

Markus Maksimainen

TYÖNHAKUPROSESSI JAHDEILLE

Merenkulun koulutusohjelma

Merikapteeni

2011

TYÖNHAKUPROSESSI JAHDEILLE

Maksimainen, Markus
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Merenkulun koulutusohjelma
Heinäkuu 2011
Ohjaaja: Koivisto, Heikki
Sivumäärä: 29
Liitteitä: 1

Asiasanat: työnhaku, jahti, miehistöagentti

Opinnäytetyön aiheena oli ohjeistaa työnhakuprosessi jahdeille.

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään työnhakuprosessia ja päällystöltä vaadittavaa erityisosaamista jahdeilla tehtävässä työssä.

Työssä selvitettiin myös miehistöagenttien välittämien päällystön jäsenten määrää ja sitä, kuinka suuri osuus heistä oli skandinaaveja. Pelkästään suomalaisten osuutta ei ole mielekästä tutkia, koska heitä on niin marginaalisen vähän.

Lisäksi on oman kokemuksen, kyselyn ja haastattelujen perusteella selvitetty, miten työ jahdeilla eroaa kauppalaivoilla työskentelystä ja mitä erityisosaamista päällystöltä vaaditaan työn suorittamiseksi. Kyselytutkimus tehtiin sähköpostitse miehistö-agentteille. Haastateltavana oli kaksi pitkän uran jahdeilla tehnyttä ja edelleen niillä työskentelevää suomalaista merikapteenia.

Jahdeille työhönhaku eroaa suuresti perinteisestä varustamoihin soittelusta. Tosin suurimmat risteilyvarustamot ovat nykyään myös ottaneet käyttöönsä jahtien yleisesti käyttämiä miehistöagenttien tarjoamia palveluja. Työnhakuun miehistöagenttien kautta tulee varautua sertifikaattien, ajan ja avoimen mielen kanssa.

Jahtityö ei monista ennakkoluuloista huolimatta ole sen leppoisampaa kuin kauppalaivoilla työskentely. Työpäivät ovat pitkiä, ja normaalien laivatöiden lisäksi jahti tuo mukanaan useita lisätöitä miehistölle. Etuina mainittakoon pääsääntöisesti hyvät ja aurinkoiset purjehdussäät sekä mielenkiintoiset satamat. Myös käteen jäävä palkka on usein parempi, mutta vuorotteluja on jahdeilla vaikea saada.

INSTRUCTIONS ON APPLYING FOR WORK ON YACHTS

Maksimainen Markus

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme for Master Mariners

July 2011

Supervisor: Koivisto, Heikki

Number of pages: 29

Appendices: 1

Keywords: applying for work, yacht, crew agent

The subject of this thesis was to provide instructions on how to applying for work on yachts.

The thesis is confined to deal with the process of applying for work and the special skills that are required from yacht officers in their work.

Another purpose of this study was to investigate both the number of ship officers who had been recruited by crew agents and the percentage of Scandinavian officers of these recruits. Since the Finnish recruits represent such a marginal group, it was decided that the target group of the study should be the officers of Scandinavian origin.

Study material consisted primarily of responses to the questionnaire and interviews and the author's own experiences. Additionally, this thesis describes how the work on yachts differs from work on commercial vessels, and what special skills yacht officers need to possess in order for them to be able to do their job. The questionnaire study was carried out through e-mail. Crew agents were interviewed by two Finnish sea captains, both of whom have had long careers on yachts and are still working on them.

Applying for work on yachts differs a lot from the traditional way of applying for work, which is contacting the shipping companies directly through their human resources departments. However, the largest cruise companies have now also implemented the most common services that are offered by crew agents and used on yachts. When applying for work through crew agents, one needs to come prepared with all the required certificates. Moreover, one needs to be on time and to have an open mind.

Contrary to many expectations, working on yachts is not more laid back than working on commercial vessels. The working days are long and for the crew there is a lot of additional work to be done on a yacht on top of the regular ship work. The advantages of working onboard a yacht, worthwhile mentioning, include mainly good and sunny sailing weather and interesting ports. The take-home pay is also often better, but, unfortunately, steady rotations on yachts are hard to come by.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Taustaa	5
1.2	Lähtökohdat opinnäytetyön tekemiseen.....	8
2	TYÖ JAHDILLA	11
2.1	Yleistä	11
2.2	Päällystön toimenkuva.....	12
2.3	Jahtityöskentelyn erikoisuuksia.....	13
2.4	Hyödyt ja haitat jahtityössä	14
3	TYÖNHAKUPROSESSI	16
3.1	Mistä kaikki alkaa.....	16
3.2	Mihin pitää varautua.....	18
4	KYSELYN TULOKSET.....	19
4.1	Kuinka monta työpaikkaa välitätte päällystölle vuodessa?	19
4.2	Kuinka moni heistä on skandinaaveja?.....	20
4.3	Kuinka suuri osuus työpaikoista on yli 500 GT:n aluksille?.....	20
4.4	Kuinka monella heistä on kauppalaiva säännösten mukainen pätevyys?	21
4.5	Paljonko skandinaaviset päällystön jäsenet saavat positiivista palautetta?.....	21
5	KYSYMYSTEN TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	22
5.1	Kuinka monta työpaikkaa välitätte päällystölle vuodessa?	22
5.2	Kuinka moni heistä on skandinaaveja?.....	22
5.3	Kuinka suuri osuus työpaikoista on yli 500 GRT:n aluksille?.....	23
5.4	Kuinka monella heistä on kauppalaiva säännösten mukainen pätevyys?	23
5.5	Paljonko skandinaaviset päällystön jäsenet saavat positiivista palautetta?.....	23
5.6	Mitä erityisosaamista jahtien päällystöltä edellytetään?	24
6	MIEHISTÖAGENTIT	25
6.1	Miehistöagenttien toimenkuva.....	25
6.2	Miehistöagenttien yhteystietoja.....	25
7.	LOPPUSANAT.....	28
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Nykymuotoisilla jahdeilla on pitkä historia 1900-luvun alkupuolelle saakka. Jotkut jo silloin rakennetut alukset ovat yhä liikenteessä, kylläkin useamman peruskorjauksen läpikäyneinä.



Kuva 1. S/S Delphine

Kuuluisin 1900 luvulla rakennettu tänä päivänä charter käytössä oleva jahti on S/S Delphine, joka rakennettiin autonvalmistaja Dodgeille 1921. Alus otettiin toisen maailmansodan aikana Yhdysvaltojen sotavoimien käyttöön. Aluksen alkuperäiseen kuntoon restauroidussa tupakkasalongissa voi tuntea historian havinaa, siellä Josef Stalin, Franklin Roosevelt ja Winston Churchill neuvottelivat Jaltan rauhansopimuksesta josta lopulta sovittiin Jaltalla 4.-11. helmikuuta 1945. (S/S Delphine kapteeni)

Yksi yhdistävä tekijä tässä kaikessa nykypäivään saakka on varallisuus. Kaikki, jotka rakennuttavat tai ostavat ”Mega Yachteja” ovat niitä henkilöitä tai yrityksiä, joilla varallisuus on huomattava. Joku miljonääri on joskus sanonut, että ”monella on varaa hankkia alus mutta harvalla varaa ylläpitää sitä”.

Tuskin yksikään jahti tuo suoranaisesti voittoa, vaikka olisi koko ajan vuokrakäytössä. Normaalit käyttö- ja huoltokulut kylläkin joissain tapauksissa saa katetuksi.

Jahdit ovat yksi kasvava osa merenkulkua. Niiden koon kasvaessa on kysyntä kauppa-aluskirjat saaneiden henkilöiden kysyntä kasvanut suhteessa vielä enemmän, kuin koko ala on yleisesti kasvanut.

Kahdessakymmenessä vuodessa jahtien koko on kasvanut suuresti, nykyään rakennettavista aluksista 60 metriä alkaa olla jo keskipituus. Kymmenen vuotta sitten rakennettu 50 metrinen alus oli 100 suurimman jahdin joukossa. Jahdin ja matkustajaluksen ero koon puolesta alkaa nykyisin jo hämärtyä.



Kuva 2. M/Y Eclipse

Tällä hetkellä suurin jahti on vuonna 2010 valmistunut Ambrahaonvitsin M/Y Eclipse 160m. (Boat international Helmikuu 2011/ Boat international www-sivut 2011)



Kuva 3. M/Y Coral Island

Sijalla sata on Al Sheik Modhassadin vuonna 1994 valmistunut Coral Island 72,54 m. (Boat international Helmikuu 2011)



Kuva 4. M/Y Northern Cross

Suomalaisten omistuksessa jahteja on muutama. Suomen lipun alla vain yksi, kauppa-alukseksi rekisteröity M/Y Northern Cross vuodelta 1991, joka kuului silloin

kymmenen suurimman joukkoon 45 metrin pituudellaan. (Kuva: Markus Maksimainen)

Northern Crossin voi nähdä Bond- elokuvassa Golden Eye, missä alus on ankkuroituna Monacon lahdella ja James Bond aluksella täydessä vauhdissa.

Jahtien koon kasvaessa myös pätevyyskirjojen merkitys on tullut tärkeäksi perusteeksi päällystön valitsemiseksi. Enää eivät MCA- pätevyyskirjat eli ns. ”jahtikirjat” riitä pätevyudeksi isommille aluksille, Alukset jotka, ovat charter-käytössä ja ottavat yli 12 matkustajaa, on rekisteröitävä matkustaja-aluksiksi, jolloin miehistöltä vaaditaan STWC-95:n mukaiset kauppa-aluspätevyyskirjat.

Jahtikirjojen saamiseen tähtäävää koulutusta ei Suomessa ole. Englannissa ja Australiassa koulutusta on saatavissa. Koulutus on kurssimuotoista, ja se on jaettu kolmeen osaan, joiden välissä on tehtävä työharjoittelu aina yhden pätevyyskirjan saamiseksi.

1.2 Lähtökohdat opinnäytetyön tekemiseen

Opinnäytetyön menetelmänä oli ensisijaisesti tiedonhankinta kyselyllä sähköpostitse eri miehistöagenteilta. Koska kilpailu alalla on kovaa, kukaan halua antaa tietojaan julkisesti esille. Kysely tehtiin vaihtoehtokysymyksin, paitsi kysymys päällystön erityistaidoista. kyselyyn vastanneiden yritysten ja henkilöiden nimiä ei julkisteta heidän omasta toivomuksestaan.

Lisäksi haastateltiin kahta pitkään alalla ollutta suomalaista jahtipäällikköä päällystön erityistaidoista.

Myös omat kokemukset alalta yli kymmenen vuoden ajalta ovat auttaneet tämän opinnäytetyön tekemisessä. Urani charter-bisneksessä alkoi 1996 hankkiessani kuumari Lauran, millä etupäässä harjoitettiin koulutuspurjehduksia mutta myös yrityksille suunnattuja charter-purjehduksia. Vuosina 2002–2004 Lauralla tehdyn maailmanympäri-purjehduksen jälkeen aloitin urani isommilla jahdeilla konepäällikkönä.

Ensimmäiset neljä vuotta olin jo edellä mainitussa Northern Crossissa. Tämä alus teki viikon tai kahden pituisia chartereita Välimerellä. Miehistöä oli kahdeksan, joista puolet niin sanottua sisähenkilökuntaa. Asiakaspaiikkoja on 12.



Kuva 5 M/Y Silver

Vuonna 2008 sain pestin konepäälliköksi M/Y Silverille' joka on 73-metrinen maailman pisin alumiinista tehty yksirunkoinen jahti. (Kuva: Markus Maksimainen)

Myös tässä aluksessa toimin konepäällikkönä kahden konemestarin kanssa. Tämä alus oli sekä charter- että omistajakäytössä. Asiakaspaiikkoja oli 18, joten alus oli rekisteröity matkustajalaivaksi. Miehistöä oli parhaimmillaan 18. Alus on sittemmin myyty ja vaihtanut nimeä.



Kuva 6. M/Y Maraya

Nykyinen työpaikkani on M/Y Maraya, joka tekee kesäisin charter-risteilyjä Välimerellä ja talvisin joko Karibialla tai Malediiveilla. (kuva: Markus Maksimainen)

2 TYÖ JAHDILLA

2.1 Yleistä

Jahtien perusrakenteet ovat yleensä hyvinkin samanlaiset kuin minkä tahansa muun aluksen. Erot tulevat esiin pintakäsittelyssä, sisutuksen rakentamisessa ja kaikenlaisen viihde-elektroniikan ja muun muodossa. Pelkkään äänentoistoon on joissain aluksissa sijoitettu 10 miljoonaa euroa (M/Y Octopus), ja on myös tapauksia, jossa aluksessa oleva taide on arvokkaampaa kuin koko alus.

Vuokrakäytössä olevien noin 50-metrinen alusten viikkovuokrat alkavat suunnilleen 300 000 eurosta. Mitä suuremmasta aluksesta on kyse, sitä suurempi on viikkovuokra. Pitää myös huomioida, että vuokraan sisältyvät ainoastaan alus, miehistö ja tankkivesi. Kaikki muu, kuten polttoaineet, satamamaksut, ruoat ja juomat tulevat lisäksi.

Edellä esitytetyt asiat ovat siksi maininnan arvoisia, jotta ymmärreltäisiin mitä kaikkea kyseessä olevat henkilöt, jotka sijoittavat tuollaisia summia viikon lomaan, odottavat miehistöltä ja alukselta. Vaikka alus olisi ainoastaan omistajan käytössä, eivät odotukset miehistön osalta miksikään muutu.

Yksi tärkeimmistä, ellei tärkein asia omistajalle tai jahtin vuokranneelle asiakkaalle on kuitenkin se, että alus näyttää hyvältä. Tämän asian toteuttamiseen meneekin lähes koko kansiosaston työaika. Välttämättä ei myöskään löydy ymmärrystä yllättäville laitevioille tai asioiden viivästymisille. Kaiken pitäisi edetä mutkattomasti, joutuisasti ja mielellään myös äänettömästi. Asiakas harvoin ymmärtää, että suuri osa työstä tehdään hänen katseensa ulottumattomissa.

Ajallisesti suurin työ on ehkä kuitenkin sisäpuolen työntekijöillä. Heitä johtaa kokki yhdessä päästuerin kanssa. Viiden tähden tarjoilun lisäksi stuerrien ja tarjoilijoiden päivittäiseen toimenkuvaan kuuluu hyttien siivoaminen kaksi kertaa päivässä ja kylpyhuoneiden siivoaminen ja pyyhkeiden vaihtaminen aina sen jälkeen, kun joku asiakkaista on käyttänyt suihkua. Tämän lisäksi joku on vastuussa pesulasta ja yleisten tilojen siisteydestä. Yksi tarjoilijoista on myös jatkuvasti päivystämässä, jos asiakas jotain tarvitsee, ja herättää tarvittaessa kokin tai muun päällystön. Pienimmissä jah-

deissa tätä kaikkea varten saattaa olla vain yksi henkilö. Suuremman miehistön aluksissa päästuertti hoitaa tilaukset maihin ja muun organisoinnin asiakkaalle, kuten pöytävaraukset tai limusiinit asiakkaille. Muita töitä varten on kahdesta viiteen tarjoilija-stuerttia, mahdollisesti apukokki ja joillakin aluksilla lisäksi hieroja.

2.2 Päällystön toimenkuva

Päällystön toimenkuva jahdeilla eroaa melko paljon verrattuna rahtilaivojen ja matkustajalaivojen töihin.

Jahtipäällystön työ jakautuu kahteen osaan, asiakkaiden palveluun ja normaaleihin merenkulullisiin töihin. Ehdottomasti suurin osa työstä on ensin mainittua. Asiakas päättää itse määräsatomat, suunnittelee tai ei suunnittele päiväänsä, ja päällystö yrittää parhaansa mukaan toteuttaa toiveita.

Päällystö joutuu päivittäin läheiseen kanssakäymiseen asiakkaiden kanssa. Suuri osa päivittäisestä työajasta kuluu asiakkaiden valvontaan. Aina, kun joku on joko uimassa tai käyttää muita vesiurheilulaitteita, on yksi päällystön jäsen apuvenettä ajamassa ja turvaamassa toimintaa. Vesileikit ja vesilelut teettävät suuren osan päällystön töistä, kuten apuveneet, vesijetit, Sea bobit, vesihiihtovarusteet ynnä muut. Laitteet on aina käytön jälkeen pestävä, huollettava ja varastoitava, yleensä melko olemattomiin varastotiloihin.

Päivittäinen työaika charterilla on keskimäärin 16 tuntia, joskus jopa enemmän, vaikka kahdeksan tunnin lepoaika vuorokaudessa pitäisi jokaisella olla.

Työpäivä alkaa yleensä aamuyöllä aluksen pesemisellä, joka on oltava päivittäin tehtynä ennen asiakkaiden heräämistä. Satamissa työpäivä päättyy, kun viimeinen asiakas on tullut maista ja siirtyy sisähenkilökunnan palveltavaksi. Päällystöstä on aina vähintään yksi vahdissa aina siihen asti.

Aluksen kunnossapito eroaa myös suuresti normaalista rahti- tai matkustajaluoksesta. Jahtien pintakäsittely, kansirakenteet ja laitteet ovat tyystin erilaiset. Kun perinteisillä laivoilla hakataan ruostetta ja mönjätään teräspintoja, niin jahdeilla käytetään pehmeitä harjoja maalipintojen pesuun ja kiillotustahnaa haponkestävästä teräksestä tehtyjen kiiltävien pollareiden, ankkuripelien ja vinssien yms. kiillotukseen, mikä on loputon työ.

Jahtit ovat pääsääntöisesti joko ankkurissa tai satamissa, varsinaista liikkeellöoloa on melko vähän joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta, kuten esimerkiksi Atlantin ylitykset syksyisin ja keväisin kun sesonkialue vaihtuu tai alukset, joiden omistajat ovat innostuneita maapallon kierrosta. Silti on oltava aina valmistautunut lähtöön, joskus lyhyelläkin varoitusajalla.

Kaiken kaikkiaan jahtit seuraavat aurinkoa ja oleilevat yleensä siellä, missä merivesi on kirkasta ja 27 astetta lämmintä. Muutamat poikkeukset purjehtivat arktisilla vesillä.

2.3 Jahtityöskentelyn erikoisuuksia

Käytännössä kaikilla jahdeilla on työkielenä englanti, joten ilman hyvää englannin kielitaitoa ei työssä pärjää. Kirjallista englannin kielen taitoa tarvitaan myös raportointiin, sähköposteihin vastaamiseen ja tilausten tekemiseen.

Kärsivällisyys on yksi tärkeimmistä jahtipäällystön luonteenpiirteistä. Asiakas saattaa kesken matkan päättää suunnanmuutoksesta tai haluaakin ehkä palata takaisin lähtösatamaan. Voi myös olla, että merimatkailu alkaa välillä kyllästyttää ja hän haluaakin helikopterikyydin seuraavaan määräsatamaan. Kaikkiin tällaisiin muutoksiin päällystön on sopeuduttava, tehtävä uudet reittisuunnitelmat tai tilattava mahdollisesti helikopterikuljetus. Kahta samanlaista työpäivää siis tuskin tulee olemaan, eikä pelkoa ole myöskään yksitoikkaisista reiteistä.

Asiakkaiden taidot käsitellä kaikkia tarjolla olevia laitteita ovat yleensä rajalliset, ja niiden käytön opettamiseen ja valvomiseen tarvitaan myös kärsivällisyyttä, kielitaitoa ja aikaa. Kansainvälinen bensavalon merkkivalon palaminen vesiskootterin konsolissa ei välttämättä ole tuttu ihmiselle, joka ei ole koskaan tankannut autoakaan.

Vaikka asiasta ei yleisesti paljon puhuta, ovat ulkonäkökriteerit selkeästi voimassa ainakin sisäpuolen työntekijöillä, kuten nais- ja miesstuerteilla. Joillakin jahtiomistajilla on myös erityiskriteerejä työntekijän palkkaamiseen, kuten tupakoimattomuus, lapsettomuus, aviottomuus tai esimerkiksi se, ettei ole tatuoinut tai lävistänyt itseään. Hyvin yleisiä määräyksiä ovat parranajo ja siisti hiustenleikkaus, eikä runsasta korujen käyttöä suositella.

Suomalaiselle ja muille skandinaaveille saattaa olla vaikeaa sopeutua aluksi ylenpalttisesta tuntuvaan huolehtimiseen, tervehtimiseen ja kuulumisien vaihteluun myös miehistön kesken. Toisaalta skandinaavien teeskentelemättömyyttä, rehellisyyttä ja suoruutta arvostetaan juuri siksi, usein asiakkaidenkin keskuudessa.

2.4 Hyödyt ja haitat jahtityössä

Suomalaiset merimiehet ovat melko yleisesti tottuneet 1:1-vuorotteluun, mikä ei jahdeilla aina toteudu. Konepäällystöllä tämä on yleisempää, mutta kansipäällystöllä 2:1-vuorottelu on normaalimpi käytäntö. Poikkeuksia tietysti on, ja joillakin jahdeilla kaikilla päällystön jäsenillä on vuorottelu.

Palkkaus jahdeilla on hyvinkin kilpailukykyinen rahti-/matkustaja-aluksiin verrattuna. Lisänä ovat vielä asiakkaiden maksamat tipit, mitkä saattavat olla melko huomattava palkanlisä. Aluksilla, joita käyttävät vain omistajat itse, on yleensä parempi palkkaus, koska tippejä ei yleensä saa.

Tippien antaminen miehistölle on kirjattu jo charter-sopimukseen, ja on noin 10 % alusvuokrasta. Tipin jättäminen ei kuitenkaan ole pakollista, ja sen antaminen riippuu asiakkaan tyytyväisyydestä. Harvoin nykyvuokrahinnoilla tipit yltävät tähän kym-

meneen prosenttiin. Hyvästä kesäsesongista voi kuitenkin tienata kahden kuukauden palkan ekstrapaa, jos niin kuin yleensä, päällikkö jakaa tipit kristillisesti tasan koko miehistön kesken.

Palkkaukseen vaikuttaa myös vuorottelu, 1:1-vuorottelu laskee kuukausipalkkaa noin 30 % verrattuna ilman vuorottelua maksettavaan palkkaan, mutta vapaa-aika vastaavasti nousee ja näin laskien tehdyn työajan palkka on parempi.

Asumisolot jahdeilla ovat monesti paljon ahtaammat mitä rahtialuksilla. Oma hytti on yleensä vain päälliköllä ja konepäälliköllä. Alle 50-metrisissä aluksissa yleensä ainoastaan päälliköllä on oma hytti. Päällystöhytit ovat yleensä kahden hengen hyttejä, miehistön hytit usein jopa neljälle hengelle.

Jahdeille hakeutuvan henkilön pitää olla melkoisen sosiaalinen persoona jo edellä mainitusta johtuen. Muutenkin miehistötilat jahdeilla ovat melko vaatimattomat, yleensä on vain yksi pieni messi. Tämä saattaa asettaa sosiaalisia paineita varsinkin silloin, jos alus seisoo ankkurissa tai on pitkään merellä, eikä miehistö pääse maihin. Muualla kuin miehistötiloissa ei nimittäin saa kulkea tai olla ellei niihin ole työasiaa. Vapaa-ajan liikuntamahdollisuuksia ei miehistölle ole, ja hytit todella pieniä. Hyttien koolla ei sinänsä ole niin suurta merkitystä, koska vapaa-aikaa sesonkiaikana on todella vähän.

3 TYÖNHAKUPROSESSI

3.1 Mistä kaikki alkaa

Töihin pääsy jahdeille on käytännössä mahdotonta ilman huolellisesti laadittua edustavaa ansioluetteloa. Siinä on myös ehdottomasti oltava valokuva, ilman sitä eivät agentit ota ansioluetteloa edes vastaan. Yhdellä agentilla saattaa olla satoja ansioluetteloita joiden, joukosta pitää jollain tavalla erottua edukseen, siinä pitää unohtaa ”suomalainen” vaatimattomuus ja täytyy osata tyylikkäästi kehua itseään.

Melkein kaikilla agenteilla on kotisivuilla työhakukaavake, jonka täyttämiseen menee melkoisesti aikaa, koska siinä kysellään melko tarkasti kaikki hakijaan liittyvät tiedot.

Seuraava vaihe työnhaussa on haastattelu. Se voidaan tehdä puhelimitse, mutta aina paremmin asiaa edistävä on henkilökohtainen haastattelu. Sen kun hoitaa hyvin, on paljon lähempänä työpaikkaa kuin puhelinhaastattelun perusteella. Henkilökohtaiseen haastatteluun on yleensä varattava aika etukäteen. Haastattelijat eivät ole menekulun ammattilaisia, ja siksi heiltä saattaa tulla vähän hölmöjäkin kysymyksiä, kuten: ”Osaatko ajaa kumivenettä?” tai ”Minkä kirjan luit viimeksi?” näihin on kuitenkin fiksusti vastattava.

Helpoin tapa toteuttaa henkilökohtaiset haastattelut on lentää Nizzaan ja mennä Antibesiin, missä melkein kaikilla vartenotettavilla agenteilla on toimistot. Myös Monacossa kannattaa käydä samalla matkalla. Antibesista löytyy myös Crew House ja muita tarkoitukseen sopivia hostelleja, joissa voi yöpyä melko edullisesti. Antibesin väestöstä melko suuri osa on jatkuvassa jahtityönhaussa olevia nuoria ja vähän vanhempiakin ihmisiä. Neuvonantajia ja opastusta siis varmasti löytyy, kuten myös vapaa-ajanvietettä, jos sellaisesta on pulaa. Agenttien toimistoissa tehdään haastatteluja yleensä ainoastaan aamupäivisin, joten muutama päivä olisi hyvä varata aikaa asian hoitamiseen.

Kun haastattelut ja paperityöt on saatu päätökseen, olisi hyvä viikoittain kirjautua sivustoille ja päivittää oma tilanne. Kirjautuminen rekisteröityy agenttien tietokantaan ja työnhakijan nimi on silloin hakijalistan alkupäässä. Useissa tapauksissa jos kuukauteen ei ole käynyt rekisteröitymässä omille sivuilleen, tulee agentilta automaattisesti työnhakijan statukseksi ”ei käytettävissä”. Oma aktiivisuus työpaikan saannissa on kaiken a ja o.

Valtaosalta agenttien sivustoista löytyy lista avoinna olevista tai tulevista työpaikoista. Näihin voi hakea lähettämällä sähköpostia agentille ilmoittaen kiinnostuksen kyseessä olevaan paikkaan. Jotkut agentit noteeraavat kiinnostuksesta vastaamalla lähetettyyn viestiin, toiset taas ilmoittavat jo kotisivuillaan, että ellei kahteen viikkoon kuulu vastausta, niin et ole ollut sopiva kandidatti.

Kun työpaikka aluksella vapautuu, kysely tarvittavasta työntekijästä lähtee normaalisti muutamalle agentille. Asiansa hoitava agentti valitsee omilta listoiltaan 1- 4 sopivaa ehdokasta ja lähettää heidän ansioluettelonsa alukselle. Jotkut lähettävät kaikkien listoilla olevien työnhakijoiden ansioluettelot ja näin siirtävät kokonaisuudessaan työntekijän valinnan johdoin päällikölle tai konepäällikölle. Miehistöagenttien tehtävänä on tehdä esivalinta sopivista henkilöistä haluttuihin tehtäviin eikä alusten päälliköiden. Tästä johtuen työnsä hoitavat agentit, jotka lähettävät ne 1- 4 CV:tä, pärjäävät markkinoilla ja heidän listoillaan kannattaa olla.

Agenttien veloittama hinta työntekijästä on suunnilleen sama kuin on välitettävän henkilön kuukausipalkka.

3.2 Mihin pitää varautua

Miehistö-agenttien mukaan ikä-rasismia päällystön kohdalla ei erityisemmin esiinny, mutta tarjoiluhenkilökunnan osalta työsaanti vaikeutuu 35 ikävuoden jälkeen.

Työsopimuksissa on normaalisti kirjattu kolmen kuukauden koeaika. Tänä aikana työsuhde voidaan irtisanoa puolin tai toisin ilman irtisanomisaikaa, käytännössä

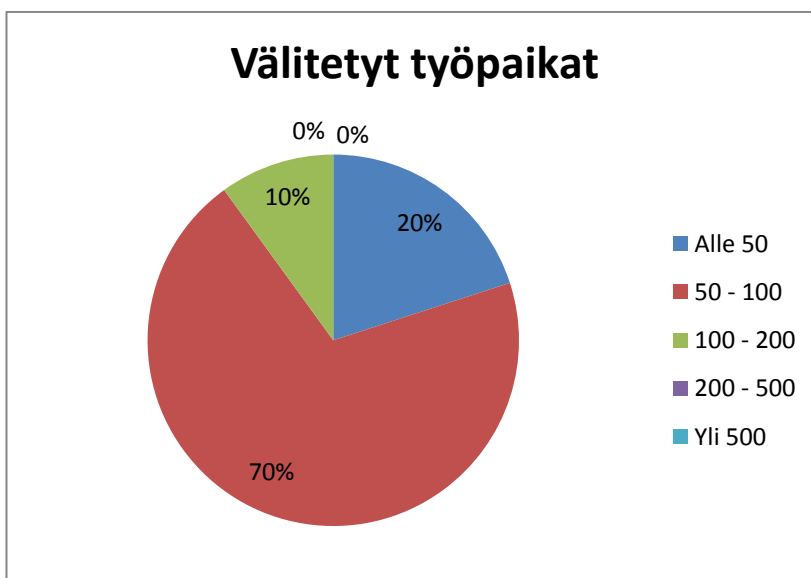
työnantajan puolelta ei irtisanomisaikaa ole myöhemminkään. Mikäli omistaja ei syystä tai toisesta ole tyytyväinen henkilöön, voi joutua lähtemään samana päivänä, koeajan jälkeenkin. Omistaja ei periaatteessa tarvitse mitään näkyvää syytä irtisanomiseen. Tällainen käyttäytyminen on onneksi kuitenkin melko harvinaista.

4 KYSELYN TULOKSET

Kyselyssä käytettiin vaihtoehtokysymyksiä, jotka lähetettiin kahdellekymmenelle eri miehistöagentille.

Osa miehistöagenteista vastasi kuitenkin kysymyksiin tarkoilla numeroarvoilla, montako päällystön työpaikkaa olivat välittäneet.

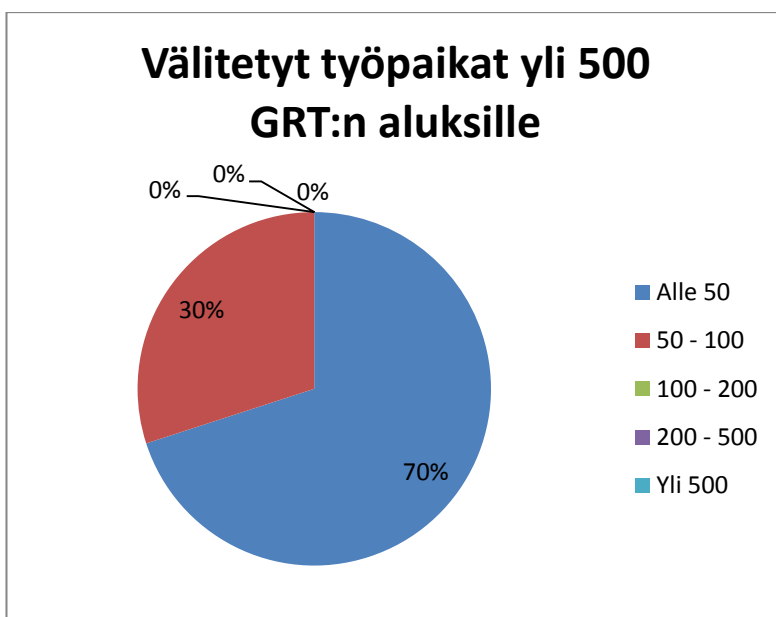
4.1 Kuinka monta työpaikkaa välitätte päällystölle vuodessa?



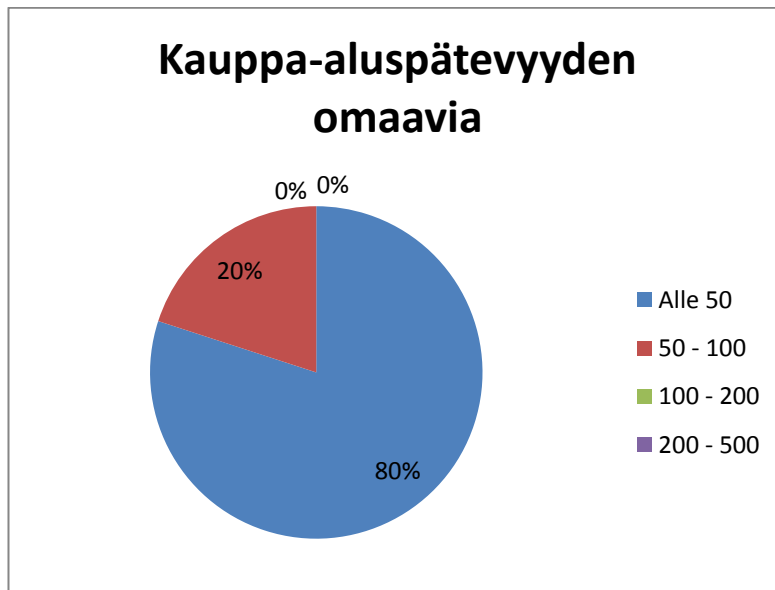
4.2 Kuinka moni heistä on skandinaaveja?



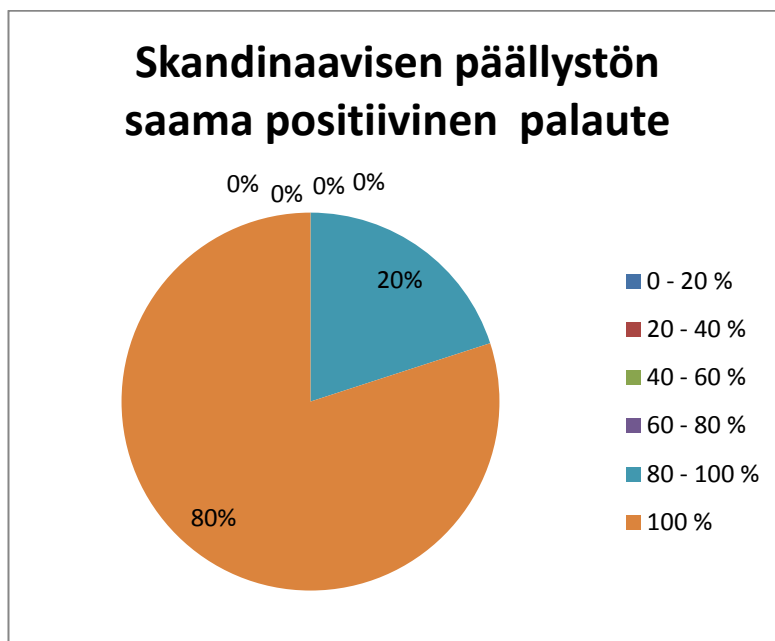
4.3 Kuinka suuri osuus työpaikoista on yli 500 GT:n aluksille?



4.4 Kuinka monella heistä on kauppalaivasäännösten mukainen pätevyys?



4.5 Paljonko skandinaaviset päällystöjäsenet saavat positiivista palautetta?



5 KYSYMYSTEN TULOKSET JA ANALYSOINTI

5.1 Kuinka monta työpaikkaa välitätte päällystölle vuodessa?

70 % vastanneista välitti 50–100 päällystön työpaikkaa vuodessa, 20 % välitti alle 50–100 paikkaa ja 10 % yli 100–200 työpaikkaa. 200–500 ja yli 500 päällystön työpaikkaa välittäneitä ei vastaajien joukossa ollut yhtään.

Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneet miehistöagentit välittivät 450–1000 päällystön jäsentä jahdeille. Työsuhteet jahdeilla ovat yleensä rahtilaivoihin verrattuna lyhyempiä. Vuoden aikana voi samaa päällystön paikkaa yhdellä jahdilla hoitaa jopa kolme eri henkilöä.

5.2 Kuinka moni heistä on skandinaaveja?

Kaikki vastaajat olivat välittäneet alle 50 päällystön työpaikkaa skandinaaveille.

Kaikkiaan skandinaavipäällystöä vastanneiden mukaan välitettiin alle 500.

Oman urani aikana olen skandinaaveista törmännyt ehdottomasti eniten ruotsalaisiin päällystön jäseniin, toisena tulevat tanskalaiset. Suomalaisten osuus on tässäkin aika pieni.

5.3 Kuinka suuri osuus työpaikoista on yli 500 GT:n aluksille?

70 % vastanneista välitti alle 50 päällystön työpaikkaa vuodessa ja loput 30 % välitti 50–100 päällystön jäsentä.

Kokonaisuudessaan 150–650 päällystön jäsentä vuodessa yli viidensadan bruttorekisteritonnin aluksille.

5.4 Kuinka monella heistä on kauppalaivasäännösten mukainen pätevyys?

Suurin osa eli 80 % vastanneista miehistöagenteista välitti vuodessa alle 50 kauppa-alus pätevyyden omavaa päällystön jäsentä, loput 20 % välittivät 50–100.

Kokonaissaldoksi tuli 100–600 päällystön jäsentä, mikä on hieman vähemmän kuin kokonaisuudessaan välitettiin yli 500 GT:n aluksille.

Tämä johtunee siitä, että osa tämän kokoluokan jahdeista on yksityiskäytössä tai jahtirekisterissä, jolloin kauppa-aluspätevyyttä ei vaadita.

5.5 Paljonko skandinaaviset päällystön jäsenet saavat positiivista palautetta?

Edottomasti suurin osa, yli 80 % palautteesta oli pelkästään positiivista. 20 % palautteesta oli 80–100% haarukassa.

Tästä voi päätellä skandinaavien hoitavan työnsä erittäin hyvin, ja siksi he ovat hyvin haluttuja päällystötehtäviin jahdeille.

5.6 Mitä erityisosaamista jahtien päällystöltä edellytetään?

Tähän kysymykseen agenteilta saatu vastaus hieman ihmetytti itseäni koska, kaikkien vastanneiden agenttien mielestä ainut erityisosaaminen liittyy apuveneiden ja muiden asiakkaiden käytössä olevien laitteiden hallintaan. Tämä on tietysti yksi tärkeä erityistaito mitä kauppa-aluksissa ei niin tarvita, mutta luulisi kielitaidon olevan yksi maininnan arvoinen erityisosaaminen.

6 MIEHISTÖAGENTIT

6.1 Miehistöagenttien toimenkuva

Hyvin harvat miehistöagentit hoitavat pelkästään miehistövälitystä, useimmilla se on vain osa kokonaistoiminnasta, johon kuuluu jahtien vuokraustoimintaa, rakennusvalvontaa ja jahtien myyntiä. (Bluewater yachting www-sivut 2011)

6.2 Miehistöagenttien yhteystietoja (Stansfield 2010)

www.camperandnicholsons.com

www.vanallengroup.com

www.vikingrecruitment.com

www.ypicrew.com

www.j4crew.com

www.insull.com

www.bluewatercrew.com

www.yachtcrew.ca

www.ycocreww.com

www.wilsonhalligan.com

www.crewnetwork.com

www.seal-superyachts.com

www.jf-recruiting.com

www.dovaston.com

www.crewagency.de

www.ampmcrew.com

www.crewunlimited.com

www.crewnetwork.com

www.luxyachts.com

www.intl-crewrecruitment.org

www.seageminternational.com

www.yacht-services.com

www.greycoatplacements.co.uk

www.globalcrewnetwork.com

www.dohle-yachtcrew.com/

www.deltamarine.co.uk

www.crew4crew.net

www.crewnetwork.com

www.crewunlimited.com

www.crewfinders.com

www.elitecrewintl.com

www.luxyachts.com

www.moranyachts.com

www.yachtcrew.com

www.larkside.com

www.leticiayachtcrew.com

www.burgessyachts.com

www.fraseryachts.com

www.monacoquipage.com

7 YHTEENVETO

Työ jahtien päällystössä saattaa ensi kuulemalta tuntua unelmahommalta, mutta todellisuudessa siitä on glamour kaukana. Charter-jahdeissa työpäivät ovat pitkiä ja rankkoja, univelkaa tulee väkisinkin ja hymyillä vaan pitäisi jaksaa. Poikkeuksia tietysti on, joissain tapauksissa omistaja viettää aluksella ehkä vain kaksi viikkoa vuodessa, ja lopun aikaa alus seisoo satamassa. Tällaisessa tilanteessa työ saattaa alkaa tuntua pian melko tylsältä.

Konepuolella työskentely kuitenkin poikkeaa melkoisesti kansipäällystön työoloista aluksella. Konemestarit eivät ole niin paljon asiakkaiden kanssa tekemisissä kuin kansipäällystö. Joskus asiakkaisiin törmää vain kahdesti: kun he tulevat alukselle ja kun ovat lähdössä pois. Muuten työ on konemestareille melko tavalla samanlaista kuin rahti- tai matkustaja-aluksilla, paitsi viihde-elektroniikka-, kommunikointi- ja atk-laitteita on paljon enemmän huollettavana. Konehuoneet ovat myös erittäin siistejä, yleensä ei tarvitse käyttää kenkiä, normaaleissa oloissa pärjää avojaloin.

Positiivisena asiana työssä voi pitää yleensä kaikissa tapauksissa todella hyvää ruokaa. Joskus tuntuu siltä että tosirikkaiden ihmisten ainut todellinen nautinto on hyvä ruoka, syödessään he hymyilevät.

LÄHTEET

Boat international helmikuu 2011. Boat International Media Ltd

Stansfield, Simon 2010. Super yacht owners' guide 2010–2011.

Bluewater yachting www-sivut. Viitattu 13.7.2011. <http://www.bluewater.com>

Boat international www-sivut. Viitattu 20.7.2011. <http://www.boatinternational.com>

Esteemed recipient

I am in the finishing stages of my Sea captain's studies, which include writing a thesis. The subject of my thesis is "Applying for jobs on yachts". It would be of immense help to me if you could provide me with answers to the questions attached. I believe my thesis will be of use both to you and to all professional seafarers who will apply for jobs on yachts in the future.

With kind regards,
Markus

Questions to be put to crew agents

How many vacancies do you mediate to ship officers a year?

Over 500 200–500 100–200 50-100 Less than 50

How many of the officers are Scandinavian?

Over 500 200–500 100–200 50-100 Less than 50

How many of the vacancies are on ships with over 500 GRT?

Over 500 200–500 100–200 50-100 Less than 50

How many of the officers are qualified in accordance with the regulations of commercial vessels?

Over 500 200–500 100–200 50-100 Less than 50

What percentage of Scandinavian officers receives positive feedback?

100% 80–100 % 60–80% 40–60% 20–40% 0–20%

Are there any special skills yacht officers should possess?