta lisäävä vaikutus. Informantit kuvaavat kuormittumisen näkyvän omassa käyttäytymisessään ja jopa koko aluksen ilmapiirissä.

"Näkyy, ihan selvästi, ja se ilmenee just, no, välinpitämättömyytenä tiettyihin tehtäviin tai tämmösiin näin, jotain laiminlyödään. Kuitenkin joku siitä kärsii, työn laatu, määrä, tämmönen." (aliupseeri)

"Laivas huomaa mun mielestä hyvin sen, kun on, varsinkin kun on pitemmät harjoitukset, yli viikon tai viikonlopun ylikin menevät, et ollaan vähintään viikko, niin alus siel haahuilee päivälläki väkee, niinku tulee vastaan ja niin pois päin. Mitä pitemmälle mennään, niin se porukka, kun lähtee vahdist, niin ei sen kauheen kauaa kuulu, ku kuuluu naks, ku ovi on menny kiinni ja ne on pois sieltä." (aliupseeri)

Sonnentag ym. (2006) nostivat tutkimuksessaan esille, että psykologisen palautumisen tarve kasvaa, mikäli työ on stressaavaa. Aineiston perusteella valtaosa informanteista piti työtään stressaavana.

6.4 Yhteydenpito kotiin

On mahdollista, että stressi, työstä irtautumisen vaikeudet ja kuormittuminen vaikuttavat henkilöiden käyttäytymiseen. Informantit kuvasivat merellä vietetyn ajan muuttavan käyttäytymistään yhteydenpidossa läheisiinsä.

"Vuosien saatossa yhteyden pitäminen kotiin on vähentynyt. Laitan vaimolle ja lapsille viestejä. Soitan ehkä kerran viikossa. Yleensä työ merellä on jo itsessään stressaavaa, joten kotimurheita ei halua kuulla ja sen takia useasti jää kotiin soittamatta."(opistoupseeri)

"Niin mä niin, kun huomaan monesti itestäni sen, et mul ei riitä enää henkisiä voimavaroja siihen, että mä olisin oikeesti läsnä siinä soittamisessa. Ja mitä pitempi tai kuormittavampi se jakso on, että päiviä tulee lisää, niin pahalta kun se oikeesti niin, kun kuulostaakin, niin pahalta tuntuu sanoo se ääneen, kyl mul on semmonen fiilis, että jossakin vaiheessa se soittaminenkin tuntuu ihan turhalta paskan lätisemiseltä."(upseeri)

Yhteydenpitoa kuvattiin aineistossa tärkeäksi. Useimmat vastaajista pyrkivät olosuhteiden mahdollistaessa pitämään yhteyttä päivittäin. Useissa kommentteista se koettiin kuitenkin enemmän myös velvollisuudeksi. Yhteydenpitoa kuvattiin asiaksi, joka pitää suorittaa. Työn koettiin vaativan ne voimavarat, jotka ovat käytössä ja yhteydenpidon lisäävän työkuormaa.

"Et se niin kun, sen mä huomaan, että itelle se on keskeisin oire alusympäristössä, on just se, että miten pysähtyy kaiken sen kiireen keskelle, ja olla oikeesti edes sen pienen ohikiitävän hetken ajan sitten oikeesti läsnä puhelimesta toiselle, koska monesti se myös tuntuu siltä, että pitää soittaa."(aliupseeri)

Työn kuormittavuus näyttäisi aiheuttavan hetkellisesti muutoksia työntekijöiden suhtautumisessa läheisiin. Informantit pitivät yksimielisesti perhettä tärkeimpänä asiana elämässään, mikä oli selvässä ristiriidassa informanttien suhtautumisessa yhteydenpitoon merellä oltaessa. Psykkisen kuormittumisen muutokset näkyvät selvimmin, kun merellä vietetty aika kasvaa. Näin ollen havainnot tukivat Greenhausin ja Beutellin (1985) esittämää teoriaa, jossa konfliktit työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa liittyvät aikaan, psyykkiseen kuormittumiseen ja käyttäytymiseen. Teoreettisena kontribuutiona voidaan todeta, että teoria on sovellettavissa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen tutkimukseen laivastossa erityisesti työstä kotiin aiheutuvien konfliktien näkökulmasta.

"Välillä on huomannut, ettei oikein halua edes puhua, kun on ollut pitkään merellä." (aliupseeri)

"Joka kerta on vähemmin asiaa, kun soittelee." (aliupseeri)

"Ärtyneempi. Pinna on kireämmällä, eli kun alkuspiikissä tuli niin just se, että tää koti ja työ on instituutioina niin kuormittavia, että se melkein siinä vaihees, kun köydet irtoaa ja lähetään merelle ja siinä ollaan joku päivä oltu merellä, niin ne kotiasiat ei kyllä enää kiinnosta niin paljon - se on ihan siis... Ihan fakta. Et kova halu on olla kiinnostunut siitä, että mitä kotona tapahtuu, mut sit myös siellä toisessa päässä ymmärretään se, että täällä on kuormittavaa eikä välttämättä oo aikaa edes puhua tuntitolkulla puhelimesta, niin sit ne keskustelut on semmosia hyvin pintapuolisia" (upseeri)

Useat informantit myös toivat esiin, että merellä vietetty aika vaikuttaa yhteydenpitoon siten, ettei puhuttavaa tunnu olevan, vaikka työpäivät olisivatkin olleet täynnä tapahtumia. Tämä selittynee osittain sillä, ettei kaikesta voi puhua turvallisuussyistä, mutta osittain syynä vaikuttaisi olevan psyykkisen kuorman kasvamisesta johtuva henkinen yllirasittuminen. Tätä havaintoa tukee Demerouti ym. (2009) havainnot, joiden mukaan työstä aiheutuva kuormittuminen vähentää halukkuutta työn ulkopuolisten aktiviteettien suorittamiseen ja altistaa työstä kotiin syntyvälle konfliktille (Demerouti ym. 2009, 85–123).

Tarkasteltaessa sota-aluksella työskentelyä poikkeuksellisessa työympäristössä ja vaativissa tehtävissä, on työympäristöllä ja työn luonteella aineiston perusteella osoitettavissa merkittävää psyykkistä kuormittavuutta lisäävä vaikutus. Kuormittuminen on yksilöllistä, mutta se näyttäisi muodostavan kohonneen tarpeen työntekijöiden palautumiselle. Riittämätön palautuminen vaikuttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen aiheuttamalla ristiriitoja, kun henkilön riittämättömät psykologiset voimavarat eivät riitä vastaamaan sekä työn että yksityiselämän vaatimuksiin. Työn kuormittavuus ja poissaolojen määrä olivat myös syynä yhden informantin irtisanoutumiselle ja kahden muun hakeutumiselle muihin tehtäviin haastatteluiden aikana.

6.5 Mereltä paluun jälkeinen palautuminen ja läheisten kohtaaminen

Mereltä paluuseen liittyy odotuksia niin työntekijöiden kuin heidän läheistensä taholta. Mereltä paluuta voisi kuvata tilanteeksi, jossa työ ja yksityiselämä kohtaavat selvimmin. Työntekijöiden näkökulmasta odotukset liittyvät palautumiseen raskaan työjakson jälkeen. Informantit kuvasivat selvästi, miten merellä olon aikana syntyneestä kuormittumisesta on muodostunut tarve omalle henkiselle ja fyysiselle palautumiselle.

"Aikanaan, kun olin miinalaival vielä, oli vielä hektisempää se touhu, niin mul oli ainakin simmonen, et tota, kun mä menin kotiin, mä halusin et ne on lähellä, mut mä en halunnu et ne puhuu mulle. Siis sillee, et ei tuu sitä et nyt on simmost ja tämmöst tapahtunu koulus. Mä vaan halusin olla läsnä, mut hetken aikaa, et pääsi niinku itte. Se oli vaikee."(aliupseeri)

"On väsynyt eikä aina kykene kodin velvoitteisiin ennen kuin on saanut levätä kunolla. Ja sitten taas alkaakin työt."(aliupseeri)

Informanttien oma ajatus kotiin paluusta vaikutti olevan usein melko voimakkaasti ristiriidassa läheisten ajatusten kanssa. Kotiin palaava merisotilas on odotettu perheensä, puoliso ja apu kodin askareisiin. Toisaalta kotiin paluulta odotetaan mahdollisuutta levätä ja ottaa myös aikaa itselle. Kotiinpaluuta ei yleisesti koettu vaikeaksi, mutta tietynlaiset haasteet olivat aineistossa havaittavissa.

"Ei ole vaikea kohdata perhettä ja mielellään perheen luokse palaa. Yleensä on vaan niin sosiaalinen ähky, kun ollut 10 työkaverin ja 12 kyselevän varusmiehen kanssa hyvinkin ahtaissa tiloissa. Kotiin tullessa kaipaa hieman omaa rauhaa. Siihen yleensä auttaa, kun lähtee koiran kanssa pitkälle lenkille."(opistoupseeri)

Greenhausin ja Beutellin (1985) määritelmän mukaisesti kotiinpaluuseen liittyvät ristiriidat ovat tulkittavissa ainakin psyykkisen kuormittumisen aiheuttamiksi. Työntekijöille on kertynyt merellä olon aikana henkistä kuormaa, josta heille on muodostunut tarve palautua. Palautumisen käynnistymisen aikana korostuvat myös yksityiselämän vaatimukset. Mikäli nämä yksityiselämän vaatimukset koetaan velvoitteina, on mahdollista, että palautuminen ei psykologisessa mielessä käynnisty täysimääräisesti. Samaan teoriaan pohjautuen yllä olevassa esimerkissä oli havaittavissa myös käyttäytymiseen liittyvä ristiriita, kun henkilö vastoin odotuksia, halusikin vetäytyä omaan rauhaan, vaikka läheiset todennäköisesti odottivat hänen kiinnittävän huomiota heihin.

"Vaikuttaa paljon. Et yleensä se on tietysti et on vähän väsyny meriviikon jälkeen. Johtuu tietysti jo pelkästään siitä et on nukkunu huonosti niin, on senkin takia väsyny, mut se, että ei sitä ihan herkästi tuu lähettyy imurin varteen viikonloppusin, et kyl sitä sit mieluummin vaan makoilee ja... Kyl niin, kun lasten kanssa, kun niitä nyt tietysti ikävöi ensimmäisenä, niin mun mielestä siihen se ei vaikuta. Kyl mä jaksan viikonloppuna touhuta lasten kans, mut ehkä se ei oo niin aktiivista, kun haluais."(erikoisupseeri)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen näkökulmasta tilanteissa syntyy ristiriitaisten odotusten seurauksena konflikti. Yhtenä Greenhausin ja Beutellin (1985) teoriassa mainitun konfliktin syynä pidetään muutoksia henkilön käyttäytymisessä. Tähän vaikuttaa myös työssä vietetyn ajan pituus. Tämänkin tutkimuksen aineistossa on havaittavissa samankaltaisia tendenssejä. Informantit tunnistivat omassa käytöksessään muutoksia, joita työssä vietetty aika synnyttää. Ilmiöön liittyy vielä Segalin (1986) esiin nostamat sotilasprofession erityisvaatimukset, joissa työntekijältä vaaditaan tietynlaista käyttäytymistä työssään. Vaatimusten aiheuttamat käyttäytymismuutokset tunnistettiin, ja aineiston perusteella oli havaittavissa, että käyttäytymiseen liittyviä ristiriitoja esiintyy myös. Työroolista irtautuminen ei välttämättä onnistu välittömästi, jolloin Zijlstran ja Sonnentagin (2006) mukainen rajanveto työn ja sen ulkopuolisen elämän välillä hämärtyy.

"Nyt, ku rupesin miettimään, ni se on muutaman kerran sanonu semmosta, et mä saatan niinku vahtii, tai siis sillai niinku kattoo, et mitä se tekee, jos se tekee jotain kotihommia tai jotain muuta vastaavaa. Et sit taas ku tuolla on joutunu niin paljon kattomaan kaikkien perään." (aliupseeri)

"Mä joudun oikeesti tiedostamaan itse, että nyt on oltu pari viikkoo sotilasympäristössä ja mä voin, niin kun... Mä annan tehtäviä, mä käsken alaisia ja sit kun mä tuun kotiin niin mä en oo se jolla on valta antaa mitään käskyjä, niin mä joudun tietosesti tekee töitä siinä. Et se ei tapahdu ihan sormia napsauttamalla se roolin vaihto." (upseeri)

Yksi aineistosta esiin noussut työn ja yksityiselämän välisten konfliktien syntyyn vaikuttava tekijä on rutiineissa tapahtuvat muutokset. Informantit kokivat, että kotona oleville läheisille muodostuu poissaoloaikana omia rutiineja arjen suorittamiseen, jotka eroavat niistä rutiineista, joita perheenä yhdessä noudatetaan. Tämä havainto oli hyvin mielenkiintoinen, sillä informantit kyllä tuntuivat ymmärtävän, miksi näin käy, mutta samanaikaisesti se aiheutti heissä tietyn-tyyppistä närkästymistä tai jopa surua. On mahdollista, että reaktiot johtuivat jonkinasteisesta syyllisyydentunteesta, jota perheestä erossaolo on kasvattanut. Toisaalta närkästymisen kohteena ovat saattaneet olla enemminkin vallitsevat olosuhteet kuin oma perhe. Aineistossa oli kuitenkin tunnistettavissa Greenhausin ja Beutellin (1985) teorian mukaista käytöksessä tapahtuvaa muutosta erityisesti läheisten taholta. Tähän taas voi pitää syynä samaan malliin pohjautuvaa aikakäsitystä, jonka mukaan työssä vietetty poissaoloaika aiheuttaa ristiriitoja. Rutiinien muutokselle syntyy tila juuri siksi, että informantit ovat työssä pitkiä aikoja kerrallaan.

"mitä pitempään on pois, niin sitä enemmän siellä kehittyi semmoset omat rutiinit, joissa sää et oo osana. Niin sitten hypätä siihen liikkuvaan junaan, niin se on, vaatii vähän tota taitavaa vaihteitten ja kytkimen käyttöä." (aliupseeri)

"Vaimo ainakin sanoo mun kohdalla, et mä sekotan sen, just ton rytmin. Et kun siellä on ne tietyt hommat, niin kun ne on saanut sen rullaamaan, niin sit meitsi tulee. Ja sit siin on myös sitä huonoo omatuntoo, niin sit voi antaa esimerkiks lapsille, että no ei kai se oo niin justiinsa, ja sit tota niin, sit kipinät sinkoilee ja lapset tietty fiilikses ja sit äidist tulee se paha poliisi siin kohtaa."(aliupseeri)

Aineistositaatissa tulee hyvin esille myös toinen selvästi esille noussut ilmiö. Informantit kokivat huonoa omaatuntoa poissaolosta ja, sen seurauksena oma käytös muuttui lasten kasvatuksessa. Asioissa annetaan helpommin periksi, koska halutaan, että jälleennäkeminen olisi mahdollisimman positiivinen kokemus. Näissä tilanteissa puoliso voi kokea tulleeensa kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti, koska tämä on ylläpitänyt kasvatukseen liittyviä sääntöjä, sillä aikaa, kun toinen on merellä. Tilanteista saattaa syntyä puolisoitten välille konflikti.

Niin, tai toisin päin, et siellä on, jollain tavalla joutuu hoitamaan jotkut asiat. Lasten kanssa rutiinit, jotka liittyvät syömiseen tai iltapesuihin tai läksyjen tekoihin tai johonkin muuhun. Ja sit iskä tulee kotiin ja iskällä onki vähän erilainen ajatus siitä, miten tää pitäis hoitaa. Siinä on sovittelemista aika paljon. (aliupseeri)

Pahimmillaan tämän kaltaiset kokemukset assosioituvat informanttien ja heidän puolisoitensa mielessä meripalveluun, mikä saattaa osaltaan vaikuttaa meripalveluun asennoitumiseen. Negatiiviset kokemukset voivat lisätä työstä aiheutuvaa kuormaa ja vähentää työhön sitoutumista ja jopa johtaa uupumukseen, kuten Torppinen-Tanner ym. (2016) toteavat. Juurisyynä onkin todennäköisesti työssäolon pituus, ja sen aikana kertynyt työkuorma, jolloin myös informanttien kyky mukautua ja joustaa tilanteissa on heikentynyt. Tämä tukee Keith ja Schafferin (1980) mukaista ajatusta, jonka mukaan työkuorma on yksittäisenä tekijänä suurin työstä perheeseen aiheutuvan konfliktin synnyttäjä.

"Eikä se oo helppoo enää tän ikäsenä, mul kestää viikko palautuu unirytmistä viikon reissun jälkeen. Viikko merellä, ni viikon mä oon kotonakin väsyny ja pahan-tuulinen ja se ei oo reilua sit lasta kohtaan, ku se ei ymmärrä sitä, et jos se kysyy kolmannen kerran, et saanks mä piirtää ja sit mä ärähdän sille, et no saat, et ole hiljaa nyt, et mä kaivan sulle niitä papereita. Ja sit tajuaa ite, et ei se oo ton prinsessan vika..."(aliupseeri)

Kuormittuminen ilmenee käyttäytymisen muutoksina myös informanttien temperamentissa. Tämä on mahdollisesti seurausta erillään olosta koituvasta stressistä, joka on Britt ja Dawson (2005) mukaan merkittävä sotilaita koskeva stressitekijä ja usein myös syynä palvelussuhteen päättymiselle. Tässäkin aineistossa esiintyy yksittäistapaus, informantti, joka oli juuri haastattelun aikaan irtisanoutunut samasta syystä. Se vahvistaa yleiskuvaa aineistosta, jonka mukaan perhekeskeisyys informanttien keskuudessa koetaan voimakkaana.

"Tosa vähän mietiskelin, ku tulin tänne, et mitä tääl sanoo ja se pääpointti on kuitenkin ollu siinä, et on niin paljon poissaoloo. Et ihan hyvä työnantaja, ei siinä mitään. Paljon vapauksia, harrastusmahollisuuksia ja tuetaan sitä liikkumista, mistä mä ite tykkään. Ja tota mut ne poissaolot vaan verottaa sit niin paljon, et. Et on se maksanu jo yhen kymmenen vuoden parisuhteen."(aliupseeri)

Yleisesti informantit kokivat työpoissaolot hyvin kuormittavina parisuhteelle ja perhe-elämälle. Myös ystävyysuhteiden kerrottiin vähentyneen työn myötä, mikä voi olla selitettävissä myös normaalin elämänkaariajattelun valossa, jolloin tietyissä elämänvaiheissa tietyt asiat korostuvat. Kotiinpaluuseen liittyy kuitenkin selviä ristiriitoja odotusten suhteen, ja näyttäisi siltä, että kotiinpaluut ovat myös merkittäviä tilanteita työn ja yksityiselämän konfliktien syntymisen kannalta.

"Mut et taas sit koton kuitenkin, et jotenkin vieraantuu ehkä siit parisuhteestakin, et ei oo semmost normaali esimerkiks seksielämää ei oo sillai normaali, et siin on molemmilla vähän semmonen... en mä tiedä, se voi olla vaan, et se on itte. Et on vähän semmonen, et niinkö pitääks täs saada lupa koskee toiseen tai jotain muuta vastaavaa. Et ku jotenkii tuntuu, et ku ei oo joka päivä siinä, ni sit ei oo oikeutta mennä koskemaan toiseen."(aliupseeri)

Havainnot kotiinpaluun yhteyteen liittyvistä haasteista ovat jopa hieman yllättäviä, sillä kotiinpaluuta odotetaan informanttien näkemyksen mukaan kovasti. On mahdollista, että tilanteisiin liittyvät odotukset ovat puolin ja toisin liian kunnianhimoisia, mistä seuraa pettymys, kun ajatukset sellaisinaan eivät toteudukaan. Asia on siinä määrin mielenkiintoinen, että sitä tulisi pohdita enemmän. Tilanteisiin valmentautumista voisi mahdollisesti kouluttaa työnantajan puolesta. Paremmalla tilanteen ymmärryksellä voisi mahdollisesti suhtautua joustavammin tilanteissa syntyviin ristiriitoihin ja nopeuttaa siirtymistä roolista toiseen.

Tämä tuli esille myös haastatteluissa. osa informanteista koki, etteivät heidän puolisonsa tai muut läheiset ymmärrä riittävästi työn luonnetta ja sen kuormittavuutta. Vastauksissa viitattiin myös vuosittaisiin tilaisuuksiin, joissa läheiset pääsevät laivalle käymään. Näiden tilaisuuksien luonnetta kuvailtiin hauskaksi päiväksi, joissa lapsille järjestetään ohjelmaa ja kalustoesittelyitä. Tarve voisikin olla eriluonteiselle tilaisuudelle, jossa esimerkiksi puolisoille pyrittäisiin antamaan mahdollisimman realistinen kuva työstä.

"Sitten mulle tulee semmonen mieleen, että niinku portteja vois ehkä avata tonne kotiinpäinkin. Eli auttaa sitä ymmärrystä sinne kotiin, että minkälaista se meidän työ on, koska meille niin, kun kadettikoulusta lähtien pumpataan päähän, et näistä asioista ei saa puhua, ja nää on sitte operatiivista asiaa, et saa puhua näistä. Sit mitä sulla on sinne kotiin annettavaa, noo, käytiin poikien kans merellä pyörimässä -tyyppistä niin kun. Että mitä sä voit niinkun kertoo ja se ei välttämättä aina sitten ymmärrykseksi asti mee siellä. Että no, te kävitte nyt vähän niinku purjehtimassa. Anoppi sano, että nii että te ootte siellä risteilyllä. Et te ootte viikon risteilyllä. Ei se nyt ihan niin hirveen pahalta kuulosta." (upseeri)

Läheisten ymmärryksen kasvattaminen saattaisi helpottaa myös muutoksien hyväksyntää. Informantit kuvasivat muutosten olevan yksi eniten pettymyksiä ja ristiriitoja aiheuttava asia. Muutosten kuormittavaa vaikutusta kuvattiin esiintyvän erityisesti silloin, kun toimintasuunnitelmaan lisätään meripalvelua. Hieman yllättäen myös muutokset päivävastaiseen suuntaan koettiin kuormittavina. Jos esimerkiksi kotiinpaluu tapahtuu suunniteltua aiemmin, sen koettiin synnyttävän tarpeen asioiden ja aikataulujen uudelleen järjestelylle. On yllättävää, että poissaolot koettiin yleisesti hyvin negatiivisena tekijänä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta, mutta tilanteissa, joissa on mahdollisuus palata kotiin suunniteltua aiemmin, herää negatiivisia tunteita. Miksi tähän ei suhtauduta positiivisena yllätyksenä? Onko mahdollista, että suunnitelmien muutokset ovat siinä määrin yleisiä, että sietokyky niiden suhteen on laskenut niin voimakkaasti, että mikä tahansa muutos koetaan rasitteena?

"niin mää oon ruvennu jo kusetamaan siin mieles, et esimerkiks mä en, tullaan kaks tuntii aikasemmin rantaan, niin mä en enää kerro sitä, mä meen sit salille. Et mä en niinku muuta sitä. Et jos siel on appiukko luvannut hakee muksut, niin en mä lähe sitä soittorumbaa enää. Se on niin paljo raskaampaa." (aliupseeri)

"Niin silti se käynnistää sen prosessin, että taas pitää tavallaan uudelleen järjestellä. Ja mitä enemmän on puolisollla ja allekirjottaneella Aspergeriä taustalla, niin sitä enemmän se siellä jyllää." (upseeri)

Toisaalta ajallisen suunnitelmallisuuden koettiin kuitenkin lähivuosina parantuneen merkittävästi. Erityisesti tämä korostui ohjusveneillä palvelevien vastauksissa. Suunnitelmallisuus koettiin aineiston perusteella silti selvästi kehittämistä vaativaksi asiaksi. Vastauksissa tulee myös esille kotona vietetyn ajan positiivinen vaikutus. Läheisten kanssa vietetystä ajasta koettiin saatavan lisää energiaa työntekoon. Tässä suhteessa variaatiota löytyi, mutta haasteet muodostuivat yllättäen melko merkittäväksi tekijäksi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen näkökulmasta.

6.6 Työ maissa ja varallaolovalmius

Maissa työskentelyä kuvattiin yksityiselämän suhteen normaaliksi ja säännölliseksi. Raskaiden harjoitusten jälkeistä aikaa kuvailtiin kuitenkin osittain myös palautumisprosessiksi. Vaikka työtehtäviä riittää maissakin tehtäviksi niin osalla palautumisprosessi vaikuttaisi haittaavan niiden suorittamista.

"Kun se on semmonen tavallaan, et kaikki pyrkii omalla tavallaan sitten ottamaan sen lepoajan, joka johtaa niinku väistämättä siihen, että sit se on semmonen, se on niinku eri tavalla aavelaiva meriviikon jälkeisenä rantaviikkona."(upseeri)

Merellä olon kuormittavat vaikutukset näkyvät henkilöstössä vielä seuraavalla viikolla, mikä itsessään todennäköisesti vaikuttaa heidän työskentelyynsä. Samassa yhteydessä voi pohtia, miten palautuminen edistyy, jos työntekijät kuitenkin ovat töissä. Tähän ei aineiston perusteella muodostunut selvää vastausta, mikä johtunee siitä, ettei asiaa suoranaisesti kysytty informanteilta.

Joustavista työaikamuodoista erityisesti etätyö koettiin positiivisena. Maissa työskenneltäessä etätyötä näytettäisiin toteutettavan erityisesti upseereiden ja erikoisupseereiden osalta. Etätyöpäiviä kuvailtiin tehokkaammiksi kuin työpisteellä, mutta varjopuolena esimiesten taholta koettiin se, ettei kyetä olemaan yhtä lailla alaisten saavutettavissa kuin työpisteellä työskenneltäessä. Myös sosiaalisten tilanteiden puuttuminen koettiin kielteisinä. Nämä havainnot ovat linjassa Pärnän (2019) tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan etätyö koetaan tehokkaana, mutta sosiaalisessa mielessä etäännyttävänä. Etätyön positiiviset havainnot korostuivat ymmärrettävästi niiden informanttien vastauksissa, jotka asuvat puoliosasta tai perheestään erillään.

Varallaolovalmius ja sen kuormittava vaikutus korostuivat aineistossa. On mahdollista, että tähän vaikuttaa osaltaan asian ajankohtaisuus ja julkisuudessaakin käyty keskustelu työsuhteen ehdoista. Informantit kokivat poikkeuksetta, että varallaolon aikana ei todellisuudessa olla vapaalla. Tietoisuus siitä, että työpisteelle voi joutua lähtemään lyhyellä varoitusajalla näyttäisi johtavan sekä työasioiden ajatteluun, että myös vaikuttavan siihen, mitä kyseisten päivien aikana tehdään.

"Se on erilaista se oleminen. Omat toimet, mitä kotona voi tehdä pitää suunnitella hyvin, mitä lasten kanssa voi tehdä, niin on... Huomattavasti pitää suunnitella tarkemmin, että miten pitkään voit olla, vaikka uimahallissa." (upseeri)

"Et oma näkemys on se, että silloin ei pystytä puhuu viikkolepopäivästä, jos sä oot valmiudessa. Varsinkin kun olet hälytysringin alku päässä ja vastaat siitä sen oman aluksen valmiudesta, niin se, että sitä puhelinta tulee kyllä alitajuntaisesti tuijotettuun tunnin välein suurin piirtein, että onko tullu mitään, onko tullu mitään? Että se ajatuksen muuttaminen siihen, että olen pelkästään kotona, vaikka olet valmiudessa lähtee merelle, niin se ei kyl oikeesti mee ihan niin." (upseeri)

Aineiston perusteella informantit mieltivät töitä useita kertoja päivässä ja suunnittelevat päivien toiminnan siten, että tarpeen tullen töihin voi lähteä nopeastikin. Osa kertoi, että esimerkiksi kylään sukulaisille tai ystäville täytyy mennä kahdella autolla. Tutkimuksen kannalta tämä asia on oleellinen, sillä esimerkiksi viikonloppuna näistä päivistä ei muodostu työntekijälle korvaavia vapaapäiviä. Tällöin perheen kanssa vietettyä aikaa ei voi aineiston perusteella kuvata kokonaisvaltaiseksi tai palauttavaksi. Psykologinen työstä irtautuminen vaikeutuu, kun työasioita ajatellaan ja suunnitelmat tehdään työn ehdoilla. Sonnentag ja Krueel (2006) kuvaavat psykologisen työstä irtautumisen määritelmäksi mm. sen, että työrutiineista kytetään irtautumaan. Mikäli varallaolovalmiuden aikana muokataan päivärutiinit työn ehdoilla, on melko selvää, että työstä irtautumisen kokemus ei toteudu samalla tavoin, kuin vapaapäivän aikana. Mahdollisesti tämä johtaa myös Demerouti ym. (2009) kuvaamaan kehon hermostollisen aktivointisysteemin (SAM) aktivoitumiseen.

"Nämä erilaiset valmiudet vaikuttavat myös muiden kuin vain oman perheen menoihin ja tekemisiin. Esimerkiksi jos puolisoilla on jokin sovittu meno ja valmiuden aikana tulee lähtö, niin siinä tapauksessa tarvitsee hälyttää lapsenvahti paikalle, joka on usein joku sukulainen. Meidän tapauksessa anoppi ei voi lähteä mökilleen, mikäli olen valmiudessa ja puolisoillani on jotakin menoa." (erikoisupseeri)

Varallaolovalmius vaikuttaa laajasti perheiden suunnitelmiin. Vaikutusten voikin kuvata olevan koko perhettä kuormittava ja on mahdollista, että kuvatuissa tilanteissa toteutuu Greenhaus ja Beutell (1985) mallin mukaisesti työstä kotiin syntyviä käyttäytymismuutoksia, jotka aiheuttavat kitkaa normaaliin perhedynamiikkaan.

"Työrooli jää helposti. Varsinkin valmiudessa on hieman neuroottinen puhelimesta, jotta sinut saadaan tarvittaessa kiinni." (opistoupseeri)

Jos esimerkiksi vierailulle mennään kahdella autolla, niin on todennäköistä, että tilanne tai poikkeava toiminta vaikuttaa myös muuhun perheeseen, joiden tietoisuus yhteisen ajan mahdollisesta päättymisestä voi esimerkiksi laskea mielialaa. Työstä yksityiselämään syntyvän konfliktin todennäköisyys on aineiston perusteella todennäköisempi silloin, kun informantit ovat varallaolovalmiudessa. Tätä havaintoa tukee Demerouti ym. (2009) havainnot, joiden mukaan työn psyykkisestä kuormasta syntyvät negatiiviset ajatukset ja mieliala altistavat työstä kotiin syntyvälle konfliktille (*Work Family Conflict*). Puolison tai perheen näkemys jäi aineistossa vähemmälle huomiolle ja toisen käden tiedoksi, mutta informanttien kokemukset viittaavat selvästi siihen, että varallaolo päivinä ei normaalia palautumista tapahdu. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen näkökulmasta varallaolovalmius on ongelmallinen, koska se vaikuttaa työntekijöiden kykyyn olla läsnä täysipainoisesti.

6.7 Työsuhteen ehdot

Työsuhteen ehtojen pohdinta perustuu tutkimuksen tilaajan tarpeeseen saada meripalveluksessa olevilta konkreettisia näkemyksiä ja kokemuksia työntekoa määrittelevistä ehdoista, joilla saattaa olla vaikutusta myös työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, etenkin ajankäytön kannalta. Työsuhteen ehdoista kysyttiin informanttien mielipidettä yleisesti, mutta vastaukset liittyivät lähinnä työajan ja työtuntien problematiikkaan.

Lähes kaikissa vastauksissa meripalvelun ehdoissa koettiin olevan epäoikeudenmukaisuuksia. Suurimpana epäkohtana koettiin meripalvelusta kertyvä työaika. On mahdollista ja jopa todennäköistä, että asian ajankohtaisuus ja julkinen keskustelu näkyvät siinä, miten asiaan suhtaututtiin. Ammattiliitot ovat keskustelleet asiasta julkisuudessa viime aikoina kasvavassa määrin. Tästä johtuen on myös mahdollista, että tutkimukseen osallistuminen on nähty tilaisuutena vaikuttaa asian käsittelyyn itselle edullisella tavalla.

"Mikäli oma vapaa-aika ja yksityisyys eivät ole kovin tärkeitä arvoja niin meripalveluksessa on mahdollista ansaita jonkin verran ylimääräistä rahaa. Kun mietitään merelläoloaikaa suhteessa maksettavaan korvaukseen ei kyseisessä hommassa kyllä mitenkään erityisemmin tuntipalkoille pääse." (erikoisupseeri)

Asian ajankohtaisuudesta huolimatta huomion arvoista on se, miten informantit suhtautuivat työsuhteen ehtoihin. Haastattelutilanteissa oli huomattavissa selkeää muutosta kehonkielessä ja kiihtymyksessä. Asia selvästi vaivasi informanteja, mikä näkyi myös sähköpostihaastatteluiden vastauksissa. Suhtautumisessa näkyi tietty kyynisyys ja epäoikeudenmukaisuuden kokemus.

"Jos ei oo kukaan vielä sanonu niin tota, onhan se nyt ihan absurdia, että sotaharjoituksen meripäivän työpäivä on 7 tuntia 45 minuuttia. Jos se on niinku kaksvahvialus, niin sulle tulee minimissään se 12 tuntia hommaa. Ja sitten meille maksetaan haittatyölisä, joka perustuu siihen, että me työskennellään terveydelle haitallisissa ympäristöissä, ja sillä jotkut perustelevat sitä, että se voi olla niin huono tai alhanen se työaikamerkintä, koska teille maksetaan siitä, että teidän terveys on niin, kun vaarassa täällä." (upseeri)

Työajan ei koeta vastaavan todellisuutta, mikä aiheuttaa tunteen epäoikeudenmukaisuudesta. Tällä on suora yhteys tutkittavaan aiheeseen siten, että merellä vietetty työpäivä ei automaattisesti kerrytä informanteille korvaavaa vapaa-aikaa, kuten esimerkiksi Rajavartiolaitoksen ulkovartiolaivoilla tai kauppamerenkulun aluksilla.

"Valmiusvuorojen työajat ovat päättömät" (erikoisupseeri)

"Merellä tehty tuntimäärä ei vastaa millään muotoa sitä tuntimäärää, jonka me merellä oltaessa työskennellään. Meripalvelukorvaukset ovat ihan hyviä, mutta vapaa-aikaa merellä olosta tulisi lisätä. Mun mielestä 12 tuntia olisi oikea tuntimäärä meripäivästä." (erikoisupseeri)

Asia on mielenkiintoinen ja mahdollisesti merkityksellinen myös työhön sitoutumisen näkökulmasta. On mahdollista, että pitkittyvä tunne epäoikeudenmukaisuudesta laskee halua sitoutua yhteisiin tavoitteisiin. Perhekeskeisyyden lisääntyessä asia voi muodostua myös tulevaisuuden rekrytointiongelmaksi.

"Se että siitä ei saa sitä lepoaikaa, jos on kaks viikkoo sotaharjoituksissa tai merellä ylipäätään, ja sitte tuut seuraavana maanantaina töihin ihan normaalisti, niin mun mielest se ei oikein mee järkeen, että miten se voi olla sillain." (aliupseeri)

Myös varallaolon työaikamerkintä herätti samankaltaisia tunteita. Varallaolo koettiin ainakin osittain työajaksi ja viikonloppujen osalta menetetyiksi vapaapäiviksi.

"Varmaankin se, että varallaolosta saisi myös vapaata. (120-130 meripäivää/ v ja päälle 60-70 varallaolopäivää). Varallaolo on hyvin sitovaa ja se vaikuttaa myös sidosryhmiin. Meillä on vuodessa noin 20 varallaoloviikkoa (lähtövalmius...). Helsingissä asuvalle ja Turussa töissä käyvälle se tarkoittaa valmiuspäivinä (viikonloppuina) pyörimistä hyvin lähellä kotia" (opistoupseeri)

"Lisäksi erilaisista valmiuksista maksettava korvaus on lähinnä vitsi. Kun aluksen miehistö on esim. viikonlopun yli lähtövalmiudessa niin tästä pilalle menevästä viikonlopusta maksettava käteen jäävä korvaus on palkasta riippuen joitain kympejä" (erikoisupseeri)

Aineistosta muodostunut kuva on hyvin selkeä. Työsuhteen ehtojen ei koettu vastaavan todellisuutta työstä kertyvän työajan suhteen, ja asia koettiin epäoikeudenmukaisena. Rahallisia korvauksia pidettiin yleisesti hyvinä, mutta niiden ei katsottu kertyneen menetetyistä vapaa-ajasta vaan terveydelle haitallisen työn korvauksena. Toisaalta myös sellaisia vastauksia oli, joissa meripalvelusta syntyvää korvausta laskettiin tuntipalkaksi normaalin työajan ulkopuoliselta ajalta, jolloin korvausta pidettiin huonona.

"Pandoran lipas on avattu. No siis, ei oo tän nyky maailman mukaiset enää. Se, että rahallinen korvaus menetetyistä vapaa-ajasta on ihan hyvä, mutta se että sitä vapaa-aikaa siit tulis saada enemmän. Se että olet viikon töissä 7:45-työajalla, niin ei kättele todellisuudes tehtyjen työtuntien kanssa millään tasolla ja varsinkaan se, että se kotona vietetty vapaa-aika." (upseeri)

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen näkökulmasta ongelmallista on se, että menetetty vapaa-aika koskettaa myös työntekijän läheisiä. Tässä asiassa on selvästi nähtävissä ristiriitojen seurauksena syntyvät tilanteet, joissa Greenhausin ja Beutellin (1985) mallin mukaisesti työstä aiheutuva konflikti syntyy aikaan liittyen. Pitkittynyt aika työssä ei vastaa yksityiselämän vaatimuksiin. Aineisto ja siitä muodostunut synteesi työsuhteen ehtojen osalta tukevat Greenhausin ja Beutellin (1985) konfliktiteoriaa. Ajankäyttöön ja käyttäytymiseen liittyvät ristiriidat muodostavat aluksilla palvelevien ja heidän läheistensä välille konflikteja. Monet pitivät poissaolon määrää merkittävimpana haasteena työssään. Asiaan liittyi myös kommentteja, jotka ilmaisivat huolta puolison ja ylipäätään parisuhteen kestämisestä jatkuvien poissaolojen vuoksi.

6.8 Työnantajakuva ja esimiestyö

Yleisesti ottaen informantit pitivät Puolustusvoimia perhemyönteisenä työnantajana. Tämä voidaan havaita muun muassa työnantajan kannustavasta suhtautumisesta perhevapaisiin ja perhearvoihin ylipäätään. Yhtä lukuun ottamatta kaikki informantit, joilla oli kokemusta perhevapaista, kokivat työnantajan suhtautumisen olleen positiivista.

"Näen Puolustusvoimat normaalia parempana työnantajana. Työntekijöistä pidetään huolta (terveystarkastukset, liikuntamahdollisuudet, lomat ja muut vapaat ja oikeudet jne.) eivätkä taantumet tai muut maailmantalouteen liittyvät seikat merkittävästi uhkaa työntekijöiden virkoja." (erikoisupseeri)

Informanttien vastauksissa näkyi arvostus vakaata työnantajaa, Puolustusvoimia kohtaan. Vain yksi informanteista mainitsi käyttäneensä sairaan lapsen hoitopalvelua ja kokemukset siitä olivat erittäin positiivisia. Sairaan lapsen hoitopalvelu on ollut kokeilukäytössä Rannikkolaivastossa. Useimmat pitivät kokeilua hyvänä. Positiiviset kommentit koskivat sitä, miten työnantajan halu kehittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista näyttäytyy. Perhemyönteisyyden kokeminen on tärkeää, koska sen kokemukset yhdistetään sitoutuneisuuteen. (Sorsa & Rotkirch 2020, 12-13.) Niiden sotilaiden, jotka tuntevat voimakasta sitoutuneisuutta työnantajaan, on todettu olevan vähemmän alttiita työn stressitekijöiden ja unenpuutteesta aiheutuvalle psykologiselle kuormittumiselle (Britt & Bliese 2003, 245-265).

Etätyötä pidettiin yleisesti hyvänä kehityksenä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevana järjestelynä. Tosin etätyömahdollisuudet eivät toteudu kaikille tasapuolisesti, sillä kaikissa tehtävissä ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia etätyön tekemiseen.

Myös eriarvoisuus nousi esille henkilöstöryhmien välisiä uravaihtoehtoja vertaillessa. Useimmat aliupseerit nostivat asian esille. He kokivat, ettei uramahdollisuuksia aluspalvelun jälkeen ole, mikä vaikuttaisi aiheuttavan tunteen, että laivalla on työskenneltävä koko loppu-ura, eikä rantatehtäviin siirtymisen myötä ole tulevaisuudessakaan paremmin aikaa perheelle.

"En ihmettele yhtään, et siellä, niin kun... Itseni mukaan lukien, niin kypsyin siihen, että sulle ei oo tiedossa mitään muuta. Et sit se on niin, kun aikamoisen tuurin ja oman hakeutumisen varassa se, että päätyy johonkin muuhun tehtävään." (aliupseeri)

Aliupseerit kokivat, että upseereilla on mahdollisuus päästä pois alukselta tietyn vaiheen jälkeen, jolloin laivapalveluksessa olemista voidaan pitää ikään kuin yhtenä uravaiheena. Haastatellut aliupseerit myös uskoivat tämän olleen yksi merkittävä syy viimeaikaisille aliupseereiden irtisanoutumisille. Asiaa kuvattiin elämänkaarena, jossa naimisiinmeno, lasten hankinta ja omistusasunnon kaltaiset suuret muutokset elämässä pakottavat työntekijät arvioimaan elämänsä myös pidemmälle tulevaisuuteen. Tällöin kehitysnäkymien puute uralla voi toimia ratkaisevana tekijänä irtisanoutumiselle. Tämä oli osaltaan vaikuttimena myös ainoan irtisanoutuneen informantin päätöksessä siirtyä töihin Puolustusvoimien ulkopuolelle.

"Perhesyyt käytännössä. Et tota, jos ois esimerkiks ollu rantapaikkaa täällä, ni en olis missään nimes lähteny täst. Et mun mielest tääl on hyvä olla." (aliupseeri)

Yllättävän yksimielisyyden aineistossa saavutti esimiestyön arvostus. Yllättävän siksi, ettei aineistossa ollut ainuttakaan ilmaisua, joka olisi kritisoinut esimiestyötä tai sen vaikutuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Tämä herätti myös ajatuksen siitä, että onko yksimielisyydellä jokin kulttuurinen taustatekijä. Esimiehiksi mielletään tässä tapauksessa aluksen päälliköt ja laivueiden komentajat. Asia tulee esille niin esimiesten kuin alaisten vastauksissa. Aineiston perusteella esimiestyö rannikkolaivastossa on korkealla tasolla.

"Et siis se mikä ajatus mulla on ollu nimenomaan työn ja siviilipuolen yhteensovittamisesta on se, että riittävää joustoa pitää olla työnantajan puolelta. Ja siis tarkoitan nyt sitä, että meillä esimerkiks henkilöstöllä on erilaisia menoja... Ei välttämättä kauheen pakollisia ja ne menot voitais kyllä kieltää, mutta se... Mun mielestä me saadaan enemmän esimiehinä niiltä työntekijöiltä, jos niille vähän antaa siimaa - joustaa näitten siviiliasioiden hoidon kanssa." (Upseeri)

Perusyksikkö- ja laivuetasolla näyttäisi löytyvän joustavuutta äkillisissä tilanteissa. Äkillisillä tilanteilla tarkoitetaan esimerkiksi perheen arjen aikataulumuutosten kautta syntyneitä tarpeita lähteä aikaisemmin töistä kotiin. Ei siis mitään erityisen merkittäviä tilanteita, vaan normaaliin arkeen liittyviä muutoksia, joita ajoittain esiintyy kaikissa perheissä. Havainto joustavuudesta on mielenkiintoinen, sillä asiasta oltiin hyvin yksimielisiä. Aineistosta ei kuitenkaan selvinnyt, onko kyseessä yleisesti hyväksytty toimintamalli.

"Mä oon pystynyt puhumaan kyllä omille esimiehille. On ymmärtänyt ne tilanteet ja kun puhuin aikasemmin siitä joustosta, niin on kyllä pystynyt joustamaan kans sen suhteen. Vielä ei oo tarvinnu lähteä mereltä pois, mut en usko et senkään suhteen ois ollu mitään ongelmaa. Jos siviilipuolella oikeasti kotiolut tai tilanteet sitä vaatis, niin kyllä meillä ainakin on joustettu tosi hyvin aluksella. Ihan puhun omasta ja kollegoiden puolesta." (upseeri)

Esimiestoiminta näyttäytyi merkittävänä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavana tekijänä. Asian merkitys korostuu maissa oltaessa, jolloin informanteilla on kyky reagoida muuttuviin tilanteisiin kotona. Torppinen-Tanner ym. (2016) nostavat myönteisen ilmapiirin ja joustavan esimiestyön merkittäviksi tekijöiksi perhemyöteisyydelle. Rannikkolaivastossa vallitsee aineiston perusteella perhemyönteinen ilmapiiri, joka parantaa työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

6.9 Yhteenveto

Työskentely sota-aluksella on vaativaa. Vaativuuteen vaikuttavat niin työn merkityksellisyys kuin itse työssä vaadittava osaaminen ja työn luonteesta johtuva jatkuva varuillaanolo. Varuillaanololla viitataan merellä työskentelyyn, jolloin toiminnan painotus tai intensiteetti voi muuttua milloin tahansa. Työympäristönä erityisesti taistelualukset ovat ahtaita eikä yksityisyyteen useinkaan ole mahdollisuutta. Useat edellä mainitut tekijät tekevät merellä työskentelystä henkisesti kuormittavaa.

Palautuminen merellä ei toteudu optimaalisella tavalla, koska työtä tehdään pakkotahtisesti neljän tai kuuden tunnin vuoroissa, jolloin mahdollisuus riittävän pitkään yhtäjaksoiseen uneen jää useimmiten toteutumatta. Palautumista häiritsee myös yllättävän yleisenä esiintyvät uni- ja nukahtamisvaikeudet. Näin ollen tarve palautumiselle on suuri työstä kotiin saapumisen jälkeen. Samanaikaisesti merisotilaat kohtaavat yksityiselämän vaatimukset, minkä vuoksi palautuminen usein pitkittyy tai seurauksena on ristiriitaisista toiveista syntyvä konflikti läheisen kanssa.

Yleisenä havaintona aineistosta voidaan pitää, ettei merisotilailla näyttäisi olevan riittävästi vapaa-aikaa palautumiseen. Tämä seikka on suoraan sidonnainen työsuhteen ehtoihin. Asia on voimakkaasti tunteita herättävä ja yksittäisenä asiana selvästi keskeisin epäkohdaksi koettu asia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Analyysin perusteella merkittävin tutkimuslöydös on työn psyykinen kuormittavuus ja siihen vaikuttavat tekijät, kuten psykologisen palautumisen ja työstä irtautumisen haasteet sekä yleisesti palautumisen epäonnistuminen.

7. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ajankäyttöön liittyvä problematiikka on aiemmissa Puolustusvoimissa tehdyissä tutkimuksissa selvästi keskeisin havainto (esim. Otonkorpi-Lehtoranta (2017) ; Pärnä (2019)). Tutkimukset ovat tosin keskittyneet perheestään erillään asuviin henkilöihin, eivätkä siten täysin ole vertailukelpoisia tämän tutkimuksen kanssa. Ajankäyttöön liittyvät ongelmat ovat kuitenkin yleisiä työelämässä ylipäätään. Torppinen-Tanner ym. (2016) korostavat niin ikään joustavien työaikamuotojen kehittämisen tärkeyttä työn ja perheen yhteensovittamiseksi, mikä mahdollistaa paremmin ajallisten resurssien suunnittelun.

Tässä aineistossa psyykinen kuormittuminen ja siihen johtavat syyt ovat kuitenkin ajankäytön ristiriitoja selvästi merkittävämpi havainto. Tässä luvussa esitetään aineiston synteessin perusteella muodostuneet vastaukset tutkimusongelmiin, esitykset käytännön toimenpiteiksi, teoreettiset johtopäätökset sekä esitykset jatkotutkimukselle.

7.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Millainen sota-alus on työympäristönä, ja mitkä asiat siinä vaikuttavat tutkittavaan aiheeseen?

Sota-alukset ovat työympäristönä ainutlaatuisia. Aluksilla työskentelyssä yhdistyvät sekä yleisessä merenkäynnin ammatissa pätevät lainalaisuudet että poikkeuksellisen intensiivinen ja vaativa työ. Yleisillä laivatyön peruselementeillä tarkoitetaan elämistä laivalla ja esimerkiksi merenkäynnin vaikutuksia. Aineistosta muodostetun tulkinnan perusteella merisotilaat ovat tottuneita laivalla työskentelyyn ja kokevat vain satunnaisesti työympäristön fyysiset vaikutukset, kuten keinunnan ja tärinän, kuormittavina. Laivalla työskentelyn lainalaisuuksien katsotaan kuitenkin havaintojen perusteella muodostavan työntekijöille kuormitustekijöitä, joiden merkitystä ei voi sivuuttaa. Siinä mielessä havainnot tukevatkin laivatyöläisten terveysvaikutuksista yleisesti annettujen ohjeistusten luomaa kuvaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Työn luonne aluksilla on usein intensiivistä ja vaativaa. Käytettävät laitteet ovat kalliita ja teknisesti monimutkaisia. Työn merkityksellisyys alueellisen koskemattomuuden valvontana ja turvaamisena sekä poikkeusolojen jatkuvana harjoitteluna tekevät työstä vaativaa. Työn vaativuus on myös Työsuojeluhallinnon mukaan psykososiaalinen kuormitustekijä (Työsuojeluhallinto, 2019). Vaativan työn on todettu lisäävän työstä aiheutuvaa psyykkistä kuormittumista ja siten palautumisen tarvetta (van der Hulst ym. 2006, 12-14).

Ahtaudesta johtuva yksityisyyden puute aiheuttaa työntekijöille sekä sosiaalista että psyykkistä painolastia. Yksityisyyden puute on myös yksi tekijä työstä irtautumisen haasteissa. Työssä tauot ja vapaa-aika vietetään aluksen sisällä, jolloin todellista työstä irtautumisen kokemusta on vaikea saavuttaa. Näin jää toteutumatta myös Zijlstran ja Sonnentagin (2006) esiin nostama rajan vetäminen työn ja yksityiselämän välille. Kun työstä ei merellä olon aikana kyetä irtautumaan, psykologinen kuormittuminen kasaantuu ja vaatii näin ollen tavallista pidemmän ajan palautuakseen normaaliksi. Tällöin työn jatkuminen työpisteellä on tulkittavissa psykologisessa mielessä ylityöksi, mikä on van der Hulstin ym. (2006) mukaan haitallista terveydelle ja kasvattaa tarvetta työstä palautumiseen. Työn sosiaaliset vaatimukset koetaan hyvin yksilöllisesti, ja mihin vaikuttaa mm. työntekijän persoonallisuus.

Työ laivalla on vuorotyötä, jonka on todettu lisäävän psykososiaalista kuormittumista (Aluehallintovirasto 2020). Kaksivahtijärjestelmässä yhtäjaksoisen unen määrä jää usein riittämättömäksi psykologisen palautumisen näkökulmasta (Walker 2017, 75-77). Univaikeudet ovat havaintojen mukaan yleisiä. Vahtirytmä ei mahdollista yhtäjaksoista unta, ja vahdinvaihtoihin liittyvät keskeytykset vaarantavat psykologisen palautumisen (Zijlstra & Sonnentag 2006, 134).

Työ sota-aluksella näyttäytyy psyykkisesti kuormittavana. Mitä pidempään merellä ollaan, sen selvemmin kuormittuminen ilmenee. Kuormittuminen vaikuttaa ihmisiin eri tavalla, mutta aineiston perusteella tavanomaisia ilmenemisen muotoja ovat apaattisuuden lisääntyminen, kiristynyt pinna, univaikeudet ja läheisiä kohtaan lisääntynyt ajoittainen välinpitämättömyys. Välinpitämättömyys läheisiä kohtaan ilmenee yhteydenpidossa kotiin. Yhteydenpito saattaa harventua ja muuttua velvollisuudeksi erilläänoloajan pidentyessä. Yleishavaintona voidaan pitää voimavarojen riittämättömyyttä aitoon läsnäoloon keskusteluissa, kun takana on useampia päiviä merellä.

Millaiset asiat haittaavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?

Keskeisin työn ja yksityiselämän yhteensovittamista häiritsevä tekijä on vapaa-ajan riittämättömyys. Merellä vietetään noin 100 vuorokautta vuodessa, minkä aikana ei kerry erillistä korvausvapaata. Työn määrä haittaa perhe-elämää ja muita yksityiselämän osa-alueita kuten harrastamista ja luottamustehtävien hoitamista. Pitkät poissaolot aiheuttavat syyllisyydentuntoa, mikä korostuu erityisesti pienten lasten vanhemmilla. Tämä selittyy ainakin osittain myös yleisen yhteiskunnallisen kehityksen myötä lisääntyneellä perhekeskeisyydellä (De Angelis ym. 2018, 345; Hannola, 2016, 311-314). Syyllisyydentuntoa pyritään lieventämään mm. sillä, että lasten kasvatuksessa annetaan herkemmin periksi yhteisistä säännöistä ja pyritään tekemään pelkästään mukavia asioita lasten kanssa. Tällöin ikävät asiat jäävät useammin kotona olevan puolison vastuulle. Nämä ristiriidat aiheuttavat konfliktiherkkyttä parisuhteisiin.

Työn aiheuttama psykologinen kuormittuminen muodostaa merisotilaille korostuneen tarpeen palautumiselle. Päivittäisen merellä tapahtuvan palautumisen onnistuminen jää usein vaillinaiseksi. Tähän on syynä mm. yhtäjaksoisen unen riittämätön määrä, mitä pidetään edellytyksenä palautumisprosessille (Walker 2017, 75-77). Myös unenlaatu laivalla nukuttaessa on usein huonompaa kuin kotona. Unenlaadulla on todettu olevan merkittävä vaikutus psykologisen palautumisprosessin onnistumiselle (Rook & Zijlstra 2006, 218-240). Kun psyykkisestä kuormasta ei palauduta kunnolla, on seurauksena todennäköisemmin myös työstä aiheutuva konflikti perhe-elämään.

Kotiinpaluun yhteydessä psyykkisestä kuormittumisesta aiheutunut palautumisen tarve ja siihen liittyvät odotukset merisotilaalla ovat usein ristiriidassa kotona odottavien läheisten tarpeiden kanssa. Siinä, missä kotiin palaava merisotilas odottaa lepoa ja rentoutumista, voivat läheiset odottaa kotiin vastuunjakajaa ja toisaalta henkilöä, jolta odotetaan intensiivistä yhdessä tekemistä. Nämä odotusten ristiriidat voivat lisätä konfliktiherkkyttä. Lisäksi kuormittuminen vaikuttaa usein kotiin palaavan käytökseen. Käyttäytymismuutokset ilmenevät mm. väsymyksenä, haluttomuutena ryhtyä kodin velvoitteisiin ja sosiaalisesta ähkystä johtuvana tarpeena olla itsekseen ja rauhoittua. Havainnot ristiriitojen syistä ja syntymekanismeista tukevat Greenhausin ja Beutellin (1985) esittämää teoriaa, jonka mukaan konfliktien syy liittyy joko ajankäyttöön, muutoksiin käytöksessä tai työstä johtuvaan psyykkiseen kuormittumiseen (Greenhaus & Beutell 1985, 80-82).

Varallaolovalmiudessa työntekijät eivät kykene psykologisessa mielessä irtautumaan työstään. Työasiat palaavat ajatuksiin useita kertoja päivässä ja aiheuttavat stressiä. Tämä ilmenee mm. jatkuvana puhelimen tarkisteluna ja erityisenä perheen ajankäytön suunnitelmallisuutena, mikä näihin päiviin liittyy. Perheen toiminta suunnitellaan työn ehdoilla, jolloin vapaapäivältä odotettua täysipainoista palautumista ei tapahdu. Tällaisina päivinä rajan vetäminen työn ja yksityiselämän välille ei kaikissa tilanteissa onnistu ja työstä irtautuminen vaarantuu (Zijlstra & Sonnentag 2006, 132). Joissakin tapauksissa se myös vaikuttaa läsnäolon tunteisiin: henkilö ei kykene olemaan perheen tai läheisten kanssa vietetyissä tilanteissa täysin läsnä työasioita miettiessään. Tällaiset käyttäytymismuutokset voivat lisätä konfliktien mahdollisuutta parisuhhteissa. Havainnot tukevat Greenhaus ja Beutell (1985) teoriaa. Perhesuunnitelmien tekeminen työn ehdoilla tuo työn osaksi perheen yhteistä aikaa, mikä voi lisätä koko perheen psyykkistä kuormaa ja tarvetta palautua.

Työn suunnitelmallisuutta pidetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta erittäin merkittävänä. Yleisvaikutelman mukaan suunnitelmallisuus on parantunut viime vuosina, mutta muutokset suunnitelmissa, jotka tarkoittavat muutoksia merelle lähtöpäiviin, siellä vietettyyn aikaan ja kotiin paluuseen, koetaan erityisen kuormittavina sekä työntekijöiden että läheisten näkökulmasta. Muutokset suunnitelmissa aiheuttavat aina vaivaa työntekijöiden ja heidän läheistensä elämässä. Muutosten minimointia pidetään yleisesti erittäin tärkeänä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevana tekijänä.

Millaiset asiat tukevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?

Siinä, missä muutokset suunnitelmiin koetaan kuormittavina tekijöinä työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, suunnitelmallisuus koetaan sitä helpottavana. Positiiviset kokemukset suunnitelmallisuuden parantumisesta nähdään selvästi elämää helpottavina tekijöinä.

Perhemyönteisyys työnantajan taholta koetaan hyvänä asiana. Joustava ja myönteinen suhtautuminen perhevapaisiin osoittaa työnantajan halua parantaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Perheeseen liittyvistä tarpeista kyetään puhumaan vapautuneesti eikä näitä koeta millään tavalla hankalaksi. Mahdollisuus joustavampaan työaikajärjestelyyn koetaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta helpottavana tekijänä. Havainnot tukevat Sorsan ja Rotkirchin (2020) esiin nostamia perhemyönteisen työpaikan piirteitä (Sorsa & Rotkirch 2020, 12-13).

Lähiesimiesten joustavuudella koetaan olevan suurin työn ja yksityiselämän yhteensovittamista parantava vaikutus. Avoimuus ja hyvät suhteet esimiesten ja alaisten välillä näyttäytyvät hyvin joustavana menettelynä arjen haasteista nousevien yllättävien tarpeiden ratkaisuisa. Ratkaisut vaikuttaisivat perustuvan luottamukseen puolin ja toisin. Myös työyhteisöjen henki koetaan helpottavana tekijänä. Työyhteisöissä vallitsee hyvä henki, mikä mahdollistaa vertaistuen saamisen hankalissa tilanteissa. Samankaltaisessa tilanteessa on yleensä ollut joku muukin, jolta voi saada tukea hankalien asioiden prosessointiin. Tulokset tukevat Karhula ja Härmä (2021) kirjallisuuskatsauksessa muodostunutta kuvaa, jonka mukaan lähiesimiesten suhtautuminen on yksi keskeisimmistä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevista tekijöistä sotilailla (Karhula & Härmä 2021, 56).

Miten työsuhteen ehtojen nähdään vaikuttavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen?

Työsuhteen ehdot koetaan epärealistisiksi työstä kirjattavan työajan suhteen. Meripalvelusta kertyvä työaika ei informanttien mukaan vastaa todellisuutta. Tästä asiasta tutkimusjoukko on yksimielinen. Meripalveluksessa todellinen työaika voi hyvinkin olla jopa 16 tuntia vuorokaudessa. Vapaavahdeissa tehdään usein hallinnollista työtä, ja vapaavahdin ajalle osuu usein myös sellaisia harjoituksia, joihin on pakko osallistua. Hannu Sipilä kirjoittaa 5 / 2019 Sotilasaikakauslehdessä, että upseerille voi vuoden aikana kertyä jopa 900 tuntia merkitsemätöntä ylityötä (Sipilä 2019).

Mainittu todellinen työmäärä on merkittävä ja aiheuttaa korostuneen tarpeen palautumiselle (van der Hulst ym. 2006, 11). Tälle palautumiselle ei ole riittävästi vapaa-aikaa, mikä näyttäytyy yleisenä kuormittumisena ja vaikuttaa siten myös siihen, miten täysipainoisesti läheisten kanssa kyetään vapaa-aikaa viettämään. Toisaalta useat vastaajat kokevat, että työsuhteen ehdot palkan suhteen ovat hyvät. Meripalveluksesta saatava korvaus on koko perheen elämisen kannalta merkittävä tulonlähde ja mahdollistaa perheelle taloudellisesti vapaamman elämän.

Varallaolovalmiudesta maksettavaa korvausta pidetään täysin riittämättömänä ja työajan suhteen se koetaan epäoikeudenmukaisena. Viikonlopuille osuvia varallaolopäiviä ei yleisesti koeta vapaapäiviksi ja niiden koetaan haittaavan perheen kanssa vietettyä aikaa. Työsuhteen ehdot näyttäisivät olevan merkittävä syy siihen, miksi informanteille muodostuu ajankäytöllisiä ja käyttäytymiseen liittyviä ristiriitoja työn ja yksityiselämän välille.

Pääkysymys:

Miten työn ja yksityiselämän yhteensovittamista voisi parantaa aluspalveluksessa?

Työn kuormittavuuden hallinta on yksi lähestymistapa, jolla työn ja yksityiselämän yhteensovittamista on mahdollista parantaa. Suunnitelmallisuuden parantaminen entisestään luo työntekijöille mahdollisuuden suunnitella ja pysyä suunnitelmissaan myös työn ulkopuolisten asioiden suhteen. Rima olemassa olevien suunnitelmien muuttamiselle tulisi asettaa korkealle. On ymmärrettävää, että valmiusorganisaatioissa valmiudelliset tehtävät voivat muuttuvissa tilanteissa johtaa yllättäviin ja ennalta suunnittelelattomiin meripalveluksiin, mutta harjoitustoiminnan suhteen suunnitelmallisuuden lisäämiseen on todennäköisesti paremmat mahdollisuudet.

Meripalveluksen aikana tapahtuva palautuminen vaikuttaa olevan yleisesti haastavaa. Palautumisen edistämiseksi on suositeltavaa keskittyä suunnittelemaan harjoitusjaksojen rasitus siten, ettei rasituksen huippu ajoittuisi siihen, kun alus kiinnittää rantaan ja merisotilaat kohtaavat yksityiselämän vaatimukset. Mahdollisuuksien mukaan tulisi pyrkiä järjestämään henkilöstölle tilaisuus levätä aluksella ollessaan yhtäjaksoisesti normaali kahdeksan tunnin unijakso, jolloin myös psykologinen palautuminen on ainakin teoreettisesti mahdollista. Tutkimuksen mukaan ihminen tarvitsee noin kahdeksan tunnin yhtäjaksoisen unen palautuakseen täysipainoisesti. Tämä on merkityksellistä erityisesti psykologisen palautumisen näkökulmasta, koska normaali kahdeksan tunnin uni jakautuu 4-5 unisykliin, joista tavallisesti aamuyön tunteina toteutuvien jälkimmäisten syklien aikana korostuu henkinen palautuminen. Walker (2017) kuvaa tätä prosessia ikään kuin aivojen omatoimiseksi arkistoinniksi, jonka aikana kaikki valveillaoloaikana tullut informaatio lokeroidaan oikeisiin paikkoihin. Näin toimittaessa kyettäisiin paremmin palautumaan myös henkisesti, eikä kuormitus kasaantuisi samalla tavoin kotiinpaluun yhteyteen.

Univaikeudet aluksilla ovat yllättävän yleisiä. Mikäli henkilöstön määrä ei riitä toiminnan ylläpitämiseen kolmessa vahdissa, tulisi hyvää unenlaatua pyrkiä edistämään, jotta vapaavahdin aikana unta ja palautumista tulisi riittävästi. Konkreettisenä esimerkkinä voidaan antaa alusten sängyt, joiden tulisi minimoida aluksen tärinästä ja merenkäynnistä aiheutuvat vaikutukset unenlaatuun. Psykososiaalisen kuormittumisen taso aluksilla työskentelevien osalta tulisi selvittää ja tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin kuormittumisen pienentämiseksi. Keskeytymättömän unen edellytys henkiselälle palautumiselle on todistettu useissa tutkimuksissa (Zijlstra & Sonnentag 2006, 129-138).

Koska työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen näyttäytyy tutkimusaineistossa ristiriita- ja konfliktipainotteisesti, tulisi työn ja yksityiselämän tasapainoa pyrkiä parantamaan. Läheisten käsitystä työstä pidetään pintapuolisena, joten ymmärrystä työn todellisesta luonteesta tulisi lisätä. Tämä helpottaisi kotona odottavan puolison odotusten suhteuttamista mereltä palaavan odotuksiin. Samoin aluksilla työskentelevien tietoisuutta asiasta tulisi lisätä, jotta he kykenisivät paremmin huomioimaan myös puolison tarpeet ja odotukset kotiinpaluuseen liittyen. Tämä on tietyiltä osin osa laajempaa sotilasprofessioon liittyvää problematiikkaa, jossa sotilaiden perheiden oletetaan sopeutuvan sotilastyön vaatimuksiin. Perheiden huomioimisella on kuitenkin nähty olevan positiivisia vaikutuksia mm. sitoutumiseen. (De Angelis ym. 2018, 347.)

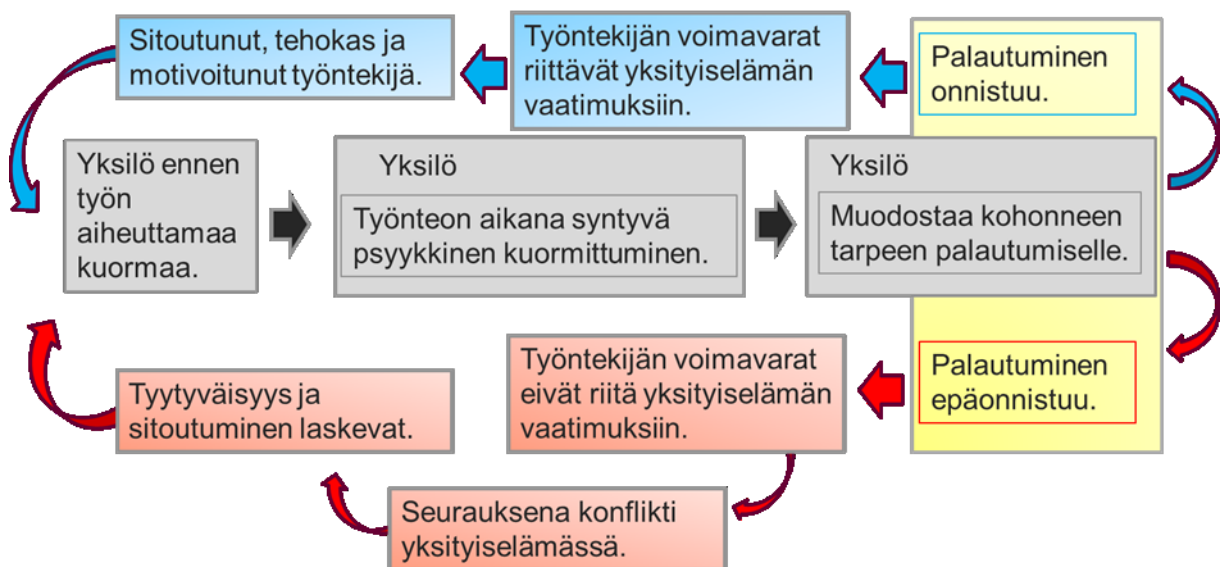
Puhtaasti aineistoon perustuen ja työajan lainsäädännöllisiä faktoja huomioimatta aluksilla palveleville tulisi kyetä mahdollistamaan riittävän pitkä palautumisjakso meripalvelun jälkeen. Riittävän palautumisjakson pituudesta ei tämän tutkimuksen perusteella ole muodostunut selkeää kuvaa, jota voisi käyttää sen määritelmänä, mutta nykyisellään palautuminen näyttäisi jäävän usein riittämättömäksi. Palautumisprosessin tarkemmaksi selvittämiseksi olisi tulevaisuudessa perusteltua lisätä tutkimusresursseja. On huomioitavaa, että esimerkiksi meripalvelun jälkeinen viikonloppu ei todellisuudessa ole vain lepoa. Ihmisillä on työstä irtauduttuaan monia velvoitteita, jotka vaativat osan ajasta ja henkisistä resursseista (Zijlstra & Sonnentag 2006, 129-138).

Myös sillä, mitä vapaa-ajalla tehdään, on todettu olevan vaikutusta palautumisprosessin onnistumiselle. Hyvin onnistuneen työstä irtautumisen on todettu olevan sidoksissa myönteiseen ja suunnitelmalliseen vapaa-aikaan, jonka aikana ylläpidetään sosiaalisia kontakteja ja harrastetaan itselle mieluisia asioita. Hyvän mielialan on todistettu edistävän palautumisprosessia. Mielialan kohentamiseksi vapaa-ajalla tulisi kyetä urheilemaan ja saavuttaa itselle tärkeitä tavoitteita. (Cardini & Freund 2020, 1-21.) Onnistuneen palautumisen edistämiseksi olisi hyvä antaa työntekijöille palautumiseen tähtävää koulutusta, jonka keskiössä olisi palautumisprosessiin vaikuttavat tekijät.

7.2 Tutkimuksen teoreettiset johtopäätökset

Tutkimuksessa on tullut ilmi, että työn ja perhe-elämän tutkimuksessa pitkään vaikuttanut Greenhausin ja Beutellin (1985) konfliktiteoria on toimiva kategorisoimaan työstä kotiin syntyvien konfliktien ilmentymistä. Konfliktien jakaminen ajankäytön, psyykkisen kuormittumisen ja käyttäytymismuutosten ongelmiin on tämän tutkimuksen perusteella todenmukainen ja toimiva tapa tulkita konflikteja. On kuitenkin mainittava, että tässä tutkimuksessa käyttäytymismuutoksiksi tulkitut ilmiöt ovat useasti seurausta psyykkisestä kuormittumisesta. Havaintojen lokerointi tutkimusmielessä on perusteltua, mutta aineiston perusteella tarpeetonta yksinkertaistamista, varsinkin, kun tutkimuksen tarkoituksena ei ole teorian testaaminen.

Tutkimuksessa onkin konfliktiteorian oikeaksi todistamisen sijasta onnistuttu selittämään syitä psyykkisen kuormittumisen taustalla. Siinä, missä konfliktit ilmenevät Greenhausin ja Beutellin (1985) kuvaamalla tavalla ihmisen eri roolien joutuessa ristiriitaan niissä esiintyvien vaatimusten suhteen, on tässä tutkimuksessa onnistuttu selittämään myös ristiriitojen taustavaikuttajia melko kattavasti. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työelämäntutkimuksen teoreettisena kontribuutiona voidaan todeta, että palautuminen käsitteenä on keskeinen työn ja yksityiselämän yhtensovittamiseen liittyvä tekijä. Palautumisen onnistuminen ja epäonnistuminen ovat jossain määrin yhteydessä useimpiin tässä tutkimuksessa esiin tulleisiin havaintoihin. Seuraavassa kuvassa 11 selitetään palautumisen merkitystä työn ja yksityiselämän yhtensovittamiseen.



Kuva 11. Palautumisen vaikutus työn ja yksityiselämän yhtensovittamiseen.

Kuvasta voidaan nähdä, että palautumisen onnistuessa normaalisti ja säännöllisesti, työntekijän voimavarat riittävät työn ulkopuolisen elämän haasteisiin, jolloin myös työhön riittää voimavaroja. Kun palautuminen syystä tai toisesta häiriintyy, on seurauksena voimavarojen ehtyminen ja lopulta konflikti yksityiselämässä, koska ihmisen fyysisillä ja psyykkisillä voimavaroilla on rajansa. Konfliktin seurauksena tyytyväisyyden tunne ja sitoutuminen työhön laskee. Tämän seurauksena kuormittuminen kumuloituu, koska elvyttävä kokemus jää vajaaksi, mutta työn kuormittavat vaikutukset toistuvat.

Kuva on esitetty tässä yhteydessä niin, että palautumisen tarve syntyy juuri työn kuormittavuudesta, koska tutkimusaineisto niin osoittaa. Kuvio olisi mahdollista kääntää myös niin päin, että yksityiselämän haasteista johtuva kuormittuminen aiheuttaisi palautumisen tarpeen ja sen estyessä voimavarat eivät riittäisi työssä suoriutumiseen. Molemmissa tapauksissa palautuminen on merkittävässä roolissa yksilön tyytyväisyyteen vaikuttavana tekijänä. Havainto tukee Torppinen-Tannerin ym. (2016) näkemystä siitä, miten työn ja yksityiselämän välillä vallitseva tasapaino on yksilön tyytyväisyyden kannalta merkityksellistä. Palautuminen on avainasemassa tasapainon saavuttamiseksi. Mikäli palautuminen ei toteudu toivotulla tavalla, on seurauksena ongelmia jommalla kummalla elämäntilalla, mikä pahimmillaan johtaa ongelmiin myös toisella. Palautuminen tulee käsittää laajana käsitteenä, joka kattaa koko ihmisen psykofyysisen kokonaisuuden. Johtopäätöksenä syntynyt malli tukee Demeroutin ym. (2009) kehittämän mallin teoriaa päivittäisestä palautumisprosessista (kuva 12).



Kuva 12. Päivittäisen työstä palautumisen malli. Mukailtu (Demerouti ym. 2009)

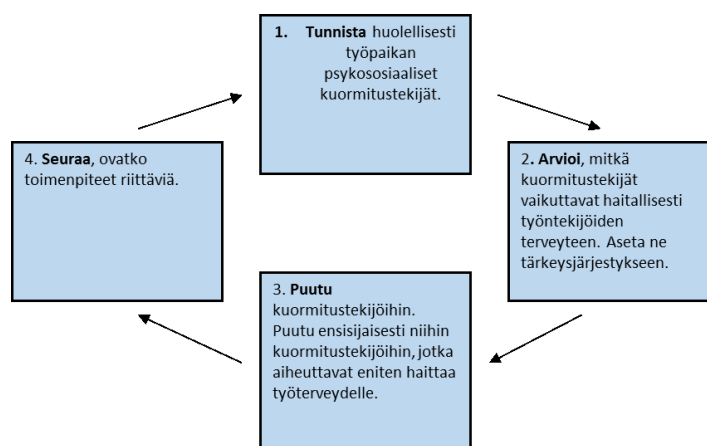
Demeroutin ym. (2009) havaintojen mukaan työssä esiintyvät vaatimukset ja tapahtumat vaikuttavat merkittävästi työn ulkopuolisen ajan palautumisprosessiin. Työn vaatimukset aiheuttavat kuormittumista, mikä vastaavasti aiheuttaa tarpeen niiden lieventämiselle töiden jälkeen. Työssä kertyvä psyykkinen kuormittuminen on suhteessa työhön vaadittaviin henkilökohtaisiin resursseihin. Mitä enemmän resursseja on käytössä, sitä vähemmän kuormaa kertyy. Työn vaatimusten taas katsotaan helpommin kerryttävän psyykkistä kuormaa silloin, kun resurssit ovat vähäiset. Mallin mukaisesti palautuminen on päivittäinen prosessi, johon työpäivän jälkeen sisältyy palautumista edistävää työhön kuulumatonta aktiviteettia. (Demerouti ym. 2009, 110-112.) Tässä kohtaa johtopäätöksenä syntyneessä mallissa palautuminen häiriintyy. Meripalveluksessa tällaisen aktiviteetin toteuttaminen on erittäin vaikeaa, ellei mahdotonta. Jo pelkästään se, että aktiviteetti on toteutettava työympäristössä, tekee siitä haasteellista.

Demeroutin ym. (2009) mukaan palauttavan aktiviteetin lisäksi kotona palautumiseen ennen nukkumaanmenoa vaikuttavat kodin vaatimukset ja resurssit, jotka toimivat samalla periaatteilla kuin työssä. Resurssit ovat liitoksissa siihen, miten paljon työstä on kertynyt psyykkistä kuormaa ja miten paljon arkielämän vaatimuksia henkilöön kohdistuu. Niiden yhteisvaikutus yhdessä palauttavan aktiviteetin kanssa määrittää sen psykologisen ja fyysisen tilan, jossa unenlaatu ja määrä punnitaan. Näin ollen ne vaikuttavat myös paljolti unen laatuun. (Demerouti ym. 2009, 110-112.) Merellä oltaessa prosessista jää kokonaan pois työn ulkopuolinen toiminta, jonka aikana tapahtuva palautuminen valmistaa henkilöä palautumisprosessin viimeistelyyn eli uneen. Tämä voi olla myös yksi selitys laajasti raportoiduille univaikeuksille laivalla. Demerouti ym. (2009) nostavat esiin, että ennen nukkumaanmenoa tapahtuva palautumisprosessi vaikuttaa mm. fysiologisiin tekijöihin, kuten verenpaineeseen ja sykkeeseen, joilla vastaavasti on yhteys unenlaatuun. Tästä johtopäätöksenä voidaan todeta, että päivittäisten palautumisprosessien puuttuminen aluksilla mahdollisesti heikentää unenlaatua, mikä taas kasvattaa psyykkistä kuormaa kumulatiivisesti.

Kun mallia sovelletaan mereltä kotiin palaavan merisotilaan tilaan, voidaan todeta, että prosessin lähtövaiheessa työn vaatimukset ovat merkittäväällä tavalla ylittäneet työhön käytössä olleet resurssit. Kun tähän lisätään läheisten ja kodin vaatimukset, niistä muodostuu raskas henkinen painolasti kotiinpaluun yhteydessä. Vaikka henkilö ryhtyisikin palautumista edistäviin aktiviteetteihin, voidaan lähtökohtatilanteen perusteella arvioida, että nukkumaan mennessä henkilö ei ole saavuttanut psykologisesti ja fysiologisesti optimaalista tilaa, jolloin myös ensimmäisen yön uni kotiinpaluun jälkeen voi häiriintyä. Tämä voi olla selittävä tekijä sille, että osa informanteista kuvasi meriviikon jälkeistä työviikkoa matalatehoiseksi. Edelleen tämä tukee aiempaa johtopäätöstä riittämättömästä palautumisesta. Näin ollen työntekijällä ei välttämättä riitä resursseja kodin vaatimuksiin kotiin paluun yhteydessä, mikä altistaa hänet myös ristiriitojen seurauksena konfliktille (*Work Family Conflict*).

7.3 Tutkimuksen käytännölliset johtopäätökset ja toimenpidesuosituksukset

1. Tutkimuksen keskeisimpänä teoreettisena havaintona on tunnistettu psyykkisen kuormittumisen vaikutukset työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Psykkistä kuormittumista tulisi tutkia laajemmin Rannikkolaivastossa vakavimpien seurannaisvaikutusten ennaltaehkäisemisen mahdollistamiseksi. Esitän, että Rannikkolaivaston aluksilla palveleville henkilöille suoritetaan psykososiaalisen kuormitustekijöiden ja kuormitustason arviointi. Tällä ei tarkoiteta pelkästään esimiesten ja terveydenhuoltohenkilöstön tekemää työpaikkaselvitystä vaan erillistä kuormitusta mittaavaa henkilökohtaista kyselyä. Työpaikkaselvityksiä päivitettäessä tulisi kiinnittää huomio psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamiseen, jotka on ohjeistettu Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen työkirjassa *Riskien arviointi työpaikalla*.



Kuva 13. Mukailtu Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. työsuojelu.fi

Toiminnassa on mahdollista hyödyntää työsuojelun nelikenttämallia (kuva 13), jossa ensin tunnistetaan kuormitustekijät. Osa todennäköisistä kuormitustekijöistä on tunnistettu tässä tutkimuksessa. Osana kuormitustekijöiden tarkempaa arviointia henkilöstölle tulisi suorittaa kysely, jossa kartoitetaan työn sisältöön, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ja työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä. Kysely on tarkoitettu myös työnantajan käyttöön, vaikka se on kehitetty työsuojelutarkastajien käyttöön. (Aluehallintovirasto 2020.) Tunnistettuihin kuormitustekijöihin puututaan, tilannetta seurataan ja uudelleenarvioidaan. Tutkimustulosten perusteella on syytä olettaa, että työhön liittyy psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Kuormittumista esiintyy myös laajemmin kuin mitä tämä tutkimus osoittaa.

2. Yhtenä merkittävänä työn ja yksityiselämän konfliktien syntyyn johtavana tekijänä tunnistettiin riittämätön ymmärrys ja vuorovaikutus työntekijöiden ja puolisoiden välillä. Onnistuneemman työn ja yksityiselämän rajapinnassa tapahtuvan kohtaamisen aikaansaamiseksi esitän, että osaksi työntekijöiden toimintakykykoulutusta muodostetaan koulutuspaketti, joka valmentaa työntekijöitä työn ja yksityiselämän ristiriitojen kohtaamiseen. Erityisesti kotiinpaluuseen liittyviin tekijöihin tulisi kiinnittää huomiota, jotta useampi työntekijä kykenisi paremmin huomioimaan kotiinpaluuseen liittyvät odotukset myös puolison osalta. Myös mereltä kotiin tapahtuvaan yhteydenpitoon olisi mahdollista kiinnittää huomiota. Panostamalla henkisen tuen antamiseen vuorovaikutustilanteissa on mahdollista osoittaa olevansa osana ratkaisemassa haasteita, vaikka ei olekaan fyysisesti läsnä.

3. Työn ja yksityiselämän vuorovaikutuksen parantamiseksi esitän järjestettäväksi koulutusta myös puolisoille. Koulutuksen päämääränä olisi läheisten ymmärryksen parantaminen merisotilaiden työstä. Tietoisuuden lisäämiseen voisi liittyä esimerkiksi esimiesten tietoturvan rajoissa esittämä kuvaus työn merkityksestä ja vaativuudesta sekä työterveyden kuvaus vuorotyön raskavuudesta kaksivahtijärjestelmässä. Tietoisuuden lisäämisellä on mahdollista lisätä myös läheisten sitoutumista yhteiskunnallisesti merkityksellisen työn vaatimuksiin.

7.4 Jatkotutkimus

Tutkimuksen tekeminen on ollut hyvin kiinnostavaa mutta myös haastavaa. Tutkimuksen aineistona on käytetty ainoastaan aluksilla työskentelevien haastatteluja, minkä vuoksi kodin näkökulma ja käsitys asiasta on muodostunut toisen käden tietona. Kokonaiskuvan parantamiseksi olisikin mielekästä toistaa tutkimus tulevaisuudessa merisotilaiden puolisoille.

Aluspalveluksen havaittiin olevan psyykkisesti kuormittavaa merisotilaille. Kuormittuminen vaikuttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen edellä kuvatuilla tavoin. Puolisoiden näkökulman selvittäminen palvelisi niin merisotilaiden kuormittumisen kattavampaa selvittämistä, kuin työn perhettä kuormittavien tekijöiden selvittämistä. Tällaisen tiedon tuottamisella voitaisiin selvittää niitä arvoja ja asenteita, joita merisotilaiden perheissä koetaan Puolustusvoimia ja laivalla työskentelyä kohtaan.

Tietoa olisi mahdollista hyödyntää läheisille suunnatun viestinnän ja koulutuksen suunnittelussa. On hyvin mahdollista, että läheisten voi olla vaikea ymmärtää sotilasorganisaatiossa työskentelyn kontrolloivaa otetta ja tiukkoja määräyksiä. Seagalin (1986) esiin tuoma sotilastyön normatiivisuus ei tässä tutkimuksessa noussut merkittäväksi havainnoksi, minkä vuoksi sen vaikutuksia olisikin mielenkiintoista tutkia sekä läheisten että merisotilaiden kuvaamina. Läheisten mielipiteillä on mahdollisesti vaikutusta myös siihen, miten työntekijä suhtautuu työhönsä. Väärien mielikuvien korjaamiseksi olisi muodostettava todenmukainen käsitys myös läheisten suhtautumisesta.

Mahdollisia tutkimuskysymyksiä olisivat esimerkiksi: 1) miten sota-aluksella työskentelevän puolison työn koetaan vaikuttavan perheeseen, 2) millaisena työnantajana Puolustusvoimat puolisoiden mielestä näyttäytyy sekä 3) mikä puolison työssä on haasteellisinta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kannalta?

Tässä tutkimuksessa otannan suuruus oli 23 informanttia, jotka olivat kolmesta joukkoyksiköstä. Tutkimuksen jatkamiseksi olisi ollut hedelmällistä muodostaa tutkimustuloksista kysely, joka olisi esitetty koko aluspalveluhenkilöstölle tulosten yleistettävyyden varmistamiseksi. Tämä olisi kiintoisa jatkotutkimuksen aihe tulevaisuudessa. Tutkimusasetelmassa olisi mahdollista hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia. Keskeisimmät tulokset olisi mahdollista muokata väittämissä ja esittää strukturoituna kyselynä koko perusjoukolle eli kaikille Rannikkolaivaston aluksilla palveleville henkilökuntaan kuuluville merisotilaille. Määrällisen analyysin tuloksena olisi mahdollista selvittää, miten hyvin tämän tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä.

Tässä tutkimuksessa tehtiin tutkijan kokemukseen ja aineistoon perustuen melko löyhä oletus siitä, että työ aluksilla on todennäköisesti JDC -mallin (*Job Demand Control Model*) mukaisesti sekoitus aktiivista työtä ja voimakkaasti psyykkistä kuormaa aiheuttavaa työtä. Jatkotutkimuksella olisi mahdollista määrittää JDC -mallia hyväksi käyttäen mihin kategoriaan työ asettuu. Tutkimus on mahdollista suorittaa sekä määrällisenä että laadullisena. Olisi mielenkiintoista selittää myös eri tehtävien luokitusten mahdolliset erot ja syyt luokitusten taustalla. Tämä mahdollistaisi myös kahden tutkimuksen samanaikaisen suorittamisen, joista toisessa aineisto analysoitaisiin määrällisesti ja toisessa laadullisesti.

8. POHDINTA

Tässä tutkimuksessa on selvitetty, mitkä asiat sotalaivalla työskentelyssä vaikuttavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, ja miten yhteensovittamista voisi parantaa. Perimmäisenä tarkoituksena on ollut aluksilla työskentelevien ihmisten kokemuksiin perustuvan kuvan muodostaminen työnantajan käytettäväksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tässä tavoitteessa on onnistuttu hyvin. Tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin.

8.1 Tutkijan rooli ja eettisyys

Käsittelen tässä alaluvussa omaa rooliani tutkijana suhteessa tutkimusjoukkoon ja tutkittavaan aiheeseen. Pohdin sekä haastattelutilanteen että varsinaisen tutkimustyöni ja siinä tekemieni tulkintojen eettisyyttä sekä asemaani tutkijana suhteessa tutkittaviin ja työn tilaajaan, joka on samalla tulkittavissa työnantajakseni. Tämän alaluvun kirjoittaminen on yksi tutkimukseni tärkeimmistä. Laadullisessa tutkimuksessa subjektiivisuus on jossain määrin aina läsnä. Tulkitessa aineistoa se herättää aina jonkin verran tunteita myös tulkitsijassa.

Suhteeni haastateltaviin ja kokemus sotilasorganisaatiosta

Työskentelin rannikkolaivaston eri alusluokilla ja eri upseerin tehtävissä noin 15 vuotta ennen yleisesikuntaupseerikurssin ja tämän tutkimuksen aloittamista. Viimeisimpänä tehtävänä palvelin Katanpää-luokan miinantorjunta-aluksen päällikkönä, jolloin tehtäviin kuuluivat myös erilaiset valmiudelliset velvoitteet. Tutkittava aihe on mielestäni hyvin ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Päällikkönä toimiessani olen havainnut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteita, mutta myös sitä tukevia asioita, kuten joustavuutta ja ymmärrystä yksityiselämän asettamien vaatimusten vaikutuksesta työtehtävien hoitamiseen. Omalla kohdallani voin todeta, että kiitos hyvän esimiestyön ja puolisoni joustavuuden olen onnistunut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. On selvää, että myös työntekijälle itselleen on asiassa jätettävä vastuuta. Taistelualukselle töihin hakeutuvan tulisi ymmärtää työhön liittyvän merkittävä määrä poissaoloja.

Oma subjektiivinen näkemykseni tutkittavasta asiasta on pitkän kokemuksen vuoksi ollut läsnä tutkimusprosessin eri vaiheissa, mutta pyrkimys on kuitenkin ollut heijastaa tutkittavien näkemystä tutkittavasta aiheesta (Hirsijärvi & Hurme 2014, 18). Toisaalta vahva esitietämys tutkittavasta joukosta ja itse aiheesta voidaan nähdä vahvuutena tutkimuksen empiirisen osion valmistelussa ja aineiston tulkinnassa. Upseerina työskentely laivastossa eroaa muista henkilöstöryhmistä merkittävästi. Erityisesti aluksen päällikkönä työskennellessä on työntekijä usein tahdostaan riippumatta tiedostamaton muiden yksikössä työskentelevien työntekijöiden ajatuksista. Tutkijana olen ollut kiinnostunut näkemään ja kokemaan, miten ihmiset kokevat tutkimuksen kohteena olevat asiat. Uskon, että juuri aiemman tehtäväni vuoksi kiinnostuin tutkimusaiheesta. Tutkimuksen tekemisellä olen pyrkinyt osaltani vaikuttamaan siihen, kuinka työntekijöiden työhyvinvointia voidaan jatkossa parantaa, mutta ensisijainen pyrkimys on kuitenkin ollut luotettavan tieteen tekeminen.

Tiesin jo tutkimusta aloittaessani, että valtaosa informanteista ovat minulle entuudestaan tuttuja ihmisiä. Tämä oli yksi niistä syistä, miksi pohdin alkuvaiheessa aineistonkeruun menetelmäksi kyselyä. Ajattelin sen tuntuvan vastaajista enemmän anonyymilta kuin haastattelun, mutta ohjaajani rohkaisemana päädyin kuitenkin haastatteluiden käyttämiseen tavoitteena saada laadukkaampaa aineistoa. Kyselyiden ongelmana ovat yleisesti tiedossa olevat heikko vastausprosentti ja vastaajien taipumus vastata lyhyesti avoimiin kysymyksiin. Tämä käsitys vahvistui tutkimuksen aikana, kun vertasin sähköpostihaastatteluissa keräämääni materiaalia äänitetyiden haastatteluiden avulla kerättyyn materiaaliin.

Koska lähtökohtana oli se, että haastateltavat olisivat tuttuja, tiesin läpinäkyvyyden ja luotettavuuden olevan erityisen huomion kohteena tutkimuksessani. Työn tilaajan näkökulmasta voisi mahdollisesti olettaa, että lojaalius aiempaa työyhteisöä kohtaan olisi vaikuttanut tulkintoihini. Päädyin kuitenkin tulkitsemaan tilanteen siten, että olen ansainnut työn tilaajan ja työnantajani luottamuksen aiemmalla virkaurallani, eikä sitä olisi syytä kyseenalaistaa tässäkään tilanteessa. Sen sijaan uskon sen syventäneen tutkimusta, koska se on mahdollistanut ymmärryksen kautta myös syvällisemmän tulkinnan tekemisen.

Tutkijana minulla ei ole ollut vaikeutta ymmärtää laivalla käytettyjä termejä, slangia tai kerrotun yhteyttä todellisuuteen, koska olen itsekin elänyt samassa maailmassa. Haasteen se kuitenkin loi, ja vaati tietoista etäisyyden ottamista asiaan koko tutkimusprosessin ajan. Etäisyyden ottaminen tuntui helpommalta tutkimuksen edetessä, minkä luulen johtuvan sekä tutkijana kasvamisesta että opintojen etenemisen myötä ajatusten siirtyessä tuleviin tehtäviin. Viime kädessä tarkoitukseni on kuitenkin ollut tuottaa puolueetonta ja teorian avulla todistettua tietoa Puolustusvoimien työn kehittämisen tueksi. Tulosten yhdistämisellä aiemmin tutkittuun tietoon olen pyrkinyt tiedon perustelemiseen ei-henkilökohtaisin keinoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 148.)

Uuden tiedon tuottamiseen liittyvä pohdinta

Haastattelujen teemojen valintaan kiinnitettiin erityistä huomiota laadukkaan aineiston varmistamiseksi. Aihetta mahdollisimman kattavasti käsitteleviä apukysymyksiä muodostettiin useita, jotta haastattelutilanteessa syntyviä lisäkysymyksiä, joiden muotoiluun subjektiivinen näkemys vaikuttaa, ei olisi tullut liikaa aineiston luotettavuuden näkökulmasta. (Hirsijärvi & Hurme 2014, 184.) Käytännössä apukysymysten kattavuudella pyrittiin siihen, että olisi riittävästi sellaisia apukysymyksiä, joiden henkilökohtaista arvolatausta oli jo ennalta pohdittu, jolloin pyrittiin välttämään haastattelutilanteessa tutkijan tiedostamaton keskustelun ohjaaminen ja johdattelu.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista on tutkittu Puolustusvoimissa aiemminkin. Uuden tiedon tuottaminen Puolustusvoimissa tehtyyn tutkimuskokonaisuuteen oli alusta asti tiedostettu, joskaan ei merkittävä haaste, sillä ympäristö, jota tässä tutkimuksessa käsitellään, poikkeaa aiemmista tutkimuksista. Sen vuoksi tutkimus keskittyi lähestymään aihetta juuri laivalla työskentelyn erityispiirteiden kautta. Lisäksi laadullisen tutkimuksen keinoin oli mahdollista tuottaa tietoa jo olemassa olevien työilmapiirikyselyiden avulla kerättyihin määrällisiin tietoihin, mikä toivottavasti auttaa ratkaisemaan niissä esiin tulleita havaintoja. Tutkimus on tietoisesti pidetty julkisena, minkä seurauksena esimerkiksi valmiuden tarkka kuvaaminen on käsitelty pinnallisemmin tai siihen liittyviä tekijöitä on jätetty kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. Tämänkaltaiset ratkaisut on tehty operaatioturvallisuuden ylläpitämiseksi.

Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä toimi hyvin. Sen avulla oli mahdollista tuottaa syväliempää tietoa kuin esimerkiksi kyseluiden avulla. Kun tutkimuksen tavoite on ollut ymmärtää tutkimusjoukon ajatuksia tutkittavasta aiheesta, on aineisto laadukkaampaa tutkijan arvioidessa myös informantin elekieltä ja tunnetilaa. Analyysimenetelmänä teoriaohjaava sisällön analyysi toimi tässä tutkimuksessa hyvin, sillä teoriapohja oli poikkeuksellisen kirjava johtuen osin myös tutkittavan asian monitahoisuudesta. Tieteellisestä näkökulmasta olisi kuitenkin ollut uskottavampaa syventyä yhteen teoriaan, ja lähestyä aineistoa abduktiivisuuden sijasta deduktiivisesti pyrkimyksenä todistaa yksittäinen teoria joko todeksi tai epätodeksi. Abduktiivisen päätelyn taustalla tutkijan ajatukset risteilevät valmiiden mallien ja aineistolähtöisyyden välillä. Aineiston yhdistäminen teoriaan saattaa tuntua ja näyttäytyä pakolla tehdyksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110). Pidän valittua lähestymistapaa kuitenkin perusteltuna, sillä aineistossa esiin tulleiden tietojen perusteella työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä on useita, ja ne muodostavat useissa tapauksissa riippuvuussuhteita keskenään.

Vapaaehtoisuus ja anonymiteetti

Informanttijoukon valinnan suhteen oli alusta alkaen selvää, että tutkimukseen otettaisiin haastateltavia ainoastaan vapaaehtoisuuteen perustuen. Lähestyin aluspalveluksessa olevia henkilöitä kutsulla, jossa kerrottiin tutkimuksen aihe ja tavoite sekä ilmaistiin mahdollisuus osallistua tärkeän asian tutkimukseen. Kutsu välitettiin alusten päälliköiden kautta kaikissa tapauksissa koko henkilöstölle. Kutsun ohjeistuksena oli ottaa suoraan yhteyttä tutkijaan, mikäli haluaisi osallistua haastateltavaksi. Kaikki yhteyttä ottaneet täyttivät suostumuslomakkeen haastatteluiden alussa, jossa he suostuivat haastattelun nauhoittamiseen ja materiaalin käyttämiseen myös jatkotutkimusta varten Puolustusvoimien tutkimuksissa. Sähköpostihaastatteluihin osallistuvilta suostumus pyydettiin sähköpostilla.

Anonymiteettiin kiinnitettiin erityistä huomiota. Ryhmähaastatteluihin suostuneiden osalta tilannetta tulkittiin siten, että yksilöt ymmärsivät ryhmähaastatteluun suostuessaan voivansa tulla tunnistetuiksi kirjallisista vastauksistaan. Toisaalta sama tunnistetuksi tuleminen tietoisuus valitsi jo haastattelutilanteessa.

Yhden Informantin kohdalla toissijainen tunnistettavuus nousi korkeaksi, koska oli joukon ainoa vastikään irtisanoutunut. Hänen kohdallaan päädyin kysymään vielä erikseen suostumusta materiaalin käyttöön tämän ilmi tuoden. Toimin tilanteessa kuvatulla tavalla, koska en halunnut hylätä materiaalista niitä osioita, joissa irtisanoutumista käsiteltiin. Sukupuoleen ja anonymiyyteen liittyviä pohdintoja ei ollut tarpeen tehdä, koska kaikki haastatteluihin osallistuneet olivat miehiä.

Haastattelumuistiinpanojen kerroin olevan vain omaa käyttöä varten tutkimuksen analyysivaiheessa, ja niiden tarkoitus oli helpottaa minua palaamaan mielessäni haastattelutilanteeseen. Kerroin, että muistiinpanot kokonaisuudessaan tuhottaisiin asianmukaisesti analyysin valmistuttua.

8.2 Menetelmät ja tulokset

Roolini kokemattomana haastattelijana saattoi jättää joitakin asioita tai asiakokonaisuuksia pimentoon, mutta toisaalta aineiston saturaation saavuttaminen ja tiedon samankaltaisuus yksiköstä riippumatta viittaavat siihen, että haastateltavat puhuivat käsitellyistä asioista totta. Mikäli haastateltavien välillä olisi ollut suuria näkemyseroja olisi, olisi voinut miettiä, oliko taustalla jokin erityinen syy, miksi asiasta ei haluttu tai voitu puhua. Voidaankin todeta, että kerätty aineisto oli tutkimuksen onnistumisen kannalta riittävä.

Osaltaan vastausten homogeenisuus myös tukee ajatusta tulosten yleistettävyydestä Rannikko-laivaston aluksilla. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta aineisto ja sen taustatekijänä vaikuttava poikkeuksellinen työ eivät ole merkittäviä, vaikka Puolustusvoimat instituutiona onkin yhteiskunnallisesti merkittävä. Asiaa voisi myös katsoa siitä näkökulmasta, että yhteiskunnallisesti merkittävän instituution ylläpitäjinä toimivat ammattisotilaat ja heidän työhyvinvointinsa olisivat yhteiskunnallisesti merkittävässä roolissa, mutta tieteellisestä näkökulmasta otannan pienuus ja sen erityislaatuisuus suhteessa laajempaan tutkimukseen vähentävät sen yhteiskunnallista merkittävyyttä.

Tutkimuksessa on tarkasteltu kolmesta erityyppisestä yksiköstä tulevien merisotilaiden näkemyksiä työskentelystä aluksella, sen kuormittavuudesta ja sitä kautta vaikuttavuudesta psykologiseen palautumisen tarpeeseen ja palautumisen onnistumiseen. Psykologisen kuormittumisen tarkastelu on korostunut työn aikana, ja sen vaikutuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiselle on pyritty arvioimaan useiden siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Vaikka aineistossa saavutettiinkin saturaatio niin tulosten yleistettävyyden kannalta, olisi ollut järkevää ottaa mukaan myös toisen pintatorjuntalaivueen henkilöstöä, jolloin otanta olisi kattanut kaikki joukkoyksiköt. Päätös yhden pintatorjuntalaivueen pois jättämisestä perustui yksiköiden samankaltaisuuteen.

Taustatutkimuksessa käytetty kirjallisuus on suurelta osin yliopistotasoiseen tutkimukseen perustuvaa, ajankohtaista tietoa. Poikkeuksena tähän muodostavat työn ja perheen yhteensovittamista tutkineiden tutkijoiden klassikot, joihin mm. konfliktiteoria kuuluu. Lisäksi työssä on käsitelty alemman korkeakoulutason opinnäytteitä niiltä osin, kun laivatyöstä ja sen erityispiirteistä (ahtaus, merenkäynti jne.) on pyritty luomaan realistinen kuva. Alemman korkeakoulutason tutkimusten käyttö lähteenä ei ole suositeltavaa, mutta todettakoon sen olleen vähäistä ja toimineen lähinnä tukena laivalla työskentelyyn liittyvien kysymysten laadinnassa. Tietyissä mielessä sen voi kuitenkin katsoa laskevan työn arvoa.

Työnkuvan kompleksisuus suhteessa tutkittavaan aiheeseen yllätti. Valittu lähestymiskulma ei missään tapauksessa ole ainoa mahdollinen, mutta ennakkokäsitykseni työskentelystä sotaluksella vaikutti päätökseen. Tutkimus käsittelee yleisesti työ- ja perhe-elämän tutkimusta, työn ja perhe-elämän tutkimusta Puolustusvoimissa sekä laivatyötä erityispiirteineen ja niiden vaikutuksia aiheeseen. Olen kuitenkin tyytyväinen, että aihetta käsiteltiin korostuneesti työn kuormittavuuden, työstä irtautumisen ja palautumisen kautta, sillä tutkimuksella kyettiin tuottamaan myös uutta tietoa psyykkisen kuorman kumuloituvasta kasvusta ja sen vaikutuksista työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

Tutkimustuloksista muodostunut kuva on yleisluonteeltaan negatiivinen, koska aineistossa korostuvat kritiikki ja ikävinä koetut asiat. Tämä selittyy ainakin osittain myös inhimillisillä tekijöillä. Kun ihmiselle annetaan tilaisuus kertoa mieltä askarruttavista ja painavista asioista, on luontevampaa pyrkiä kertomaan ne asiat, joihin haluaisi muutosta. Samalla se ilmaisee sitä luottamuksen tasoa, joka haastattelutilanteissa vallitsi, mitä ei voi pitää itsestään selvänä johdun tutkijan asemasta organisaatiossa.

Tutkimustulosten liittäminen aiempaan tutkimustietoon onnistui hyvin huolimatta lähdeaineiston kirjavuudesta ja laajuudesta. Vaikka tutkimus onkin suoritettu tavanomaisesta poikkeavassa työympäristössä, ovat sen tulokset verrattavissa yleiseen työn ja perhe-elämän tutkimukseen, ja tulokset samankaltaisia kuin vallitsevien yhteiskunnallisten tendenssien mukaan voi olettaakin. Perhekeskeisyys on lisääntynyt samassa määrin myös tässä tutkimusjoukossa. Tämä aiheuttaa aiempaa suurempia paineita organisaation kulttuurisille ja mahdollisesti käytännöllisille muutoksille, jotta tyytyväisyys ja sitoutuminen turvataan tulevaisuudessa.

Teoreettisena antina voidaan pitää myös sitä, ettei henkilöstöryhmällä vaikuttaisi olevan suurta merkitystä siihen, miten työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen aluspalveluksessa toteutuu. Havainto on mielenkiintoinen, sillä se eroaa siitä, mitä Otonkorpi-Lehtoranta (2017) havaitsi tutkiessaan työn ja perheen yhteensovittamista Panssariprikaatissa ja Maavoimien esikunnassa. Havainto myös tukee käsitystä sota-aluksesta poikkeuksellisena työympäristönä.

Kuormittumista käsittelevät osuudet ovat linjassa psykologisen tutkimuksen kanssa, mikä käsittelee työstä irtautumista, palautumista ja psykososiaalista hyvinvointia. Toimintakykyä edistävästä lähestymistavasta oli se etu, että tutkimuskysymyksiin on kyetty vastaamaan luomalla kokonaisvaltainen kuva työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen vaikuttavista tekijöistä. Ilman tätä olisi työn kuormittavuuden käsittely mahdollisesti jäänyt huomaamatta. Tieteellistä merkittävyyttä laskee tutkimuksen toistettavuus. Analyysin logiikka on selitetty tarkasti, mutta taustalla oleva tulkinta on aina subjektiivista eikä siksi toistettavissa samalla tavalla, kuten määrällisessä tutkimuksessa olisi. Sen sijaan teoreettisena antina voidaan pitää työ ja perhe-elämän tutkimuksen aiempaa laajempi yhdistäminen psykologian tutkimuksen osa-alueisiin, joissa käsitellään psykologista palautumista ja työstä irtautumista. Tässä mielessä sota-alukset ovat validi tutkimuskohde, sillä alusten työntekijöillä psyykinen kuormittuminen on voimakasta sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen usein haasteellista. Teoreettinen tausta-aineisto on toiminut analyysin ja siitä muodostetun synteessin tukena, tutkimushavaintoja vahvistaen.

Yksinkertaistettua havaintoa siitä, että huolehtimalla työntekijöiden riittävästä palautumisesta voidaan todennäköisemmin estää työstä perhe-elämään aiheutuvat konfliktit ja niiden seurauksena syntyvä toimintakyvyn aleneminen, on osaltaan tulkittavissa tutkimuksen teoreettiseksi kontribuutioksi. Sinänsä varsin loogiselta kuulostava havainto siitä, että riittävä palautuminen pitää yllä toimintakykyä, kätkee tässä tapauksessa sisälleen myös työn ja yksityiselämän dynamiikan, jonka vaarantumisella on työntekijän toimintakyvylle paljon suuremmat vaikutukset kuin kuormittumisesta aiheutuvalla palautumisen tarpeella sellaisenaan.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus, toistettavuus ja pätevyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia pidetään yleisesti haastavana. Käsittelen luotettavuutta tässä yhteydessä Lincolnin ja Cuban (1986) esittämiä kriteereitä mukaillen. Kriteerit koostuvat neljän pääkohdan arvioinnista, jotka ovat uskottavuus (*Credibility*), siirrettävyys (*Transferability*), riippuvuus (*Dependability*) ja vahvistettavuus (*Confirmability*) (Lincoln & Cuba 1986, 73-84).

Tutkijan tulkinta tutkimuksen tiedonantajien kertomuksista on jossain määrin aina subjektiivinen ja nostaa usein esiin kysymyksen siitä, ovatko esitetyt tulokset totta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158). Tämän tutkimuksen totuus pohjana voidaan luotettavasti pitää tutkijan tulkintaa informanttien kertomasta. Luotettavuutta arvioitaessa tulisi kiinnittää huomiota mm. tutkimukseen käytetyn ajan riittävyttä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165). Tästä näkökulmasta aikatauluun sidottu opinnäytetyö ei luotettavuuden kannalta ole ideaali. Todettakoon kuitenkin, että tässä tutkimusprosessissa on seurattu tutkimussuunnitelman yhteydessä muodostettua aikataulua onnistuneesti kiireeltä välttyen. Luotettavuuden näkökulmasta tutkimukseen käytössä ollut aika oli riittävä.

Toinen luotettavuuteen vaikuttava tekijä on tutkimuksen julkisuus. Julkisuuella tarkoitetaan tässä yhteydessä tutkijakollegoiden mahdollisuutta seurata tutkimusprosessia sekä prosessin yksityiskohtaista raportointia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165). Julkisuus tässä tutkimusprosessissa toteutuu hyvin. Maanpuolustuskorkeakoulussa suoritettaviin opinnäyteprosesseihin kuuluvat kiinteästi tutkimuksen etenemistä seuraavat seminaarit, joissa tutkijakollegat ja ulkopuoliset arvioijat pääsevät seuraamaan prosessin etenemistä. Tämän tutkimuksen aikana olen lisäksi pyytänyt ulkopuolisen tutkijakollegan Anitta Hannolan arvion niin tutkimustuloksistani kuin haastattelukysymyksistä empiirisen aineiston keräämiseen liittyen. Tämän lisäksi tutkimusraportti on julkinen asiakirja, mikä ei ole itsestäänselvyys Maanpuolustuskorkeakoulussa tehdyissä tutkimuksissa, sillä tutkittavat aiheet käsittelevät usein turvaluokiteltua tietoa.

Kolmas tutkimusprosessin julkisuuteen liittyvä tekijä on face-validiteetti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 165). Luotettavuuden parantamiseksi tutkimustulokset on lähetetty erikseen kaikille tutkimukseen osallistuneille sähköpostikirjeen liitteenä. Heitä on pyydetty lukemaan tulokset ja tarkistamaan, kokevatko he tulevansa tunnistetuiksi tai väärin tulkituiksi joissakin alkuperäisilmaisuja kuvaavissa lainauksissa, joita tutkimustuloksissa on käytetty tekstin elävöittämiseksi. Aineistositaattien käytöllä on myös luotettavuutta lisäävä vaikutus (Hirsijärvi 2009, 233). Edellä mainittuihin seikkoihin perustuen arvioin, että tutkimustulokset ovat uskottavia (*Credibility*).

Tutkimuksen siirrettävyyttä arvioitaessa tulisi pohtia, ovatko tulokset siirrettävissä toiseen kontekstiin. Siitä puhutaan usein myös synonyymina yleistettävyyden kanssa. (Trochim 2020.) Tämän tutkimuksen yleistettävyyttä perusjoukkoon voidaan pitää uskottavana. Perusjoukolla tarkoitetaan tässä yhteydessä Rannikkolaivaston aluspalveluksessa työskenteleviä ammattisotilaita. Siirrettävyys (*Transferability*) laajempaan ulkopuoliseen kontekstiin ei sen sijaan tunnu uskottavalta, sillä tutkimus on toteutettu poikkeuksellisessa ympäristössä ja tuloksiin vaikuttavat useat tekijät, joiden kanssa ns. tavallinen kansalainen ei ole tekemisissä.

Luotettavuutta on pyritty vahvistamaan analyysin ja tutkimusaineiston keräämisen seikkaperäisellä kuvaamisella. Niiden raportoinnin arvioidaan olevan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentava menettelytapa. (Hirsijärvi ym. 2009, 232.) Informanttien anonymiteettiin ja valintaan liittyvät menetelmät ja pohdinta tutkijan suhteesta heihin on raportoitu aiemmissa luvuissa samoin kuin eettinen tarkastelu. Nämä ovat myös tutkimuksen luotettavuuden kannalta keskeisiä tekijöitä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164). Tarkan kuvaamisen voidaan tässä yhteydessä tulkita lisäävän tutkimuksen vahvistettavuutta (*Confirmability*).

Aineiston hankinta kolmen erityyppisen haastattelun keinoin ei arvioni mukaan vaikuttanut merkittävästi niiden sisältöön, vaikka ilmaisu sähköpostihaastatteluissa olikin suppeampaa, eikä henkilökohtaisen tapaamisen puuttuessa ollut mahdollisuutta arvioida haastateltavien kehonkieltä ja tuntemuksia. Vaikka sähköpostiaineisto jäi äänitteitä suppeammaksi ja vastaukset on esitetty yleiskielellä, ei niiden arvoa tutkimukselle voi vähätellä. Osa sähköpostihaastatteluun osallistuneista panosti kielelliseen ilmaisuun selvästi muita enemmän ja toi tutkimukseen arvokasta sisältöä. On kuitenkin mainittava, että aineisto olisi todennäköisesti ollut laadukkaampi, mikäli kaikki haastattelut olisi kyetty toteuttamaan alkuperäisen suunnitelman mukaan.

Analyysin tarkalla kuvauksella pyritään myös osoittamaan tutkimuksen toistettavuutta tai riippuvuutta (*dependability*). Toistettavuuden arviointi uskottavasti ilman tutkimuksen toistamista toisen tutkijan toimesta tai uudelleen samalle tutkimusjoukolle on hyvin vaikeaa, jollei mahdollisuutta (Hirsijärvi ym. 2009, 231). Tutkimuksen validiutta arvioitaessa tulee pohtia tutkimusmenetelmän kykyä mitata tutkittavaa asiaa (Hirsijärvi ym. 2009, 231). Tässä tutkimuksessa on tiedonintressinä ollut tutkimusjoukon käsitys työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kokemuksista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Siksi on perusteltua todeta, että haastatteluin kerätty aineisto on validi keino informanttien ajatusten ja tuntemuksien selvittämiseksi. Dokumentoinnin yksityiskohtaisuutta pidetään tässä mielessä tärkeänä (Alasuutari 2011, 85-87). Sähköpostiaineiston dokumentointi muodostui aineistonkeruun yhteydessä. Äänittämistä pidetään yleisesti tarkkana dokumentointikeinona. Sanaton viestintä tallennettiin muistiinpanoihin ja aineiston tarkka litterointi ostettiin ulkopuoliselta yritykseltä, joten dokumentointi toteutettiin riittävän tarkasti. Kuitenkin haastatteluiden videoinnilla olisi kyetty paremmin tallentamaan haastateltavien kehonkielessä tapahtuvia muutoksia.

Tutkimus on ollut mielenkiintoinen matka niin tutkimuskohteena olevien ihmisten kohtaamisen myötä, kuin itse tutkittavan aiheen ajankohtaisuudesta johtuen. Aihe on mukaansa tempaava ja moniulotteinen. Tämän tutkimuksen aikana kyettiin valaisemaan vain osaa kokonaisuudesta ja mahdollisuuksia jatkotutkimukselle on runsaasti.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Aluehallintovirasto. (14. 12 2020). *tyosuojelu.fi*. Noudettu osoitteesta tyosuojelu.fi:
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykosiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Autio, H.-L.;Leinonen, M.;& Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2011). *TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN PUOLUSTUSVOIMISSA*. Helsinki: Puolustusministeriö/MATINE.
- Borgman, L.-S.;Rattay, P.;& Lampert, T. (2019). *Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review*. Department of Epistemology and Health Monitoring, Robert Koch Institute, Berlin, Germany. Berlin: Frontiers in Public Health.
- Britt, T. W.;& Bliese, P. D. (2003). Testing the Stress-Buffering Effects of Self Engagement Among Soldiers on a Military operation. *Journal of Personality*, 245-265.
- Britt, T. W.;& Dawson, C. R. (2005). Predicting Work-Family Conflict From Workload, Job Attitudes, Group Attributes, and Health: A Longitudinal Study. *MILITARY PSYCHOLOGY*, 203-227.
- Britt, T. W.;Davison, J.;Bliese, P. D.;& Castro, C. A. (2004). How Leaders Can Influence the Impact That Stressors Have on Soldiers. *MILITARY MEDICINE*, 541-545.
- Bryman, A. (2016). *Sosial Research Methods Fifth edition*. Oxford: Oxford University Press.
- Burrell, L. M.;Adams, G. A.;Durand, D. B.;& Castro, C. A. (2006). The Impact of Military Lifestyle Demands on Well-Being, Army and Family Outcomes. *Armed Forces & Society, Volume 33* (Number 1), 43-58.
- Cardini, B. B.;& Freund, A. M. (2020). Recovery from accumulated strain: The role of daily mood and opportunity costs during a vacation. *Psychology & Health*, 1-21.
 doi:10.1080/08870446.2020.1809661

- Carlson, D. S.;Kacmar, M.;& Williams, L. J. (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*. Journal of Vocational Behavior. Noudettu osoitteesta https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/40301829/Carlson_et_al._2000_JVB-WFCscale.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConstruction_and_Initial_Validation_of_a.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2
- Carvalho, V. S.;& Chambel, M. J. (2017). Work-Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces & Society*, 301-321.
- Chambel, M.;Castanheira, F.;Oliveira-Cruz, F.;& Lopes, S. (2015). Work Context Support and Portuguese Soldiers' Well-Being: The Mediating Role of Autonomous Motivation. *Military Psychology*, 297-310. doi:10.1037/mil0000087
- Chernyak-Hai, L.;& Tziner, A. (2015). *The I believe and then I invest in work-family balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout*. Netanya Academic College, Israel. doi:DOI:10.1016/j.rpto.2015.11.004.
- Coffey, A.;& Atkinson, P. (1996). *Making Sense of Qualitative Data*. Lontoo: Sage Publications.
- Dandeker, C.;& Paton, F. (1997). *THE MILITARY AND SOCIAL CHANGE A personel Strategy for the British Armed Forces*. London: Brasseys.
- De Angelis, K.;Smith, D. G.;& Segal, M. W. (2018). *Title:Handbook of the Sociology of the Militar* (Osa/vuosik. Second Edition). Madison: University of Wisconsin.
- Demerouti,, E.;Bakker, A. B.;Geurts, S. A.;& Taris, T. W. (2009). DAILY RECOVERYFROM WORK-RELATED EFFORT DURING NON-WORKTIME. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 85–123. doi:DOI: 10.1108/S1479-3555(2009)0000007006 · Source: OAI
- Erola, J.;& Räsänen, P. (2014). *Johdatus sosiologian perusteisiin*. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Eskola, J.;& Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- FINLEX. (9. 4 1976). *finlex.fi*. Noudettu osoitteesta Merityöaikalaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1976/19760296>

- FINLEX. (9. 8 1996). *finlex.fi*. Haettu 4. 11 2019 osoitteesta Työaikalaki:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
- Folkard, S.;Lombardi, D.;& Tucker, P. (2004). *Shiftwork: Safety, Sleepiness and Sleep*. Industrial Health .
- Fritz, C.;& Sonnentag, S. (2005). *Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences*. Technical University of Braunschweig. Braunschweig: Journal of Occupational Health Psychology, 187-199.
- Gareis, K. C.;Barnett, R. C.;Ertel, K. A.;& Berkman, L. F. (2009). *Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance?* Massachusetts: Journal of Marriage and Family 71, 696-707.
- Geurts, S. A.;& Sonnentag, S. (12 2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 482–492. Noudettu osoitteesta <https://www.jstor.org/stable/40967600>
- Goh, V. H. (2000). Circadian disturbances after night-shift work onboard a naval ship. *Military Medicine*(165), 101–105.
- Greenhaus, J. H.;& Powell, G. N. (2006). *When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment*. The Academy of Management Review, Vol. 31, No. 1, 72-92. Noudettu osoitteesta URL: <https://www.jstor.org/stable/20159186>
- Greenhaus, J.;& Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles I*. Academy of Management Review Vol. 10. No.1, 76–88.
- Haavisto, S.;Kallunki, V.;Kirvesniemi, T.;Korpivaara , L.;Lehtonen, O.;Oravasaari, T.;& Pekkola , J. (2014). *STAY ONBOARD, SUOMALAISTEN MERENKULKIJOIDEN PYSYMINEN JA LÄHTEMINEN MERITYÖSSÄ*. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.
- Halvorson, A. (2013). UNDERSTANDING THE MILITARY: THE INSTITUTION, THE CULTURE, AND THE PEOPLE. INFORMATION FOR BEHAVIORAL HEALTHCARE SPECIALISTS WORKING WITH VETERANS AND SERVICE MEMBERS. Teoksessa A. Goodman (Toim.). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Hannola, A. (2016). *Perheellisenä Puolustusvoimissa-Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet*. Työelämä tutkimus -Arbetslivsforskning.
- Harinen, O. (2011). *JOHDATUS SUOMALAISEEN SOTILASSOSIOLOGIAN TUTKIMUKSEEN* (Osa/vuosik. Julkaisusarja 1). Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.

- Helenius, J.;Salonen-Hakomäki, S.-M.;Vilkka, H.;Saaranen-Kauppinen, A.;& Eskola, J. (2015). Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: Reflektioita ja ratkaisuja. Teoksessa R. Högbacka;& S. Aaltonen, *Umpikujasta oivallukseen* (ss. 191-217). Tampere: Tampere University Press.
- Hirsijärvi , S.;Remes, P.;& Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uudistettu painos p.). (K. Oy, Toim.) Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hirsijärvi, s.;& Hurme, H. (2014). *Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Tallinna, Viro: Gaudeamus Oy HYY yhtymä.
- Hirsijärvi, S.;Remes, P.;Liikanen, P.;& Sajavaara, P. (1992). *TUTKIMUS JA SEN RAPORTOINTI* (4. uudistettu painos p.). (G. K. Oy, Toim.) Jyväskylä: Tekijät ja Kirjayhtymä Oy.
- Hoot, E. (2018). *UPSEERIELÄMÄN VALINTOJA: URA, PERHE VAI MOLEMMAT?* Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Hyvärinen , M.;Nikander, P.;& Ruusuvuori, J. (2017). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Härmä, M.;Partinen, M.;Repo, R.;Sorsa, M.;& Siivonen, P. (2008). Effects of 6/6 and 4/8 watch systems on sleepiness among bridge officers. *Chronobiology International*(25), 413-423.
- Högbacka, R.;& Aaltonen, S. (2015). Refleksiivisyyden ulottuvuudet. Teoksessa R. Högbacka;S. Aaltonen;& S. A. Högbacka (Toim.), *Umpikujasta oivallukseen* (ss. 9-220). Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Ilies, R.;Schwind, K. M.;Wagner, D. T.;Johnson, M.;& DeRue, D. S. (2007). *When Can Employees Have a Family Life? The Effect of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home*. Lee Kong Chian School Of Business. Singapore: Journal of Applied Psychology. 92, (5), 1368–1379.
- ISWAN. (2016). International Seafarers' Welfare and Assistance Network. *Guidelines for Mental Care Onboard Merchant Ships*, 2. Haettu 24. 2 2020 osoitteesta https://www.shipownersclub.com/media/2016/12/ISWAN-Mental-Care-_A4-Guidelines-2016.pdf
- Jolly, R. (1992). *Military Man Family Man Crown Property*. London: Brassey's.
- Karhula, K.;& Härmä, M. (2021). *Upseerien työajat ja työhyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keith, P.;& Schafer, R. (1980). Role Strain and Depression in Two-Job Families. *Family Relations*, 483-488. doi:<https://doi.org/10.2307/584462>

- Kempe, J.;Kivimäki , R.;& Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2008). *Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla - enemmän joustoa yrityksiin*. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus Tampereen yliopisto.
- Knutson, K.;Spiegel, K.;Penev, P.;& Van Cauter, E. (2007). The metabolic consequences of sleep deprivation. *Sleep Medicine Reviews*(Volume 11 Issue 3), 163-178.
- Lammi-Taskula, J.;Karvonen , S.;& Ahlström, S. (2009). *Lapsiperheiden hyvinvointi*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Leppänen, R.;& Salem, S. (2019). *Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta*. Helsinki: Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Lewis Miller, N.;Matsangas, P.;& Kenney, A. (2011). *The Role of Sleep in the Military: Implications for Training and Operational Effectiveness*. Monterey: NAVAL POSTGRADUATE SCHOOL MONTEREY CA DEPT OF OPERATIONS RESEARCH.
- Lincoln, Y.;& Cuba, E. (1986). But Is It Rigorous? Trustworthiness and Authenticity in Naturalistic Evaluation. (D. D. Williams, Toim.) *New Directions for Program Evaluation, Volume 1986, Issue 30*, 73-84.
- Lombardi, D.;Jin, K.;Courtney, T.;Arlinghaus, A.;Folkard, S.;Liang, Y.;& Perry, M. (2014). The effects of rest breaks, work shift start time, and sleep on the onset of severe injury among workers in the People's of Republic of China. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 146-155.
- MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU. (2017). *SOTATAIDON LAITOKSEN OHJE OPINNÄYTETÖISTÄ*. (M. Karvonen, Toim.) Helsinki: Sotataidon laitos.
- Manka, M.-L.;& Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- MERIVE. (3. 4 2019). Merivoimien esikunta DP2059. *MERIVOIMIEN TOIMINTAKYVYN KEHITTÄMISSUUNNITELMA 2019–2022*. Turku.
- Merivoimat. (24. 2 2020). *Merivoimat valmiina merellä*. Haettu 24. 2 2020 osoitteesta <https://merivoimat.fi/rannikkolaivasto>
- Merivoimat LPO. (2006). *Laivapalvelusopas*. Helsinki: Merivoimat.
- MERIVOIMIEN ESIKUNTA. (28. 4 2005). OHJE MERIV PAK IV A 3:7 17/12.5.4/D/I. *MERIPALVELUS JA MERIPALVELUSLUETTELOT*, 1. Helsinki: Operatiivinen osasto.
- Merivoimien esikunta. (27. 3 2018). SMO. *Sotilasmerenkulkuohje*. Turku.
- Metsämuuronen, J. (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja* (1.laitos 1. painos p.). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Miles, M.;Huberman, M.;& Saldana, J. (2020). *Qualitative Data Analysis* (Fourth Edition p.). Los Angeles, California: SAGE Publication, inc.
- Mäkelä, M. (2010). *Merimiehen parisuhteen tyrskyt ja tyvenet*. Rauma: Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Oinas, T.;Anttila, T.;& Mustosmäki, A. (2019). *Epättyypilliset työajat ja työntekijöiden hyvinvointi*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2017). *Sotilaat, työ ja perhe*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Partinen, M.;Härmä, M.;Sorsa, M.;& Siivonen, P. (2004). *Väsymyksen syyt ja yleisyys komentosiltatyöskentelyssä*. Helsinki: Onnettomuustutkintakeskus.
- Paul, M.;Ebisuzaki, D.; McHarg, J.;Hursh, S.;& Miller, J. (2012). *An assessment of some watch schedule variants used in Cdn Patrol Frigates*. Toronto: Defence R&D Canada.
- PEHENKOS. (19. 12 2014). PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖSTRATEGIA. *HK1027*. Helsinki: Puolustusvoimat, PEHENKOS.
- Pilke, Antti, YLE. (13. 11 2018). *YLE UUTISET*. Noudettu osoitteesta Yhdeksän viikkoa putkeen töissä, sotalaivalla "avioeroon"- Upseerit vaativat päivitystä työaikoihinsa: https://yle.fi/uutiset/3-10499929?utm_source=twitter-share&utm_medium=social
- Pirttimaa, T.;& Sihvonen, M. (2003). *ISIEN TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN KAKSIVANHEMMAISESSA PIENLAPSIPERHEESSÄ*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pleck, J. H.;Staines, G. L.;& Lang, L. (1980). *HEINONLINE*. Haettu 30. 11 2020 osoitteesta Conflicts between work and family life: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/month103&div=40&id=&page=>
- Puolustusvoimat PEHENKOS. (2018). *Henkilöstötilinpäätös*. Helsinki: Pääesikunta Henkilöstöosasto.
- PUOLUSTUSVOIMIEN TYÖAIKASOPIMUS. (26. 1 2016). PUOLUSTUSVOIMIEN TYÖAIKASOPIMUS. *PUOLUSTUSVOIMIEN TYÖAIKASOPIMUS ja työaikasopimuksen soveltamisohjeet LIITE 2*. Helsinki, Suomi: Puolustusvoimat.
- PVTUTKL Toimintakykyosasto. (2014). *Vahtiajon kuormitus*. Toimintakykyosasto, Psykkinen toimintakyky. Tuusula: Puolustusvoimien tutkimuslaitos.
- Pärnä, N. (2019). *UPSEERIEN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISESSA*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.
- Raatikainen, P. (2004). *Ihmistieteet ja filosofia*. Helsinki: GAUDEAMUS.

- Rajavartiolaitos. (5. 4 2019). SOPIMUSMÄÄRÄYKSET RAJAVARTIOLAITOKSEN VIRKAMIESTEN TYÖAJOISTA. 9.4.2013 TARKVES RVLTA (päivitetty 5.4.2019). Helsinki, Suomi: <https://www.raja.fi/ves-asiakirjat>.
- Ristimäki, J. (13. 9 2019). *Iltalehti.fi*. Haettu 22. 10 2019 osoitteesta Upseeriliitto haluaa puolustusministerin puuttuvan asiaan - selvitys vahvisti: upseeristo tekee isoja määriä töitä ilmaiseksi: <https://www.iltalehti.fi/politiikka/a/68361e94-7da1-4eb2-a463-046588bdad9b>
- Rook, J. W.;& Zijlstra, F. R. (2006). The Contribution of various types of activities to recovery. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 218-240.
- Ruuskanen, A. (2019). Valmius tuotetaan koko joukon voimin (Merivoimien komentajan haastattelu). (A. Ruuskanen, Toim.) *Ammattisotilas 2/2019*. Haettu 4. 11 2019 osoitteesta Valmius tuotetaan koko joukon voimin: https://www.ammattisotilas.fi/asl/lehdet/2_2019/valmius_tuotetaan_koko_joukon_voimin
- Salo, U.-M. (2015). Simsalabim, Sisällön analyysi ja koodamisen haasteet. Teoksessa A. S. Högbäck Riitta, *Umpikujasta oivallukseen, 166–190*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Saunders, M.;Lewis, P.;& Thornhill, A. (2012). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS STUDENTS* (Sixth edition p.). Harlow, Edinburgh Gate, England: Pearson Education Limited.
- Segal, M. W. (1986). *The Military And the Family As Greedy Institutions*. Maryland: University of Maryland.
- Sipilä, H. (2019). Upseerien todellinen työaika jää piiloon. *Sotilasaikakausilehti, 5/ 2019*, Edunvalvonta. Haettu 14. 12 2020 osoitteesta https://www.upseeriliitto.fi/sotilasaikakausilehti/5_2019/upseerien_todellinen_tyomaara_jaa_piiloon
- Siren, T.;& Pekkarinen, O. (2017). *TIETEENFILOSOFIS-METODOLOGISIA PERUSTEITA PRO GRADU -TUTKIELMAN LAADINTAAN* (Osa/vuosik. JULKAISUSARJA 3: TYÖPAPEREITA NRO 3). Helsinki: MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.

- Sommers, J.; Thomas, J. L.; & Sinclair, R. R. (2002). *Examining Ambient Stress Effects on Military Readiness, Attachment, and Well-being*. Paper presented at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Ontario, Canada.: Commander Medical Research Unit-Europe. Noudettu osoitteesta <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA401615.pdf>
- Sonnentag, S.; & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 197-217.
- Sorsa, T.; & Rotkirch, A. (2020). *Perhebarometri 2020 Työ ja perhe ne yhteen sopii?* Helsinki: Väestöliitto ry.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2014). *Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa. Työryhmän loppuraportti*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (26. 8 2019). Laivaväen lääkärintarkastusohjeet. *Laivaväen lääkärintarkastusohjeet. Sosiaali- ja terveysministeriön opas*, 21. Helsinki.
- Sunde, E. B. (2016). Noise and sleep on board vessels in the Royal Norwegian Navy. *Noise Health*(18), 85-92. doi:doi:10.4103/1463-1741.178481
- The International Seafarers' Welfare and Assistance Network . (24. 2 2020). *ISWAN*. Noudettu osoitteesta www.seafarerswelfare.org/about: <https://www.seafarerswelfare.org/about>
- Thomas, M. (2003). *Lost at Sea and Lost at Home:lost at sea losta the Predicament of Seafaring Families*. Cardiff University. Cardiff: Seafarers International Research Centre (SIRC).
- Tilastokeskus. (3. 1 2020). *Tietoa tilastoista*. Noudettu osoitteesta [Käsitteet/Perhe: https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html#tab1](https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html#tab1)
- Toiskallio, J.; & Mäkinen, J. (2009). *Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä*. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.
- Toppinen, S.; & Kirves , K. (2016). *Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla*. Tieteellisen seurain valtuuskunta.
- Torppinen-Tanner, S.; Bergbom, B.; Friman, R.; Ropponen, A.; Toivanen, M.; Uusitalo, H.; . . Vanhala, A. (2016). *TYÖ@ELÄMÄ Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Trochim, W. (10. 3 2020). *Research Methods Knowledge Base*. Noudettu osoitteesta [conjointly.com: https://conjointly.com/kb/navigating-the-kb/](https://conjointly.com/kb/navigating-the-kb/)
- Tuomi, J.; & Sarajärvi, A. (2012). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Tuomi, J.;& Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, uudistettu laitos*. Helsinki: Tammi.
- Työsuojeluhallinto. (13. 9 2019). *työsuojelu.fi*. Haettu 4. 11 2019 osoitteesta Lisä- ja ylityöt: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/lisa-jaylityot>
- Upseeriliitto. (3. 6 2019). *upseeriliitto.fi*. Haettu 22. 10 2019 osoitteesta Puolustusvoimien henkilöstö ajetaan ahtaalle, Upseeriliiton tiedote: https://www.upseeriliitto.fi/uutiset/julkiset_tiedotteet/puolustusvoimien_henkilosto_ajetaan_ahtaalle.6182.news
- Upseeriliitto SAL. (2019). Pääsihteerin palsta: Upseerien todellinen työmäärä jää piiloon. (H. Sipilä, Toim.) *Sotilasaikakausilehti*(5/2019), 30-31.
- Walker, M. (2017). *Why We Sleep*. New York: Simon & Schuster.
- Walker, M.;& Stickgold, R. (2006). *SLEEP, MEMORY, AND PLASTICITY*. Annual Review of Psychology, 139–166. doi:doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070307
- Valtiovarainministeriö. (ei pvm). MÄÄRÄYKSET TYÖAJAN PIDENNYKSEN TOIMEENPANOSTA. *VM/1721/00.00.00/2016*.
- van der Hulst, M.;van Veldhoven, M.;& Beckers, D. (2006). Overtime and Need for Recovery in Relation to Job Demands and Control. *Journal of Occupational Health*, 11-19.
- Varto, J. (1992). *LAADULLISEN TUTKIMUKSEN METODOLOGIA*. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Zijlstra, F.;& Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 129-138.

LIITTEET

Komentajakapteeni Harri Mykkäsen diplomityön LIITE 1

Haastattelu toteutetaan poikkeusjärjestelyin sähköpostihaastatteluna COVID19 tartuntariskin vuoksi. Vastausohjeet punaisella. Voit jättää vastaamatta kysymykseen, mikäli se tuntuu sellaiselta, ettet halua siihen vastata.

Mitä laajemmin ja monipuolisemmin pystyt vastaamaan, sitä hyödyllisempää aineisto on. Esimerkkinä kysymys, miten nukut laivalla. Vastaus hyvin tai huonosti ei palvele tutkimusta, mutta kuvailu esim. siitä, miten merenkäynti estää nukahtamisen on paljon hyödyllisempi.

Muistutuksena vastaajalle. Kaikki vastaukset ovat tutkimuksessa nimettömiä ja täysin luottamuksellista tietoa. Tavoitteenani on saada ihmisten kokemana kuva siitä, miten työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen onnistuu aluksilla ja miten se eroaa ns. tavallisesta työstä. Toivon myös löytäväni ideoita asioiden kehittämiseksi. lähetä vastauksesi minulle harri.mykkanen@mil.fi

Vastaa sinulle aloittamalla sähköstihaastattelun tarkentavien kysymysten saamiseksi. Kiitos vaivannäöstä!

Voit vastata kysymysten väliin esim. sinisellä värillä.

TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN MERIVOIMIEN ALUKSILLA

TEEMAT JA APUKYSYMYKSET

1. TAUSTAKYSYMYKSET

- Ikä
- Sukupuoli
- Sotilasarvo
- Oletko parisuhteessa? / naimisissa vai avoliitossa?
- Onko sinulla lapsia? Montako? ja minkä ikäisiä?
- Missä puoliso on töissä?
- Millainen työsuhte (kokopäivä vai osa-aikainen)
- Millaiset työajat puolisoilla on?

- Kuinka kauan olet työskennellyt Puolustusvoimissa?
- Miten pitkään laivalla?
- Montako meripäivää sinulla on ollut kovimpana vuonna?
- Montako meripäivää sinulla on ollut keskimäärin viime vuosina?

2. LAIVA TYÖYMPÄRISTÖNÄ

- Millaista työ sotalaivalla on?
 - Mitä se vaatii työntekijältä? (kielitaito, fyysisuus jne.)
 - Miten nukut laivalla?
 - Millainen vahtirythmi teillä on. Miten se vaikuttaa teihin?
 - Kuinka usein tunnette väsymystä laivalla? Miten väsymys vaikuttaa teihin?
- Miten koet aluksella elämisen vaikuttavan sinuun?
 - Ahtaus, keinuminen, epäsäännöllisyys
- Koetko työsi stressaavaksi ja miten se ilmenee?
- Miten pidät yhteyttä läheisiin ja perheeseen merellä ollessanne?
- Miten yhteydenpito kotiin muuttuu, kun merellä vietetty aika kasvaa tai onko vuoden eri vaiheilla vaikutusta siihen? esim. 2 viikon harjoituksen aikana.
- Millaisia kokemuksia sinulla on eri vahtiryhmittelyistä ja niiden vaikutuksista omaan toimintakykyyn?
- Haluaisitko muuttaa jotakin työympäristössä?
- Voisiko jokin asia parantaa kykyä yhteen sovittaa työ ja yksityiselämä?

3. MERELLINEN TYÖYHTEISÖ

- Millainen työyhteisö laivalla on?
- Miten työyhteisö vaikuttaa jaksamiseen?
- Miten työyhteisö vaikuttaa yksityiselämään?
 - miten pidätte työyhteisön kanssa yhteyttä työn ulkopuolella
 - Miten työyhteisö vaikuttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen?
- Miten vietätte vapaa-aikaa merellä?
- Millainen henki laivalla on ja miten se vaikuttaa ja ilmenee?

4. YKSITYISELÄMÄ

- Vaikuttaako merellä vietetty aika sinuun suhteessa läheisiin?
 - Onko mereltä palatessa vaikeuksia kohdata perhe tai ystäviä
 - Miten koet, että läheiset vastaisivat samaan kysymykseen?
- Vaikuttaako merellä oleminen muuhun yksityiselämääsi?
 - Harrastukset, ystävät ja asioiden hoito?
- Mitä perhe sinulle merkitsee?
- Millaisena kuvittelet läheistesi näkevän työsi?
- Miten läheiset suhtautuvat työhösi?
- Miten koet työsi vaikuttavan yksityiselämääsi?
- Miten koet yksityiselämäsi vaikuttavan työhösi?
 - Onko joitain asioita joiden seurauksena olet muuttanut myös sotilaana, kuten vanhemmuus?
- Millaiseksi kuvailisit arjenhallintasi?
- Miten koet yksityiselämäsi suunnitelmallisuuden toteutuvan?
- Miten koet kotona vietetyn ajan vaikuttavan työhön?
- Miten merellä vietetty aika vaikuttaa käytökseesi kotona esim. kotitöiden tekeminen ja lasten hoitaminen?
- Millaisia rooleja sinulla on elämässäsi?
 - isä, valmentaja, aviopuoliso, jne.
- Miten yhteen sovitat kotiroolin ja työroolin?
- Jääkö jokin rooli joskus päälle ja miten se ilmenee?
- Vaatiiko työsi sinulta jotain, mikä vaikuttaa rooliisi työn ulkopuolella?
- Millaisissa tilanteissa työrooli vaikuttaa yksityiselämään?
- Millaista tukea saat kotoa työn suorittamiseen?
- Miten paljon puoliso tietää työsi luonteesta?
- Onko perheelläsi tukiverkosto?
 - Millaista tukea toivoisit arkeen työnantajalta?

5. TYÖSUHDE

- Voitko puhua esimiehellesi yksityiselämää koskevista asioista?
- Miten esimies suhtautuu sinuun, kun esität yksityiselämästä johtuvia tarpeita?
- Voitko vaikuttaa asioihin työssäsi?

- Miten työpaikalla on keskusteltu työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta?
 - Millaista koulutusta tai ohjausta olet asiaan saanut?
 - Koetko, että koulutuksesta (esim. kuinka kotiinpaluuseen voisi valmistautua) olisi hyötyä
- Miten työnantaja voisi helpottaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?
- Millaisiksi kuvailisit työsuhteen ehdot meripalvelukseen liittyen?
- Miten koet nykyisen meripalveluksen ehdot?
- Mitä mieltä olet siitä, että meripalvelun määrä vähenisi, jos työaikamerkintä olisi 12h?
- Oletko käyttänyt työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi?
 - Lastenhoitopalvelu, perhevapaat, sairaan lapsen hoito jne.
- Mikä työssäsi huolestuttaa teitä?
- Mikä työssä on parasta?

6. SOTILAAN AMMATTI

- Pidätkö työstäsi?
- miten työsi on sinulle tärkeää?
- Koetko, että työtäsi arvostetaan?
- milloin työ on palkitsevaa?
- Millaisissa tilanteissa tunnet velvollisuudentunnetta?
- Miksi työskentelet laivastossa?

7. TYÖNANTAJAKUVA

- Millaisena työnantajana näette Puolustusvoimat?
- Miten Puolustusvoimat näyttäytyy perheystävällisenä työnantajana?
 - Miten suhtautuu perhevapaisiin (isyysvapaa jne.)?
- Millaisia kirjoittamattomia sääntöjä tähän liittyy?
- Miten Puolustusvoimien suhtautuminen vaikuttaa sinuun?
- Miten esimiehet suhtautuvat perheestä tai yksityiselämästä johtuviin muutostarpeisiin? (esim. lapsen sairaus tai lomajakson ulkopuolinen loma)
- Miten koet, että työnantaja huomioi puolison tai perheesi?

- Mitä toivoisit työnantajan tekevän työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantamiseksi?

8. LOPUKSI

Haluatko vielä sanoa asiaan liittyen jotakin?

Kiitos osallistumisesta.

Komentajakapteeni Harri Mykkäsen diplomityön LIITE 2

Alkuperäinen merkitys	Pelkistetty merkitys	Aineistolähtöinen alaluokka	Teoriaohjaava yläluokka	Yhdistävä luokka
"Nukun suoraan kompressoreiden päällä jotka huutavat vähän 80 db:n voimalla oli alus liikkeellä tai seis ."	Palautuminen merellä. Unenlaatu.	Työn kuormittavuus	Psykologinen palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"Olen vuosien aikana tottunut nukkumaan aluksilla hyvin. Vanha sanonta: " Kun pystyy Rauma-luokalla kelissä, ykköstykin pyöriessä yläpuolella nukkumaan, pystyy nukkumaan missä vaan"."	Palautuminen merellä / Unen laatu eri alus luokilla	Hyvä unenlaatu	Psykologinen palautuminen	Onnistunut psykologinen palautuminen
"Toisaalta vapaan puolivahdin lyhyet nokoset voivat kostautua seuraavassa pidemmässä vapaavahdissa siten että on piristynyt juuri sen verran että nukkuminen on hankalaa tai ei onnistu ollenkaan. Tämä johtaa siihen, että seuraavan vahdin alkaessa on todella väsynyt."	Merivahtirytmien vaikutus nukkumiseen ja palautumiseen.	Unenlaatu	Vuorotyön vaikutukset	Psyykkinen kuormittuminen
"Itselläni väsymys näkyy ainakin siten että keskittyminen saattaa herpaantua. Ajatustyötä vaativa tehtävän suorittaminen tai ongelman ratkaisu vaikeutuu, jokin venttiili tai lukitus jää avaamatta ja seurauksena kalustovaurio. Mielialan vaihtelut (ajoittain on mukavaa ja kaikki typerimmätkin asiat naurattavat ja ajoittain tulee tiuskittua tai kiukuteltua työoverille eikä mikään tunnu onnistuvan jne .)"	Palautuminen merellä. Väsymyksen seurauksena ilmenevät muutokset käytöksessä.	Työn kuormittavuus	Vuorotyön vaikutukset	Psyykkinen kuormittuminen
"Väsyneenä tulee myös tehtyä huonoja valintoja ravinnon suhteen. Kun tulee yöllä vahdista ja tarjolla on yöpalaksi vaikkapa lihapiirakkaa niin harvoin sitä jaksaa alkaa omia eväitä ja rahkojaan kaivamaan esille vaan painelee linjastolle ja syö piirakan ."	Väsymyksen vaikutus käytökseen.	Henkinen hyvinvointi	Vuorotyön vaikutukset	Terveydelliset vaikutukset
"Epäsäännöllisyys ja vähäinen uni taas aiheuttavat fyysisiä haasteita. Väliillä tuntuu, että koko keho on sekaisin (ruuansulatus, vessassa käyntien tarve, lihaksisto on jumissa, päätä särkee jne.). Myös painonhallinta itselläni, jolla on merkittävästi ylipainoa, vaikeutuu kun unirytmisi ja aineenvaihdunta ovat sekaisin. Hyvin usein, kun olisi mahdollista kuntoilla ja pitää huolta itsestään, tulee valittua kuitenkin uni kuntoilun sijaan, vaikka kevyt kuntoilu saartaisikin itseasiassa piristää ja auttaa jaksamaan paremmin kuin tunnin unet ."	Väsymyksen vaikutus käytökseen.	Kokonaisvaltainen hyvinvointi	Riittämätön palautuminen	Terveydelliset vaikutukset
"Keinuminen ei yleensä tee itseäni merisairaaksi mutta vaikeuttaa merkittävästi esim. nukkumista joka taas haittaa muuta työskentelyä."	Unenlaatu heikentävät asiat meripalveluksessa Merenkäynti	Työympäristön vaikutukset	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen

"Normaalisti nukun laivalla suhteellisen hyvin, mutta en ehkä ihan tarpeeksi. Unen laatuun ja nukahtamisen helppouteen vaikuttaa moni asia esim. keliolosuhteet, työtehtävät ja kotiolot, jos tiedät, että kotona ei ole kaikki hyvin, niin usein nukahtaminen on vaikeaa, kun miettii kotiasioita."	Unenlaatua ja palautumista heikentävät asiat meripalveluksessa.	Unenlaatu	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen
"Meidän omat sotaharjoitukset, jolloin toimintaa on kellon ympäri, me pyritään ajamaan 4 tunnin vahtia. Tämä vahtijako toimii meillä ihan hyvin. Haasteena olen kokenut sen, että yleensä 8-16 välille osuva vapaavahti menee minulla hallinnollisen työn tekemiseen."	Unenlaatua ja palautumista heikentävät asiat meripalveluksessa. Esimiehen velvollisuudet.	Riittämätön palautuminen	Riittämätön palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"Nukkumiseen ja unen laatuun vaikuttaa moni tekijä. Kun ajetaan vuorokauden ympäri kahta vahtia, parhaimmassa tapauksessa lepoaikaa jää noin 10h kun vähennetään vuorokaudesta vahdissa oloaika, ruokailut, peseytymiset, puhelinsoitot kotiin jne. Kun tämä noin 10h jaetaan osiin vahtien välille ja siitä vähennetään vielä nukahtamiseen kuluva aika, niin varsinainen nukkumiseen käytetty aika on huomattavasti pienempi eikä syvää unta tule oikeastaan lainkaan. Tähän tilanteeseen kuitenkin harvoin päästään, sillä usein vapaavahdissa nukkuminen keskeytyy tai estyy kokonaan erinäisistä syistä. Tällaisia syitä voivat ovat esim. merenkäynti, vallitseva tilanne aluksella ja sen ulkopuolella (valmius-, uhkatasot jne.), tarpeelliset ja tarpeettomat kuulutukset ja hälytykset, ankkurin lasku/nosto, koko henkilöstöä koskevat harjoitukset (sjap, mob jne.), toisten henkilöiden toiminta (ovien ja luukkujen paukuttelu, kolistelu, lattian rummuttelu, kovaääninen puhe, hyttikaverin vierailu hytissä jne.)"	Unenlaatua ja palautumista heikentävät asiat meripalveluksessa.	Riittämätön palautuminen	Riittämätön palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"Mikäli taas päättää valvoa vapaan puolivahdin ja esim. kuntoilla, peseytyä, soitella sidosryhmäpuheluita, lukea kirjaa jne. kostautuu se usein siten että syystä tai toisesta seuraavan pitkän vapaavahdin aikana ei saakaan nukkua tai nukuttua."	Unenlaatua ja palautumista heikentävät asiat meripalveluksessa.	Unenlaatu	Riittämätön palautuminen, Työstä irtautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"Usein jo hyvin pieni ja lyhyt unen keskeytyminen esim. jonkun toisen henkilön toimesta (vaikkapa ovien ja luukkujen paukuttelu) aiheuttaa siinä määrin ärsytystä, että unen jatkaminen on hyvin vaikeaa, vaikka häiriötekijä poistuisikin."	Syitä univaikeuksiin ja niiden vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin.	Unenlaatu	Riittämätön palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"Oman alukseni normaali vahtirytmäni on 6-6, puolivahdein. Tässä saa nukuttua useamman tunnin putkeen jolloin yksittäisestä unijaksosta tulee hieman pitempi ja unesta syvempi. Tämä on ainakin itselleni ihan hyvä rytmi mutta mikäli saisin päättää, niin jättäisin puolivahdin pois jolloin säilyisi jonkinlainen rytmi."	Vahtirytmän vaikutus palautumiseen.	Unenlaatu	Vahtirytmän vaikutus henkiin palautumiseen	Kehittäminen

"Omasta mielestäni vanha LPO:n mukainen 4-4 vahtijaottelu puolivahdein on kaikkein nopein ja varmin tapa saada henkilöstö kulutettua loppuun."	Vahtirytmien vaikutus palautumiseen.	Riittämätön palautuminen	Vahtirytmien vaikutus henkiin palautumiseen	Psyykkinen kuormittuminen
"Olen kerran päässyt ajamaan 4-8 vahtia miinalaivalla. Harjoituksen kesto 4vk josta 2 viikonloppua rannassa huoltamassa. Tällaista vahtijakoa jaksaisi ajaa määräämättömän ajan henkilöstön toimintakyvyn silti säilyessä."	Vahtirytmien vaikutus palautumiseen.	Riittävä palautuminen	Vahtirytmien vaikutus henkiin palautumiseen	Kehittäminen
"Meidän on saatava lisää henkilöstöresursseja. Tällä hetkellä meillä on ollut koko ajan 1-2 työntekijää joko virkaurakursilla tai komennettuna muualle. Tämä vajuus työllistää muuta alushenkilöstöä liikaa."	Työn kuormittavuus. Henkilöstöpula.	Kasvanut työkuorma	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Henkilöstöpula
"Kuten aiemmin kuvailin, henkilöstön vähyys aiheuttanut pahimmillaan sen että yksi mies tekee neljän miehen työt."	Työn kuormittavuus. Henkilöstöpula.	Kasvanut työkuorma	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Henkilöstöpula
"Minkäänlaiseen erityiseen toipumiseen ei ole aikaa eikä mahdollisuutta. Ideaalitalanne olisi, että meriviikon jälkeen olisi 1-2 päivää aikaa toipua ja saada taas normaalista rytmistä kiinni. Yleensä kuitenkin jo meriviikon alkaessa on univelkaa ja se vaikeuttaa omalla tavallaan työntekeä."	Työn kuormittavuus ja palautuminen.	Riittämätön palautuminen	Psykologinen palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"4 tunnin välein ruoka tarjolla. Ruoka pitää kuitenkin valmistaa, tarjoilla, ja jäljet siivota. ennen seuraavan ruuan valmistamista ehtii yleensä pitää hetken tauon. Varusmieskokit tekee aika usein aamupalat, jotta talousesimies saa pidemmät yöunet."	Työn kuormittavuus ja palautuminen.	Riittämätön palautuminen	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Psyykkinen kuormittuminen
"jatkuvat pitkät poissaolot painavat mielen maahan."	Työn psyykkinen kuormittavuus.	Henkinen hyvinvointi	Psyykkiselle kuormittumiselle altistavat tekijät	Psyykkinen kuormittuminen
"Sen huomaa ainakin meriviikon jälkeen, että tulee nukuttua normaalia enemmän."	Työn kuormittavuus ja palautuminen.	Palautuminen vapaa-ajalla	Psykologinen palautuminen	Käyttäytymisen ristiriidat
"On väsynyt eikä aina kykene kodin velvoitteisiin ennen kuin on saanut levätä kunnolla. Ja sitten taas alkaakin työt."	Työn kuormittavuus ja palautuminen. Työ vaikuttaa yksityiselämään.	Palautuminen vapaa-ajalla	Psykologinen palautuminen	Käyttäytymisen ristiriidat
"Työ on usein pakkotahtista ja useita noin 3 tunnin työpätkiä vuorokaudessa. välissä ei aina saa levähtyä kunnolla, kun jo pitää mennä takaisin työpisteelle. (Olen siis keittiössä töissä)"	Työn kuormittavuus ja palautuminen.	Riittämätön palautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykkinen kuormittuminen
"Koen työn stressaavaksi. Otan työn aika vakavasti ja pyrin aina ns. pitämään oman pesän puhtaana eli pyrin tekemään työni niin, ettei kukaan pääse huomauttamaan tekemättömistä töistä."	Työn kuormittavuus. Tunollisuus.	Henkinen hyvinvointi	Stressaava työ muodostaa kohonneen tarpeen työstä irtautumiselle	Psyykkinen kuormittuminen

"Työ itsessään ei ole äärettömän fyysistä, mutta työskenteleminen huonoissa keliolosuhteissa ja väsyneenä vaatii hyvää fyysistä kuntoa."	Työn kuormittavuus.	Työn vaatimuksia	Stressaava työ muodostaa kokonaisuuden tarpeen työstä irtautumiselle	Psyykkinen kuormittuminen
"KV-harjoituksiin pyritään saamaan henkilöstöä niin, että pystytään ajamaan kolmanneksittain. Tämä on erittäin tärkeää pitkäkestoisissa harjoituksissa, jossa vahtia ajetaan yhtäjaksoisesti yli viikon mittaisesti."	Työn kuormittavuus. Vahtirytmien vaikutus.	Riittävä palautuminen	Vahtirytmien vaikutus henkiseen palautumiseen	Kehittäminen
"Ajetaan LPO:n mukaan 4/4-vahtia. Kun kyseessä on työlaiva, niin useissa työtehtävissä tarvitaan koko henkilöstöä 0800-2000 välisenä aikana."	Työn kuormittavuus	Riittämätön palautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykkinen kuormittuminen
"Mikäli oma vapaa-aika ja yksityisyys eivät ole kovin tärkeitä arvoja niin meripalveluksessa on mahdollista ansaita jonkin verran ylimääräistä rahaa. Kun mietitään merellä oloa aikaa suhteessa maksettavaan korvaukseen ei kyseisessä hommassa kyllä mitenkään erityisemmin tuntipalkoille pääse."	Tyytymättömyys työsuhteen ehtoihin.	Riittämätön vapaa-aika	Työstä irtautuminen vaikeaa	Ajankäytön ristiriidat
"Lisäksi erilaisista valmiuksista maksettava korvaus on lähinnä vitsi. Kun aluksen miehistö on esim. viikonlopun yli Xh lähtövalmiudessa niin tästä pilalle menevästä viikonlopusta maksettava käteen jäävä korvaus on palkasta riippuen joitain kympejä, ei kuitenkaan sataasia. Jos tätä verrataan muihin päivätyösuuntoisiin tehtäviin kuten esimerkiksi vaikkapa autonhinauspalvelu, kylmälaitekorjaaja, putkimies jne. on kontrasti melkoinen."	Tyytymättömyys työsuhteen ehtoihin. Valmius ja sen kuormittavuus.	Riittämätön vapaa-aika	Työstä irtautuminen vaikeaa/ Meripalveluksen työaika	Psyykkinen kuormittuminen
"Valmiusvuorojen työajat ovat päättömät"	Tyytymättömyys työsuhteen ehtoihin. Valmius ja sen kuormittavuus.	Riittämätön vapaa-aika	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Ajankäytön ristiriidat
"Ei ainakaan hyvät. Esim. valmiusvuoroista työaikamerkinnän pitäisi olla vähintään 12h jotta 7-8 päivän merellä olosta saisi todellisen vapaan."	Tyytymättömyys työsuhteen ehtoihin. Valmius ja sen kuormittavuus.	Riittämätön vapaa-aika	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Ajankäytön ristiriidat
"Koen että normaalista meripalvelusta maksettava korvaus on "ihan hyvä" lisä. Ei mitenkään järjestyvä mutta ihan hyvä"	Tyytyväisyys palkkaan.	Hyvä tulotaso	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Positiivinen työnantajakuva
"Merellä tehty tuntimäärä ei vastaa millään muotoa sitä tuntimäärää, jonka me merellä oltaessa työskennellään. Meripalvelukorvaukset ovat ihan hyviä, mutta vapaa-aikaa merellä olosta tulisi lisätä. Mun mielestä 12 h olisi oikea tuntimäärä meripäivästä."	Työsuhteen ehdoissa kehitettävää. Vapaa-ajan puute.	Riittämätön vapaa-aika	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Ajankäytön ristiriidat

"Varmaankin se, että varallaolosta saisi myös vapaata. (120-130 meripäivää/ v ja päälle 60-70 varallaolopäivää). Varallaolo on hyvin sitovaa ja se vaikuttaa myös sidosryhmiin. Meillä on vuodessa noin 20 varallaoloviikkoa (lähtövalmius x h). Helsingissä asuvalle ja Turussa töissä käyvälle se tarkoittaa valmiuspäivinä (viikonloppuina) pyörimistä hyvin lähellä kotia"	Työsuhteen ehdoissa kehitettävää. Vapaa-ajan puute.	Riittämätön vapaa-aika	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Käyttäytymisen ristiiridat
"Välillä on väsynyt, kun menee kotiin viikonloppuna. Usein myös työasiat pyörivät mielessä. Myös varallaolo ja valmius vaikeuttavat ja rajoittavat normaalia elämää."	Työstä irtautuminen on vaikeaa.	Työn kuormittavuus	Työstä irtautuminen vaikeaa	Käyttäytymisen ristiiridat
"Välillä on hankaluuksia, koska työroolista on hankalaa luopua kotiin tullessa. Valmius myös häiritsee. Nykyään varsinkin päälliköt saavat tekstiviestit ja sähköpostit kännykkään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Työ näyttlee suurta osaa myös vapaa-aikana."	Työstä irtautuminen on vaikeaa.	Riittämätön työstä irtautuminen	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Psyykkinen kuormittuminen
"Työrooli jää helposti. Varsinkin valmiudessa on hieman neuroottinen puhelimesta, jotta sinut saadaan tarvittaessa kiinni."	Valmiuden vaikutus työstä irtautumiseen.	Riittämätön työstä irtautuminen	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykkinen kuormittuminen
"Muuten ok, mutta varallaolo on väärä työkalu valmiuden pitoon. Varallaolo on suunniteltu lyhyihin valmiuksiin ja se ei saa olla jatkuvaa."	Tunne epäoikeudenmukaisuudesta	Riittämätön palautuminen	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Psyykkinen kuormittuminen
Kyllä se antaa voimia työntekoon, kun on kotona päässyt irti työmurheista. Varsinkin nykyään, kun on viikot pois niin viikonloput ovat tärkeitä.	Perheen kanssa vietetty aika ja sen vaikutus palautumiseen	Palautumisen merkitys	Lisääntynyt perhekeskeisyys	Onnistunut psykologinen palautuminen
"Viikonloppuisin on usein kerääntynyt hommia, jotka pitää hoitaa pois. Niitä tekee tietenkin innolla pois auttaakseen muuta perhettä."	Velvollisuuden tunteesta kertyvät kotityöt	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Lisääntynyt perhekeskeisyys	Ajankäytön ristiriidat
"Aluksi se harmitti, mutta en kuitenkaan pidä sitä työnantajan syynä. Koska olen itse ammattiini hakeutunut. Olen pyrkinyt jonkinlaisen harrastuksen pitämään vaikka en aina paikalle pääsisikään."	Työn vaikutus yksityiselämään. Harrastukset	Työn rajoittavuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Vaikuttaa ja vaikeuttaa merkittävästi. Tiettyinä päivinä ja kelloaikoina tapahtuva harrastaminen on hyvin vaikeaa koska alus on vaihtelevasti merellä."	Työn vaikutus yksityiselämään. Harrastukset	Työn rajoittavuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"En koe, että yksityiselämäni olisi kovinkaan suunnitelmallista. Tietysti sovitut meno ja asiat pyritään hoitamaan mutta usein suunnitelmiin tulee muutoksia ja muut joutuvat joustamaan johtuen omasta dynaamisesta työympäristöstäni."	Työn vaikutus yksityiselämään. Läheisten joustaminen.	Työn rajoittavuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Arjen hallinta on haasteellista. Kun olen näin paljon poissa kotoa, niin ajat jolloin olen kotona, menee lepäämiseen. Olen huomannut, että minusta on tullut haluton tarttumaan kotitöihin ja omakotitalon vaatimiin kotiaskareisiin."	Työn vaikutus yksityiselämään.	Riittämätön palautuminen	Psykologinen palautuminen	Käyttäytymisen ristiiridat

"Väsymystä koetaan varmaan jokainen meriviikko. Meillä on laivalla aika kokenutta porukkaa, jotka ovat oppineet tekemään töitä väsyneenä. Eniten väsymys näkyy turhautumisena ja yleisenä harmituksena."	Työn kuormittavuus. Käyttäytymisen muutokset.	Unenlaatu	Psykologinen palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen
"Päivittäin. Välillä ärtynyt olo ja haluaa vaan vetäytyä omaan rauhaan. Kotona ei heti ole hirveän sosiaalinen olo."	Työn vaikutus yksityiselämään.	Unenlaatu	Riittämätön palautuminen	Käyttäytymisen ristiriidat
"Unen laatu on heikkoa ja monesti viikon päätteeksi menen kotiin suoraan nukkumaan vaikka ei vielä olisi ilta."	Työn vaikutus yksityiselämään.	Unenlaatu	Riittämätön palautuminen	Käyttäytymisen ristiriidat
"Kyllähän tämä työ parisuhdetta nakertaa. Vielä ollaan kuitenkin kestänyt"	Työn vaikutus yksityiselämään.	Parisuhdeongelmat	Lisääntynyt perhekeskeisyys	Ajankäytön ristiriidat
"Mahdotonta tehdä mitään suunnitelmia pois lukien lomat"	Työn vaikutus yksityiselämään.	Riittämätön vapaa-aika	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Määrittelee liikaa yksityiselämäni"(Työ)	Työn vaikutus yksityiselämään.	Riittämätön vapaa-aika	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykkinen kuormittuminen
"Olen eronnut kahdesti, mikä ei tietenkään ole yksin työn vika, mutta on aiheuttanut omat ongelmat."	Työn vaikutus yksityiselämään.	Parisuhdeongelmat	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykkinen kuormittuminen
" Se vaikuttaa nimenomaan siviilielämän suunnitteluun. Kaverien ja ystävien tapaamisia joutuu siirtämään tai perumaan, harrastuksista joutuu jäämään pois."	Työn vaikutus yksityiselämään	Työn rajoittavuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Hetä merireisun jälkeen ei kyllä ensimmäinen prioriteetti ole alkaa tekemään kotitöitä, vaan levätä. Kotityöt hoituvat kuitenkin viimeistään seuraavana päivänä ."	Työn vaikutus yksityiselämään. Odotukset kotiin palaavaa kohtaan. Palautumisen tarve.	Palautuminen vapaa-ajalla	Riittämätön palautuminen	Käyttäytymisen ristiriidat
"Väsymys aiheuttaa, ettei heti jaksa rynnätä kaikkiin askareihin."	Työn vaikutus yksityiselämään. Odotukset kotiin palaavaa kohtaan. Palautumisen tarve.	Palautuminen vapaa-ajalla	Riittämätön palautuminen	Käyttäytymisen ristiriidat
"Puolisoni aika menee siihen, että hoitaa kaksi lasta ja koiran, joten mereltä palatessa odottavat perheen lisäksi erilaiset askareet (lumityöt, nurmikonleikkuu, asunnon siivous, erilaiset remonttihommat joita vanhassa omakotitalossa piisaa, jne .)"	Työn vaikutus yksityiselämään. Odotukset kotiin palaavaa kohtaan. Palautumisen tarve.	Riittämättömyyden tunne	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykkinen kuormittuminen
"Pyrin olemaan täsmällinen ja ajoissa (niin työssä kuin vapaa-ajalla) ja tämä aiheuttaa välillä sanomista, kun yritämme lähteä koko perheen voimin jonnekin ja aikataulut venyvät."	Työn vaikutus yksityiselämään. Suunnitelmien muutokset.	Suunnitelmallisuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat

"Koen että saan riittävästi tukea. Pettymyksen voi toki lukea vaimon kasvoilta, kun ylimääräinen merireissu ilmenee mutta aina on löytynyt joustoa ."	Työn vaikutus yksityiselämään. Suunnitelmien muutokset	Suunnitelmallisuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Nämä erilaiset valmiudet vaikuttavat myös muiden kuin vain oman perheen menoihin ja tekemisiin. Esimerkiksi jos puolisoilla on jokin sovittu meno ja valmiuden aikana tulee lähtö, niin siinä tapauksessa tarvitsee hälyttää lapsenvahti paikalle, joka on usein joku sukulainen. Meidän tapauksessa anoppi ei voi lähteä mökilleen, mikäli olen valmiudessa ja puolisoillani on jotakin menoa."	Työn vaikutus yksityiselämään. Valmius.	Vaikutus läheisiin	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Kyllä työ haittaa yksityiselämää hyvinkin paljon, koko uran olen ollut meripalvelussa ja lisäksi vielä vuoden 2016 alussa siirto Turkuun. Perhe asuu Helsingissä ja minä viikot reppurina Turussa"	Reppuruus	Vaikutus läheisiin	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykkinen kuormittuminen
"Laivaelämisen olosuhteet meidän laivalla on Merivoimallista ajateltuna suhteellisen hyvät. Lähes jokaisella on oma hytti ja hyvin harvoin joudutaan olemaan tosi huonoissa keliolosuhteissa."	Työympäristön vaikutukset työntekijään. Erot alusluokilla.	Riittävä palautuminen	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Onnistunut psykologinen palautuminen
"Olen ollut Pohjanmaalla ja Hämeenmaalla aikanaan keskimäärin n 120 päivää vuodessa purjehduspalveluksessa tai vastaavassa. Tällöin en kokenut vastaavaa kuin nykyisin Rauma- luokalla. Alus on erittäin pieni suht runsaalla henkilöstöllä kokoon nähden. 7-14 vrk ja pahimmillaan yli 20 päivän purjehdukset eivät ole suunniteltu missään tilanteessa näille aluksille."	Työympäristön vaikutus työntekijään.	Työympäristön vaikutukset	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen
"Jatkuva samassa pienessä tilassa olo ilman muuta kuin työaktiiviteettia on henkisesti pitkällä reissuilla raskasta. Liikaa aikaa miettiä ja takertua työn ulkopuolisiin asioihin jotka saattavat kääntyä stressiksi ja henkisesti raskaaksi."	Työympäristön vaikutus työntekijään. Kuormittuminen.	Työympäristön vaikutukset	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen
"Olen tottunut, mutta pienet tilat pitkällä merireissulla hankaloittavat oloa. Mitään yksityisyyttä ei ole eikä mahdollisuutta aktiviteettiin tai minkäänlaiseen rentoutumiseen"	Työympäristön vaikutus työntekijään. Kuormittuminen.	Työympäristön vaikutukset	Työstä irtautuminen vaikeaa	Psyykkinen kuormittuminen
"Laivalla työskenteleminen vaatii työntekijältä aika paljon. Työntekijän pitää olla sopeutuvainen moniin muutoksiin. Suunnitelmat, työkaverit, esimiehet työskentelyolosuhteet ja monet muut työntekijään ja työntekemiseen vaikuttavat tekijät ovat koko ajan muutoksessa."	Työympäristön vaikutus työntekijään.	Dynaaminen työympäristö	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen
"En kuitenkaan usko, että kukaan perheen ulkopuolinen henkilö ymmärtää aluspalveluksen ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeuden ."	Työnkuva ja sen välittymisen läheisille.	Työn vaikutus läheisiin	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykkinen kuormittuminen
"Henkisesti raskaana ja hyvin paljon aikaa vievänä."(puolison kuva työstä)	Työnkuva ja sen välittymisen läheisille.	Työn vaikutus läheisiin	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Psyykkinen kuormittuminen

"Monipuolista, ajoittain haastavaa mutta myös palkitsevaa. Sellaiselle henkilölle joka ei ole ollut aluspalveluksessa laivaelämän kuvaileminen on hyvin vaikeaa. Olosuhteista, käytössä olevista tiloista, viihdykkeistä, vedenkäytöstä, merenkäynnistä, laitteiden vikakorjauksista, huolloista jne. voi kertoa ja selittää vaikka kuinka paljon mutta täyden käsityksen aluspalveluksesta saa vain sellainen henkilö joka on palvellut joskus aluksella."	Työnkuva ja sen välittymisen läheisille.	Työn vaikutus läheisiin	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen
"Työskentely sotalaivalla vaatii kykyä sopeutua alusympäristöön sekä muihin ihmisiin. Tilat ovat ahtaat eikä omaa rauhaa juuri ole. On pystyttävä luopumaan muutamista arjen mukavuuksista joita kotona ollessaan pitää itsestään selvytenä. Tällaisia asioita ovat mm. loppumaton makea vesi, riittävä uni ja oma tilava sänky. Myöskään puhtaat vaatteet eivät ole itsestään selvyys, sillä hytit ja säilytystilat ovat pienet ja erilaiset varusteet vievät suurimman osan säilytystilasta. Näin ollen puhdaita päivittäiseen käyttöön tarkoitettuja vaatteita voi ottaa mukaansa vain rajatun määrän."	Työympäristön vaikutus työntekijään. Psyykkistä kuormaa lisäävä ympäristö.	Työympäristön vaikutukset	Psyykkinen kuormittuminen (Olosuhteiden vaikutus)	Psyykkinen kuormittuminen
"Vaihtelevaisesti mutta pääsääntöisesti ymmärtäväisesti ja tukien. Lähinnä muuttuvat aikataulut ja suunnitelmat aiheuttavat eniten päänvaivaa."	Työn vaikutus läheisiin	Dynaaminen työympäristö	Psyykkinen kuormittuminen	Ajankäytön ristiriidat
"Meripäivien muutokset minimiin. paremmin kestää 120 päivää merellä suunnitellusti, kuin esim. suunniteltu vaikka 60 päivää ja sitten ajetaan 100."	Suunnitelmallisuuden tärkeys jaksamisen kannalta.	Dynaaminen työympäristö	Psyykkinen kuormittuminen	Ajankäytön ristiriidat
"Viime vuosina myös työn säännöllisyys on parantunut. Vuodet ja viikot ovat enemmän suunnitelmallisia."	Myönteinen kehitys suunnitelmallisuudessa	Suunnitelmallisuus	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Perhemyönteinen työpaikka
"Esimieheni ovat suhtautuneet hyvin joustavasti ja myötämieleisesti tarpeisiini."	Tyytyväisyys esimiehiin.	Joustavuus	Perhemyönteisyys	Onnistunut esimiestyö
"Toisaalta koen, että esimiehet omassa yksikössäni ottavat ja ovat ottaneet perheelliset suunnitelmassaan huomioon mahdollisuuksien mukaan."	Tyytyväisyys esimiehiin.	Joustavuus	Perhemyönteisyys	Onnistunut esimiestyö
"Koen että omassa perusyksikössäni on suhtauduttu aina myötämieleisesti tällaisiin asioihin. Asiaa saattaa helpottaa, että aluksella on ollut aina päällikkö, jolla on itsellä lapsia."	Tyytyväisyys esimiehiin.	Joustavuus	Perhemyönteisyys	Onnistunut esimiestyö
"Vuosien saatossa yhteyden pitäminen kotiin on vähentynyt. Laitan vaimolle ja lapsille viestejä. Soitan ehkä kerran viikossa. Yleensä työ merellä on jo itsessään stressaavaa, joten kotimurheita ei halua kuulla ja sen takia useasti jää kotiin soittamatta."	Stressaavan työn vaikutukset yhteydenpitoon	Työn kuormittavuus	Stressin vaikutus palautumisen tarpeelle, Konfliktiteoria	Käyttäytymisen ristiriidat

"Soittamalla puheluita tai videopuheluita ja viestein. Nykyään on huomattavasti helpompi pitää yhteyttä kuin ennen matkapuhelinaikaa"	Yhteydenpito kotiin	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Lisääntynyt perhekeskeisyys	Jaksamista edesauttavat asiat
"Välillä on huomannut ettei oikein halua edes puhua kun on ollut pitkään merellä ."	Yhteydenpito kotiin muuttuu, kun merellä olo pitkittyy.	Työn kuormittavuus	Konfliktiteoria	Käyttäytymisen ristiriidat
"Joka kerta on vähemmän asiaa kun soittelee."	Yhteydenpito kotiin muuttuu, kun merellä olo pitkittyy.	Työn kuormittavuus	Psyykinen kuormittavuus, Konfliktiteoria	Käyttäytymisen ristiriidat
"Iän myötä sekä lasten kasvettua aikuiseksi yhteyden pito on vähentynyt, tärkeistä asioista ollaan yhteydessä ."	Yhteydenpito kotiin	Elämäntilanteen vaikutukset yhteensovittamiseen	Elämäntilanteen vaikutus työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen	Tyytyväisyys
"Nykyaikana voi erilaisia asioita hoitaa netissä tai puhelimitse. On olemassa kuitenkin vielä paljon asioita jotka vaativat asiointia paikan päällä (esim. autohuolto ja -katsastus, jotkin pankki-asiat, postipakettien lähetys ja vastaanotto, lasten neuvola- ja lääkärikäynnit jne .)"	Osallistuminen perheen arkeen vaikeutuu. Huono omatunto.	Riittämättömyyden tunne	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykinen kuormittuminen
"Puolisoni vanhemmat ovat eronneet. Hänen isänsä asuu toisella puolella suomea ja äiti uuden miehensä lähellä. Puolisoni äidin mies ei kuitenkaan voi sietää lapsia joten "mummolaan" ei lapsia voi viedä. Mummi tulee kuitenkin ajoittain käymään ja auttamaan meille ollessani merellä, jotta kauppareissu tai ruohonleikkuu onnistuisi helpommin."	Osallistuminen perheen arkeen vaikeutuu. Perheen arki vaikeutuu. Huono omatunto.	Riittämättömyyden tunne	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Psyykinen kuormittuminen
"Yhteydenpito tietenkin korostuu pitkien harjoitusten tai työrupeamien aikana. Tilanteet muuttuu kotona ja tehdään esim. suunnitelmia toiminnasta, mitä tehdään vapaiden aikana."	Osallistuminen perheen arkeen töistä käsin.	Onnistunut yhteensovittaminen	Työ ja yksityiselämä tasapainossa	Tyytyväisyys
"En pidä kovinkaan aktiivisesti vapaa-aikanani yhteyttä työyhteisöön. Tämä ei ole mikään tietoinen päätös vaan seurausta siitä, että haluan viettää vähän vapaa-aikani perheeni, läheisten ja tuttavieni kanssa. Osallistun kuitenkin mielelläni erilaisiin tapahtumiin (tyhy, pikkujoulut, puutarhajuhlat, läksiäiset jne.) työyhteisön kanssa työajan ulkopuolellakin ."	Perhekeskeisyys. Osallistuminen perheen arkeen.	Työyhteisön merkitys	Työ ja yksityiselämä tasapainossa	Perhekeskeisyys
"Meillä on lapset jo sen verran isoja, etten toivo työnantajalta mitään muuta tukea arkeen, kun sen että mahdollistaisi minun olevan kotona enemmän."	Perhekeskeisyys. Osallistuminen perheen arkeen. Tyytymättömyys työsuhteen ehtoihin.	Työn rajoittavuus	Työ ja perhe vaativina instituutioina	Ajankäytön ristiriidat
"Koen että kotona vietetty aika auttaa jaksamaan töissä ja toisin päin. Vaihtelu virkistää, vaikka molemmat asiat ovatkin omalla tavallaan raskaita."	Toisiaan rikastuttavat kokemukset.	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Työ ja yksityiselämä tasapainossa	Tyytyväisyys

"Hyvä työyhteisö auttaa omaan mielenlaatuun, joten se vaikuttaa siten myös yksityiselämään."	Työyhteisön merkitys.	Sosiaalinen hyvinvointi	Työ ja yksityiselämä tasapainossa	Tyytyväisyys
"Perhe on tärkein. Osittain tätä työtä ja merellä oloa tekee perheen vuoksi. Mereltä tulevat haittakorvaukset mahdollistavat perheelle paremman tulotason."	Työ mahdollistajana. Tulotaso oikeuttajana. Syyllisyyden tunne.	Hyvä tulotaso	Lisääntynyt perhekeskeisyys	Perhekeskeisyys
"Uskon ja tiedän että esimerkiksi vaimoni on samaa mieltä siitä, että suhteemme toimii hyvin, kun silloin tällöin on "taukoja toisen naamasta". "	Työn rikastuttava vaikutus parisuhteeseen.	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	Työ ja yksityiselämä tasapainossa	Tyytyväisyys
"Eipä juuri mitenkään. Ne alushenkilöstön omaisrasteilytkin ovat aluslähtöisiä ja mm. tarjoilut hoidettu omalla rahalla."	Työnantajan suhde työntekijän läheisiin	Työnantajakuva	Perhemyönteisyys	Kehittäminen
"Koen usein huonoa omaatuntoa meriviikon jälkeen ja yritän parhaani mukaan tehdä kotitöitä ja hoitaa lapsia ja ns. "korpata" poissaoloani ."	Kotiinpaluuseen liittyvä syyllisyyden tunto.	Työn psyykinen kuormittavuus	Psykologinen palautuminen	Psyykinen kuormittuminen
"Ei ole vaikea kohdata perhettä ja mielellään perheen luokse palaa. Yleensä on vaan niin sosiaalinen ähky, kun ollut 10 työkaverin ja 12 kyselevän varusmiehen kanssa hyvinkin ahtaissa tiloissa. Kotiin tullessa kaipaa hieman omaa rauhaa. Siihen yleensä auttaa, kun lähtee koiran kanssa pitkälle lenkille."	Kotiinpaluuseen liittyvä syyllisyyden tunto.	Työn psyykinen kuormittavuus ja palautumisen tarve	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Psyykinen kuormittuminen
"Näen Puolustusvoimat normaalia parempana työnantajana. Työntekijöistä pidetään huolta (terveystarkastukset, liikuntamahdollisuudet, lomat ja muut vapaat ja oikeudet jne.) eikä taantumatai muut maailmantalouteen liittyvät seikat merkittävästi uhkaa työntekijöiden virkoja."	Työnantajakuva. Työtyytyväisyys.	Työnantajakuva	Perhemyönteisyys	Tyytyväisyys
"Keskinkertaista hieman parempana"	Työnantajakuva. Työtyytyväisyys.	Työnantajakuva	Perhemyönteisyys	Tyytyväisyys
"Nykyinen työpaikka on loistava"	Työnantajakuva Työtyytyväisyys Työhyvinvointi	Työnantajakuva	Perhemyönteisyys	Tyytyväisyys
"Kun näkee tavallaan työnsä jäljen. Merestä kerätty öljy, sotilaslaväylälle pystytetty linjataulu tai opastuksellani laivaa ajamaan oppinut nuorimies/nainen."	Työn palkitsevuus ja työtyytyväisyys	Työn merkitys	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Tyytyväisyys
"Omalla aluksellani on hyvä työyhteisö. Kaikki ovat ikään kuin samaa porukkaa/joukkuetta/perhettä. Ja vaikka vittuillaankin, niin silti omista pidetään aina huolta eikä ketään jätetä taakse tai ulkopuolelle ."	Työyhteisön merkitys ja yhteisöllisyys	Työyhteisön merkitys	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Jaksamista edesauttavat asiat
"Henki on erinomainen. Jokainen ymmärtää että samassa veneessä ollaan."	Työyhteisön merkitys ja yhteisöllisyys	Työyhteisön merkitys	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Jaksamista edesauttavat asiat
"Hyvä työyhteisö on elintärkeää jaksamisen kannalta ja mielestäni jokainen aluksella on velvollinen tekemään parhaansa sen eteen ja ylläpitämiseksi. Huumorintajua pitää olla ja toisia pitää auttaa."	Työyhteisön merkitys ja yhteisöllisyys	Työyhteisön merkitys	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Jaksamista edesauttavat asiat

"Laivalla on hyvä henki ja luottamuksen ilmapiiri. Se ilmenee parhaiten, että aika henkilökohtaisiakin asioita pystytään laivalla käsittelemään ja luotetaan siihen, että ne eivät leviä laivan ulkopuolelle. Tämä helpottaa henkistä oloa, kun pystyy asioista juttelemaan."	Työyhteisön vaikutus koettuun työhön ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.	Työyhteisön merkitys	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	Jaksamista edesauttavat asiat
"loppuun palaminen"	Työssä huolestuttavat asiat	Lisääntynyt kuormitus	Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi	Psyykkinen kuormittuminen
"Päällikön kanssa pystyy erittäin hyvin sopimaan poikkeuksista."	Tyytyväisyys esimiehiin.	Joustavuus	Perhemyönteisyys	Perhemyönteinen työpaikka
"Muuttamalla meripalvelun työaikamerkinät lähemmäs todellisuutta vastaaviksi."	Jaksamista parantavat muutosesitykset	Työsuhteenehdot	Ylityön vaikutus palautumisen tarpeelle.	Ajankäytön ristiriidat
"Öisin ei turhaa ajettaisi. Kaikille säännöllisemmät unet."	Jaksamista parantavat muutosesitykset	Palautumisen merkitys	Psyykkiselle kuormittumiselle altistavat tekijät	Psyykkinen kuormittuminen
"Meripalvelupäivien radikaali vähentäminen tai rahallisen meripalvelukorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan. Tässä kohtaa tuntemukseni ovat kuitenkin ristiriitaiset koska vaikka pidänkin ajatuksesta, että vapaa-aikaa olisi enemmän en olisi valmis luopumaan rahallisesta meripalvelukorvauksesta. Sillä kuitenkin maksetaan aika iso nippu laskuja ja hankintoja vuosittain."	Jaksamista parantavat muutosesitykset	Työn kuormittavuus	Psykologinen palautuminen	Ajankäytön ristiriidat
"Joustava työaika muutaman tunnin liukumalla helpottaisi rantapäivinä kummasti."	Muutokset työsuhteen ehtoihin.	Työsuhteenehdot	Perhemyönteisyys	Kehittäminen
"Suunnitelmallisuuden parantaminen sekä ÖT-valmiuden poisto ja siirtyminen hälytysluontoiseen öt-valmiuteen."	Jaksamista parantavat muutosesitykset	Työsuhteenehdot	Psyykkiselle kuormittumiselle altistavat tekijät	Kehittäminen

Komentajakapteeni Harri Mykkäsen diplomityön LIITE 3

Code	Grounded
Ahtauden vaikutus	1
Aliupseerin ura	7
Ammatti heijastuu vapaa-aikaan	1
Arjen hallinta onnistuu	4
Arjenhallinta ei onnistu	5
Arjenhallinta rannassa	4
Epäoikeudenmukaisuuden tunne	12
Erot laivueiden välillä	3
Etätyö positiivista	5
Etätyön kehittäminen	1
Etätyön varjopuoli	4
Harmaa työ	1
Henkilöstö lähtee	6
Henkilöstöpulan vaikutukset	11
Huolestuttavat asiat	12
Hyvä työilmapiiri	14
Hyvää esimiestyötä	3
Irtisanoutumisen syy poissaolo	9
Irtisanoutumisen syynä uranäkymä	7
Järjestelmä tuottaa hyviä esimiehiä	1
Joustavat työmuodot	2
Joustavuus esimiestyössä	19
Joustoja työaikasunnittelusta	3
Kahden uran perheitä	3
Kehittäminen jaksamisen tueksi	6
Koettu työn hallinta	3
Kotiasiat heijastuvat työhön	1
Kotiinpaluu ja palautuminen	19
Kotiinpaluun kokemukset	16
Koulutuksen kehittäminen	5
Kritiikki vahtiryteistä	11
Kuormittuminen ja läheisten kohtaaminen	11
Kuormittumisen ilmeneminen	9
Kuormittumisen vaikutukset	5
Läheisten käsitys työstä	12
Läheisten rutiinit muuttuvat poissaolon aikana	6
Laivalla työskentelyn vaikutukset	21
Liikunta aluksella	1
Merellä olo vaikuttaa harrastuksiin	10
Merellä olon vaikutus läheisiin	15
Merellä työstä irtautuminen vaikeaa	8
Meripalveluksen kehittäminen	3
Muutokset kuormittavat	16
Muutostarpeet esimiesvalmennukseen	1
Muuttunut meripalvelu	2
Muuttunut yhteiskunta	11
Negatiivinen suhtautuminen perhevapaisiin	2
Negatiivisuus leviää	1
Odotukset vs todellisuus	1
Omat ratkaisut jaksamiseen	1

Onnistunut työstä irtautuminen	1
Organisoitu tukiverkosto avuksi	1
palautuminen kestää	2
Parasta työssä	2
Perheen tuki työlle	1
Perhekeskeisyys	8
Perhemyönteinen työnantaja	3
Poissaolon määrä liikaa	2
Poissaolon vaikutus yksityiselämään	7
Poissaolon vaikutus ystävyysuhteisiin	8
Psyykkinen kuormitus vaikuttaa käytökseen	19
Psyykkistä kuormaa lisäävät tekijät	46
PV hyvä työnantaja	3
PV luotettava työnantaja	3
Raha vs vapaa	1
Ranta vs. merellä	6
Reppuruus	1
Riittämätön vapaa-aika	2
Sairaalan lapsen hoitopalvelu hyvä	1
Stressi ja psyykkinen kuorma	7
Suunnitelmallisuus auttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista	1
Syitä heikkoon unenlaatuun	2
Syällisyyden tunne kuormittaa	3
Syällisyys poissaolosta	13
Todellinen työaika kuormittaa	6
Tukipalvelujen kehittäminen	5
Tukiverkostojen tärkeys	1
Työ haittaa perhe-elämää	1
Työ vaatii sosiaalisia taitoja	16
Työ vaikuttaa positiivisesti yksityiselämään	1
Työ vaikuttaa yksityiselämään	11
Työn arvostus	9
Työn imu	1
Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen	14
Työn merkittävyys	1
Työn vaikutus parisuhteeseen	11
Työnantajakuva ristiriitainen	3
Työnantajan osallistuminen	1
Työsuhteenehtojen kehittäminen	2
Työstä irtautuminen kestää	6
Työstä irtautuminen merellä	3
Työstä irtautuminen vaikeaa	17
Työsuhteenehdot muutettava	19
Työsuhteenehdot OK	1
Työt seuraa kotiin	5
Työyhteisö on voimavara	7
Työympäristön aiheuttama kuormittuminen	5
Unen vaikutus kuormittumiseen	12
Unen vaikutus palautumisen tarpeeseen	2
Unenlaatu ok	1
Unenlaatua kuvaava	14

Univaikeudet kuormitustekijänä	9
Univaikeuksien syitä	4
Uupumus	8
Vaativa työnantaja	1
Vaitiolovelvollisuus ja työstä puhuminen	3
Vakaa työnantaja	2
Vanhemmuuden vaikutus esimiestyöhön	1
Vanhemmuus muuttanut halua olla merellä	2
Vanhemmuus tuonut varovaisuuden	1
vapaa vahdin toteutuminen	2
Varallaolo kuormittaa	13
varuskuntaelämä	1
Vuosisuunnittelun vaikutukset	1
Yhteen sovittamiseen apua koulutuksesta	1
Yhteisöllisyys vähentynyt	1
Yhteydenpito kotiin	24
Yksityisyydenpuute	2

Komentajakapteeni Harri Mykkäsen diplomityön LIITE 4

Document Group	Code
Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevat asiat	Arjen hallinta onnistuu Etätö positiivista Hyvä työilmapiiri Hyvää esimiestä Joustavat työmuodot Joustavuus esimiestyössä Joustoa työaika suunnittelusta Tukiverkoston tärkeys Työ vaikuttaa positiivisesti yksityiselämään Työn arvostus Työn merkittävyys Vanhemmuuden vaikutus esimiestyöhön Vuosisuunnittelun vaikutukset
Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista haittaavat asiat	Ammatti heijastuu vapaa-aikaan Kahden uran perheitä Kotiinpaluu ja palautuminen Kotiinpalun kokemukset Kuormittamisen ilmeneminen Läheisten rutiinit muuttuvat poissaolon aikana Muutokset kuormittavat Muuttunut yhteiskunta Odotukset vs todellisuus palautuminen kestää Poissaolon määrä liikaa Poissaolon vaikutus yksityiselämään Poissaolon vaikutus ystävyys-suhteisiin Psyykinen kuormitus vaikuttaa käytökseen Psyykkistä kuormaa lisäävät tekijät Riittämätön vapaa-aika Stressi ja psyykinen kuorma Syyllisyyden tunne kuormittaa Syyllisyys poissaolosta Työ vaikuttaa yksityiselämään Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen Työn vaikutus parisuhteeseen Työstä irtautuminen kestää Työstä irtautuminen vaikeaa Työsuhteet muuttavat Työt seuraa kotiin Työympäristön aiheuttama kuormittuminen Unen vaikutus palautumisen tarpeeseen Uupumus
Kuormittuminen ja palautuminen	Ahtauden vaikutus Arjenhallinta ei onnistu Harmaa työ Henkilöstö lähtee Henkilöstöpulan vaikutukset Huolestuttavat asiat Irtisanoutumisen syy poissaolo Joustoa työaika suunnittelusta Kotiinpaluu ja palautuminen Kuormittuminen ja läheisten kohtaaminen Kuormittamisen ilmeneminen Kuormittamisen vaikutukset Laivalla työskentelyn vaikutukset Liikunta aluksella Merellä työstä irtautuminen vaikeaa Muutokset kuormittavat Omat ratkaisut jaksamiseen Onnistunut työstä irtautuminen palautuminen kestää Perheen tuki työlle Psyykkistä kuormaa lisäävät tekijät Sytä heikkoon unenlaatuun Työstä irtautuminen kestää Työstä irtautuminen merellä Työstä irtautuminen vaikeaa Työsuhteet muuttavat Työt seuraa kotiin Unen vaikutus kuormittamiseen Unen vaikutus palautumisen tarpeeseen
Asioiden kehittäminen	Aliupseerin ura Erot laivueiden välillä Etätö kehittäminen Irtisanoutumisen syynä uranäkymä Joustoa työaika suunnittelusta Koulutuksen kehittäminen Läheisten käsitys työstä Meripalveluksen kehittäminen Muutokset kuormittavat Työsuhteet muuttavat Vuosisuunnittelun vaikutukset Yhteen sovittamiseen apua koulutuksesta
Yksityiselämän vaatimukset	Arjenhallinta ei onnistu Arjenhallinta rannassa Irtisanoutumisen syy poissaolo Kahden uran perheitä Kotiasiat heijastuvat työhön Kotiinpaluu ja palautuminen Muutokset kuormittavat Muuttunut yhteiskunta Negatiivinen suhtautuminen perhevapaisiin Odotukset vs todellisuus Onnistunut työstä irtautuminen Poissaolon vaikutus yksityiselämään Poissaolon vaikutus ystävyys-suhteisiin Riittämätön vapaa-aika Syyllisyyden tunne kuormittaa Työt seuraa kotiin