

Työntekijöiden perehdytysprosessi M/S Viking XPRS aluksella

Johannes Lundberg

Opinnäytetyö

Merenkulun koulutusohjelma, Merikapteeni (AMK)

Turku 2024

DEGREE THESIS

Author: Johannes Lundberg

Degree Programme and place of study: Degree Programme of Maritime Management, Turku

Specialisation: Bachelor of Maritime Management

Supervisor(s): Peter Björkroth

Title: The introduction process for employee's onboard M/S Viking XPRS

Date: 25.10.2024 Number of pages: 26 Appendices: 1

Abstract

The aim of this thesis is to examine the safety and job orientation process for new employees starting on the M/S Viking XPRS. Effective job orientation is the first and crucial step in a new employee's career. It provides a solid foundation and benefits both the employee and the employer, making the transition smoother for both parties. Job orientation on ships differs slightly from most land-based workplaces, as the safety and emergency response component are quite comprehensive. In my thesis, I will explore the current orientation practices based on the company's guidelines used on board our ship. To gain a better understanding of the quality of the orientation process, I plan to collect feedback through a questionnaire, gathering opinions from employees across various departments. This will help me understand their experiences and thoughts on the orientation process and provide insight into whether it meets employees' expectations or if there are areas for improvement.

Language: Finnish

Key Words: Workplace introduction, safety introduction

EXAMENSARBETE

Författare: Johannes Lundberg

Utbildning och ort: Utbildning i Sjöfart - Åbo

Inriktning: Sjökapten

Handledare: Peter Björkroth

Titel: Arbetstagarens introduktionsprocess ombord på M/S Viking XPRS

Datum: 25.10.2024 Sidantal: 26 Bilagor: 1

Abstrakt

Syftet med detta examensarbete är att undersöka säkerhets- och arbetsintroduktionsprocessen för nya anställda som börjar arbeta på M/S Viking XPRS. En effektiv arbetsintroduktion är det första och mycket viktiga steget i en ny medarbetares karriär. Den ger en bra grund och underlättar för både den anställde och arbetsgivaren, vilket gör övergången smidigare för båda parter. Arbetsintroduktionen på fartyg skiljer sig något från de flesta landbaserade arbetsplatser, då säkerhets- och räddningsuppgifterna utgör en betydande del av introduktionen. I mitt arbete kommer jag att undersöka de nuvarande introduktionsrutinerna baserade på rederiets riktlinjer som används ombord på vårt fartyg. För att få en bättre förståelse för introduktionens kvalitet planerar jag att samla in åsikter från medarbetare från olika avdelningar via en enkät. Detta kommer att hjälpa mig att få insikt i deras erfarenheter och åsikter om introduktionsprocessen, samt ge en tydligare bild av om introduktionen upplevs vara tillfredsställande eller om det finns utvecklingsmöjligheter.

Språk: Finska

Nyckelord: Arbetsplatsintroduktion, säkerhetsintroduktion

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Johannes Lundberg

Koulutus ja paikkakunta: Merenkulun koulutusohjelma, Turku

Suuntautumisvaihtoehto: Merikapteeni

Ohjaaja(t): Peter Björkroth

Nimike: Työntekijöiden perehdytysprosessi M/S Viking XPRS aluksella

Päivämäärä: 25.10.2024 Sivumäärä: 26 Liitteet: 1

Tiivistelmä

Opinnäytetyön aiheena on tutustua Viking XPRS aluksella aloittavien työntekijöiden turvallisuus- ja työpaikkaperehdytykseen M/S Viking XPRS aluksella. Hyvä työpaikkaperehdytys on ensimmäinen ja todella tärkeä vaihe uuden työntekijän uralla. Se antaa hyvät lähtökohdat työntekijälle ja helpottaa molempia osapuolia, työntekijää ja esimiehiä. Työpaikkaperehdytys laivoilla eroaa hieman useimmista maatyöpaikoista, koska turvallisuuteen ja pelastustehtäviin liittyvä osa perehdytyksestä on melko laaja. Työssäni tulen tutustumaan varustamon nykyisiin ohjeistuksiin perustuviin perehdytyskäytäntöihin aluksellamme. Paremman käsityksen saamiseksi perehdytyksen tasosta, aion kerätä kyselylomakkeen avulla mielipiteitä useilta eri osastojen työntekijöiltä kerätäkseni heidän kokemuksiansa ja ajatuksia perehdytyksestä, ja siten saada parempi käsitys, onko perehdytys työntekijöiden mielestä hyvällä tasolla vai voisiko siinä olla kehittämisen varaa.

Kieli: Suomi

Avainsanat: Työpaikkaperehdytys, turvallisuusperehdytys

Lyhenneluettelo:

STCW – The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers

Yleissopimus, joka määrittelee merenkulkijoiden koulutuksen, pätevyyden ja vahdinpidon kansainväliset standardit.

SMM – Safety Management Manual

Turvallisuusjohtamisen käsikirja, joka sisältää aluksen turvallisuusjärjestelmän ohjeet ja käytännöt.

SMS – Safety Management System

Turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka kattaa aluksen turvallisuuden ja ympäristönsuojelun hallinnan menettelyt.

MEC – Marine Evacuation Chute

Evakuointiliukumäki, joka mahdollistaa nopean evakuoinnin aluksesta lauttoihin hätätilanteessa.

SOLAS – International Convention for the Safety of Life at Sea

Kansainvälinen yleissopimus ihmishengen turvallisuudesta merellä, joka määrittelee merenkulun turvallisuusstandardit

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Tutkimusongelma	2
3	Kohdeyrityksen esittely	2
4	Opinnäytetyön tavoite.....	5
5	Perehdytyksestä yleisesti	5
6	Työpaikkaperehdytyksen lainsäädäntö	8
7	Viking Linen perehdytysprosessi	9
7.1	Ensimmäinen vaihe.....	10
7.2	Toinen vaihe	10
7.3	Kolmas vaihe	11
7.4	Neljäs vaihe	14
7.5	Perehdytyksen loppuvaihe	15
8	Haasteet perehdyttämisessä	15
9	Tutkimusmenetelmä	16
10	Tutkimustulokset	17
10.1	Perehdytyksiin käytetty aika.....	18
10.2	Turvallisuusperehdytyskyselyn tulokset.....	18
10.3	Työpaikkaperehdytyskyselyn tulokset	21
11	Pohdinta	23
12	Kriittinen tarkastelu & johtopäätökset.....	24
13	Lähdeluettelo	25

1 Johdanto

Perehdytyksiä voidaan pitää käytänteinä, joiden tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työpaikkaansa sekä työyhteisöönsä. Työntekijän pitää omaksua monia uusia taitoja ja yhteisiä toimintaan liittyviä, jotta hän kykenee suoriutumaan työpaikalla, sekä työtehtävissään hyvin. Lisäksi hänen pitää oppia toimimaan organisaatiossa tehokkaasti yhdessä muiden kanssa (Eklund, 2018, s.23).

Kun työntekijä saapuu uuteen työpaikkaan, on tärkeää antaa hyvä ensivaikutelma uudesta työpaikasta, jotta henkilö voi kokea itsensä tervetulleeksi. Perehdytys koostuu usein itse työnkuvaan perehdyttämisestä, sekä turvallisuuteen liittyvästä perehdytyksestä. Näiden vaiheiden laajuus riippuu luonnollisesti toimenkuvan ja työpaikan luonteesta. Jokaisella yhtiöllä on kuitenkin omat parhaaksi näkemänsä keinot uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Perehdytyksestä on myös oma osionsa työturvallisuuslainsäädännössä, joten perehdytys on siis kuitenkin järjestettävä vähintään näiden lakien puitteissa.

Tyytyväinen miehistö edistää matkustajien viihtymistä laivalla. Tyytyväinen miehistö viihtyy toistensa kanssa. Alus tarjoaa merityöntekijöille paitsi miellyttävän työpaikan, myös asuinympäristön ja hyvän vapaa-ajan miljöön (Viking Line, 2024a). Viking Linen aluksilla uusia työntekijöitä perehdytetään havaintojeni mukaan lähes päivittäin tavalla tai toisella. Sesonkiaikoina uusia kausityöntekijöitä on paljon, joten perehdytys voi olla lähes päivittäistä.

Olen itse työskennellyt perämiehenä Viking Linen aluksilla 6,5 vuoden ajan, jonka aikana olen itsekin perehdyttänyt satoja henkilöitä. Suurin osa itse järjestämistäni perehdytyksistäni on ollut turvallisuusperehdytyksiä. Niiden aikana olen kuullut yksittäisten uusien työntekijöiden huolia liittyen perehdytykseen. Olen itse huomannut myös joitain osa-alueita, joita voisi mahdollisesti parantaa. Tästä sain idean tutkia opinnäytetyöni aiheena perehdytysprosessia Viking XPRS aluksella, jolla tällä hetkellä työskentelen itse.

2 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana on Viking XPRS -aluksen uusien työntekijöiden perehdytysprosessin nykytila ja mahdolliset kehitystarpeet. Perehdytysprosessi jakautuu kahteen osa-alueeseen: turvallisuusperehdytys ja itse toimenkuvaan liittyvä perehdytys. Turvallisuusperehdytyksessä on tärkeää varmistaa, että työntekijät tuntevat laivan turvallisuusprotokollat, pelastustoimenpiteet ja hätätilanteissa toimimisen. Toimenkuvaperehdytyksen tavoitteena puolestaan on varmistaa, että työntekijät saavat riittävän koulutuksen ja ohjauksen omiin työtehtäviinsä aluksella.

Tutkimuksen tarkoituksena on kyselylomakkeen avulla selvittää, kuinka Viking XPRS -aluksen työntekijät kokevat nämä perehdytysprosessit. Kyselyn avulla kerätään työntekijöiden näkemyksiä perehdytyksen riittävydestä ja laadusta, sekä mahdollisista kehityskohteista. Tutkimusongelmana on myös selvittää, onko perehdytyksen nykykäytännöissä sellaisia osa-alueita, jotka kaipaavat muutoksia tai parannuksia työntekijöiden näkökulmasta.

3 Kohdeyrityksen esittely

Viking Line on Suomen suurin meriliikenteen työnantaja. Yhdellä aluksella työllistetään yhteensä yli 45 eri ammattiryhmää eri aloilla, kuten käyttö, kunnossapito, myymälä, keittiö, hotelli, viihde, konferenssi, järjestys ja sairaanhoito (Viking Line, 2024a). Viking Line harjoittaa tällä hetkellä (2024) laivaliikennettä aluksillaan Gabriella, Viking Cinderella, Viking Glory, Viking Grace, Viking XPRS, sekä yhteisyrityksellä Gotlandsbolaget:in kanssa Birka Gotland aluksella (Viking Line, b).

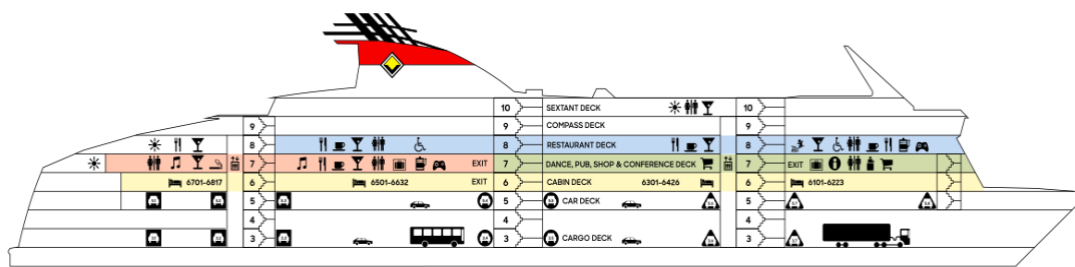
Vuonna 2023 konsernin kokoajaisten työntekijöiden keskimääräinen lukumäärä oli 2 227 (2 203) henkilöä, joista emoyhtiössä työskenteli 1 682 (1 679). Maahenkilöstöä oli 467 (458) ja merihenkilöstöä 1 760 (1 745). Konsernin oman henkilöstön lisäksi Viking XPRS työllisti pääosin keskimäärin 33 (185) henkilöä henkilöstövuokraus- yrityksen kautta.

Vuoden 2023 lopussa konsernin palveluksessa oli yhteensä 2 401 (2 428) henkilöä, joista Suomessa asui 1 878 (1 927). Ruotsissa henkilöstöstä asui 383 (424) henkilöä. Virossa asuvia oli 124 (70) ja muissa maissa asuvia 16 (7) henkeä (Viking Line, 2024a).

(Suluissa olevat luvut kuvaavat vuoden 2023 alussa palkattuna olleiden työntekijöiden lukumäärää.)



Kuva 1: Viking Linen henkilöstön jakauma maa- ja merihenkilöstön välillä. (Viking Line, 2024a).



Rakennettu:	2008	Ehitatud:	2008	Byggd:	2008	Built:	2008
	Aker Finnyards, Suomi		Aker Finnyards, Soome		Aker Finnyards, Finland		Aker Finnyards, Finland
Jääluokka:	1 A Super	Jääklass:	1 A Super	Isklass:	1 A Super	Ice class:	1 A Super
GT/NT:	34.000/13.700	BRT/NRT:	34 000/13 700	GT/NT:	34.000/13.700	GT/NT:	34,000/13,700
Pituus:	185 metriä	Pikkus:	185 m	Längd:	185 meter	Length:	185 metres
Leveys:	27,7 metriä	Laius:	27,7 m	Bredd:	27,7 meter	Breadth:	27.7 metres
Syväys:	6,55 metriä	Sügavus:	6,55 m	Djupgående:	6,55 meter	Draught:	6.55 metres
Nopeus:	25 solmua	Kiirus:	25 sõlme	Fart:	25 knop	Speed:	25 knots
Pääkoneet:	40.000 kW	Masina võimsus:	40 000 kW	Huvudmotorer:	40.000 kW	Main engines:	40,000 kW
Matkustajia:	2.500	Reisijaid:	2500	Passagerare:	2.500	Passengers:	2,500
Hyttipaikkoja:	736	Kajutikohti:	736	Hyttplatser:	736	Berths:	736
Henkilöautoja:	220	Sõiduaudod:	220	Personbilar:	220	Cars:	230
Kaistametriä:	1000 metriä	Sõidurea pikkus:	1000 m	Filmeter:	1000 meter	Cargo units:	1,000 metres
Varustettu vakaajilla		Varustatud stabilisaatoritega		Stabilisatorer		Stabilizers	

Kuva 2: Yleistietoa Viking XPRS aluksesta. (Viking Line, b)

Viking XPRS on Viking Linen omistama autolautta, joka liikennöi Helsinki-Tallinna välillä kuljettaen matkustajia sekä ajoneuvoja päivittäin (Viking Line, b). Aluksella työskentelevän henkilökunnan määrä vaihtelee hieman sesonkiajoista ja vuodenajasta riippuen. Omien havaintojeni mukaan normaali työntekijämäärä on kuitenkin noin 100–120 henkilön välillä.



Kuva 3: Viking XPRS (Viking Line, b)

4 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön aiheena on tutkia mielipiteitä ja miten tyytyväisiä miehistön jäsenet ovat olleet perehdytyksen eri osa-alueisiin saapuessaan Viking Linen palvelukseen, ja tarkemmin juuri Viking XPRS alukselle. Työssä tutkitaan olisiko heidän mielestään perehdyttämisessä parantamisen varaa varustamon, esimiehien, koulutusmateriaalin tai menetelmien osalta.

M/S Viking XPRS soveltuu tähän tutkimukseen hyvin, sillä alus on reilu vuosi sitten liputettu Viron lipun alta Suomen lipun alle. Samaan aikaan suuri osa nykyisestä miehistöstä siirtyi muilta Viking Linen aluksilta M/S Viking XRPS alukseen, joten uutta henkilökuntaa ja mielipiteitä aluksella on paljon.

5 Perehdytyksestä yleisesti

Uuden työntekijän epävarmuus ja jännitys vähenevät, kun perehdytys on perusteellista ja kiireetöntä, mikä lisää myös työn kiinnostavuutta (Lepistö, 2004, s. 56). Laadukas perehdytys tekee työpaikan aloittamisesta turvallisempaa ja auttaa työntekijää tuntemaan itsensä tervetulleeksi organisaatioon. Tämä parantaa työntekijän mielialaa ja sitouttaa hänet nopeasti osaksi työyhteisöä, tuottaen tulosta organisaatiolle (Österberg, 2014, s. 115). Hyvin toteutettu perehdytys vähentää myös turvallisuusriskejä, kun työpaikan turvallisuusohjeet ja -käytännöt käydään läpi perusteellisesti (Joki, 2018, s. 111).

Perehdytys ei ole nopea prosessi, sillä se vaatii aikaa riippumatta siitä, onko kyseessä uusi työntekijä vai organisaation sisällä uusiin tehtäviin siirtyvä henkilö. Hyvin perehdytetty työntekijä osaa hoitaa työtehtävänsä itsenäisesti, mikä hyödyttää koko organisaatiota (Österberg, 2014, s. 115). Perehdytys auttaa työntekijää oppimaan tehtävänsä ja sopeutumaan osaksi organisaatiota ja työyhteisöä (Joki, 2018, s. 111). Virheiden määrä vähenee, kun työntekijä osaa toimia itsenäisesti, mikä säästää muiden työntekijöiden aikaa (Österberg, 2014, s. 115).

Kirjassa Eklund (2018) viittaa Kammeyer-Muellerin, Wanbergin, Rubensteinin ja Songin (2013) tutkimukseen, jonka mukaan perehdyttämisjaksolla on merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumisen tasoon. Tutkimuksessa tarkasteltiin uuden työntekijän saaman tuen vaikutusta sitoutumiseen ensimmäisen 90 päivän aikana verrattuna sen jälkeen

saaman tuen vaikutukseen. Näiden ensimmäisten kuukausien aikana saatu tuki vaikutti voimakkaammin työn tulokseen ja sitoutumiseen kuin 90 päivän jälkeinen aika

Perehdytys mielletään yksisuuntaisena prosessina, jossa organisaation suunnalta tulee odotuksia, tavoitteita ja ohjeistusta. Uusi työntekijä toimii tiedon vastaanottajana, jota perehdytetään tehtävään. Perehdytettävältä odotetaan myös oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta, mutta niiden rooli voi helposti jäädä taka-alalle. Organisaation vastuulla on tutustua uuteen työntekijään, olla avoin palautteelle ja kehitysideoille, sekä antaa työntekijän tuoda ilmi omia näkemyksiään. Tällainen prosessi hyödyttää molempia osapuolia ja mahdollistaa kehittymisen (Eklund, 2018, s. 37).

Organisaation tehtävänä on varmistaa onnistunut perehdytysprosessi ja se vaatii toteutuakseen ymmärrystä perehdytyksen tärkeydestä. Organisaation on myös sitouduttava perehdytyksen kehittämiseen. Organisaation vastuulla on huolehtia perehdytysprosessin suunnittelusta, toteuttamiskelpoisesta aikataulusta sekä selkeistä tavoitteista ja odotuksista uutta työntekijää kohtaan (Eklund, 2018, s. 112–113.)

Perehdyttämisen tavoitteena on usein muutakin kuin laissa määritetty työturvallisuudesta huolehtiminen. Uuden työntekijän sitoutuminen mainitaan usein yhtenä perehdytyksen yleisimmistä tavoitteista, mutta se ei välttämättä ole kaikille organisaatioille ensisijaisin tavoite.

Nykyään työelämässä ovat yleistyneet lyhyet määräaikaaisuudet ja osa-aikaaisuudet. Joissakin organisaatioissa lyhyet työsuhteet voidaan nähdä jopa toivottavina asioina. Silloin perehdytyksen tavoitteeksi todennäköisesti voidaan asettaa esimerkiksi nopea työhön oppiminen tai rutiinitehtävien hyvä hallinta. Perehdytettävän on tällöin ensisijaisen tärkeää oppia tuntemaan työympäristöstään juuri hänen työnsä kannalta olennaisimmat käytännön asiat (Eklund, 2018, s. 26).

Tämä ajatusmalli voi olla sopiva laivatyöntekijöiden perehdytyksessä. Sesonkityöntekijöitä ja määräaikaaisia työntekijöitä on runsaasti, joten sitoutuminen organisaatioon ei siis ole ehkä ensimmäinen prioriteetti uran alkuvaiheessa vaan rutiineihin nopea opastaminen sekä työn oppiminen. Menetelmä voi kuitenkin aiheuttaa sen, että uusi työntekijä perehdytetään nopeasti ja perehdyttäminen voi tapahtua liian nopeasti ja se ei välttämättä

ole laadukasta. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada perehdytystä, riippumatta siitä onko kesätyöntekijä tai pidempiaikainen vakituinen työntekijä (Työelämään).

Työhön sitoutumiseen sekä työmotivaation vaikuttavat monet asiat, kuten itse työ, työntekijän henkilökohtainen elämä, henkilökohtaiset ominaisuudet sekä työympäristö ja työpaikan ilmapiiri. Esimerkiksi hyvä ja kannustava ilmapiiri voi merkittävästi nostaa työntekijän sitoutumista ja motivaatiota, kun taas huono ilmapiiri tai huono johtamistyyli voi taas laskea sitoutumista ja motivaatiota.

Motivoitunut työntekijä tuntee energisyyttä, ymmärtää työnsä merkityksen ja sen, kuinka hänen panoksensa vaikuttaa yrityksen strategiaan (Työntekijöiden motivoiminen, 2005, s. 1). Työmotivaation syntyyn vaikuttavat monet tekijät, kuten työn mielekkyys, haasteellisuus, työolosuhteet sekä työntekijän elämänvaihe ja persoonallisuus (Sinokki, 2016, s. 80). Myös työyhteisön ilmapiiri on ratkaiseva tekijä motivaation ylläpitämisessä.

Työympäristön kehittämällä voidaan lisätä työntekijöiden motivaatiota. Tämä nostaa työn tuottavuutta, parantaa työn laatua ja vähentää poissaoloja (Juuti & Vuorela, 2015, s. 125). Lisäksi työn mielekkyys ja haasteellisuus ovat merkittäviä motivaatiotekijöitä. Mielekkäällä työllä tarkoitetaan Juutin ja Vuorelan (2015, s. 79) mukaan työtä, joka tuottaa iloa, tarjoaa sopivasti haasteita ja vahvistaa työntekijän voimavaroja. Haasteellisuus on tärkeää, koska se ylläpitää työntekijän mielenkiintoa työtä kohtaan ja vahvistaa hänen pätevyyden tunnettaan (Juuti & Vuorela, 2015, s. 81).

6 Työpaikkaperehdytyksen lainsäädäntö

Perehdytyksen vähimmäisvaatimuksista on säädetty työturvallisuuslaissa. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta.

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 §14)

Myös SOLAS asettaa vähimmäisvaatimuksia alusten työntekijöiden perehdyttämiselle. Sen mukaan miehistön on saatava riittävää koulutusta ja perehdytystä aluksen turvallisuusmenettelyihin ja varusteisiin. Tämä sisältää hätätilanteisiin varautumisen ja evakuointimenettelyt.

Alusten tulee myös järjestää säännöllisesti hätätilanneharjoituksia, joissa miehistö opettelee käytännön toimia hätätilanteissa. Tämä on osa perehdytystä, ja sen avulla varmistetaan, että kaikki aluksen työntekijät tietävät, miten toimia hätätilanteissa.

Miehistölle on annettava selkeät ohjeet aluksen turvallisuusmenettelyistä, mukaan lukien varusteiden käyttö, hätäpoistumisteiden sijainti ja aluksen hätätilanteisiin liittyvät toimintatavat.

Miehistön on oltava tietoisia aluksen pelastautumisvarusteista, mikä auttaa heitä toimimaan tehokkaasti ja turvallisesti. Perekdytyksessä tulee myös käsitellä aluksen turvallisuusvarusteiden oikeaa käyttöä, jotta kaikki työntekijät osaavat käyttää niitä tarvittaessa. (IMO, *SOLAS Consolidated Edition 2020*)

7 Viking Linen perehdytysprosessi

Viking Linen kaikilla aluksilla noudatetaan muutamaa pientä laivakohtaista yksityiskohtaa lukuun ottamatta samaa prosessia uuden työntekijän perehdyttämiseen. Tämä perehdytys on luonteeltaan enemmän painottunut turvallisuuteen liittyviin osioihin. Merenkulussa turvallisuus on suuressa roolissa ja koulutusvaatimukset tarkoin säädely laissa, joten on tärkeätä, että uudet työntekijät saavat oikeanlaisen koulutuksen sekä perehdytyksen ennen laivalle saapumista.

Varustamossamme uuden työntekijän perehdyttäminen koostuu käytännössä 4 eri osiosta, joiden toteuttamisesta on laadittu ohjeet alusten turvallisuusjohtamisjärjestelmissä (SMS) noudattaen STCW-, SOLAS-, ja viranomaisvaatimuksia. Suoritettavien osioiden määrä riippuu uuden työntekijän tulevasta toimenkuvasta aluksella. Esimerkiksi kansi- ja koneosaston työntekijöiden tulee suorittaa enemmän koulutuksia kuin esimerkiksi talouspuolen työntekijöiden. Tämän opinnäytetyön pääaiheena on kuitenkin jokaisen työntekijän suoritettavat turvallisuus- ja työpaikkaperehdytyksen perusosiot.

Kjelin ja Kuusisto (2003, s.163) kirjoittavat että mikäli työpaikan uusi tulokas on esimerkiksi nuori, jonka työkokemus ei entuudestaan ole kovin laaja, olisi hyvä huomioida, että hänen tiedontarpeensa sekä kyky sisäistää työympäristöä on todennäköisesti heikompi kuin kokeneemmalla työntekijällä. Nuoren työntekijän perehdytyksessä olisikin hyvä käyttää hieman enemmän aikaa, kuin jo pidemmän työuran tehneen tulokkaan opastuksessa.

On huomattava ero perehdytyksen kestossa riippuen millaisia ”uusia” työntekijöitä perehdytyksessä on mukana. Työntekijä, joka on työskennellyt esimerkiksi muilla Viking Linen aluksilla enemmän, on todennäköisesti paremmin tietoinen aluksella työskentelystä yleisesti, sekä siitä miten esimerkiksi evakuointi tai koko turvaorganisaatio aluksella toimii.

7.1 Ensimmäinen vaihe

Perehdytyksen tueksi uudelle työntekijälle on hyvä antaa kirjallista materiaalia, johon hän voi tutustua jo etukäteen ennen työpaikalle saapumista. Materiaaliin on myös helppo palata ensimmäisten päivien aikana kertauksen merkeissä. Ennakkomateriaali helpottaa ja nopeuttaa uuden työntekijän oppimista ja näin ollen perehdytykseen ei välttämättä tarvitse käyttää niin paljon aikaa. Ensimmäisinä päivinä valtava uuden tiedon määrä on helpompi sisäistää, kun työntekijällä on jo etukäteen tiedossa joitain avainasioita, johon uuden tiedon voi yhdistää. Ennen uuden työntekijän saapumista on hyvä tarkistaa, että nämä materiaalit ovat ajan tasalla. Lisäksi työpaikalla tulee informoida etukäteen muita työntekijöitä siitä, että uusi työntekijä on tulossa. (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 6–9.)

Viking Linella on tähän tehokas käytäntö. Kyseessä on ”E-training” eli netissä ennen laivalla aloittamista suoritettavia kursseja sekä koulutuksia. Se sisältää kaikille matkustaja-aluksilla työskenteleville henkilöille pakollisia koulutuksia kuten ”Crowd Management” sekä ”Security Awareness”. Nämä koulutukset ovat siis oltava suoritettuna jo ennen alukselle saapumista. Koulutusten kesto on arviolta 15–120 minuutin väliltä yhtä osiota kohden.

7.2 Toinen vaihe

Toinen vaihe alkaa työntekijän saapuessa alukseen. Työsopimuksen kirjoittamisen yhteydessä purseri antaa alustavan tiivistetyn perehdytyksen laivan ”pelisäännöistä” sekä kertoo lyhyesti mitä ensimmäiset päivät tulevat sisältämään. Purseri käyttää omaa tarkistuslistaa, jolla hän varmistaa, että on suorittanut kaikki hänelle kuuluvat osiot kuten henkilöllisyyden varmentaminen, E-koulutuksien suoritustietojen varmistamisen, pätevyysien tarkastaminen jne. Työntekijä saa purserilta itselleen tarvittavat turvallisuuteen ja varsinaiseen työpaikkaperehdytykseen liittyvät dokumentit.

Ensimmäisen päivän aikana työntekijä osallistuu turvallisuusperehdytyksen ensimmäiseen vaiheeseen, joka kestää noin 30 min. Tämä perehdytys järjestetään joka päivä tarvittaessa, eli aina kun alukselle saapuu uusi työntekijä. Tässä perehdytyksessä aluksen kansipäällystön jäsen käy läpi aluksen turvaorganisaatiota, hälytyslistaa, pelastautumisvälineistöä sekä tekee kierroksen laivassa uuden työntekijän kanssa. (M/S Viking XPRS SMM)

7.3 Kolmas vaihe

Suoritettuaan turvallisuusperehdytyksen ensimmäisen osan, työntekijä voi osallistua turvallisuusperehdytyksen toiseen vaiheeseen, joka järjestetään M/S Viking XPRS aluksella 3 kertaa viikossa. Turvallisuusperehdytyksen 1. ja 2. osaa ei järjestetä kuitenkaan samana päivänä samalle henkilölle. Tällä menetelmällä koitetaan välttää sitä, että työntekijät saavat liikaa informaatiota kerralla.

Turvallisuusperehdytyksen 2. osa on kestoltaan noin 60–90 min riippuen mm. osallistujamäärästä sekä onko osallistujille laivalla työskentely täysin uutta, vai ovatko he olleet aikaisemmin muilla aluksilla. Perehdytyksen 2. osassa kerrataan tarvittaessa 1. osassa läpikäytyjä asioita sekä tutustutaan tarkemmin mm. pelastautumisvälineisiin, turvatehtäviin, vesitiiviiden ovien, palo-ovien, pelastautumisasemien sijaintiin sekä pelastautumisvälineiden, kuten veneiden ja MEC-asemien käyttöön. Tässä vaiheessa työntekijälle on tarkoitus saada jo niin hyvä käsitys edellä mainituista asioista, jotta he kykenevät tarvittaessa suoriutumaan turvatehtävistään mahdollisen hätätilanteen sattuessa. Työntekijän velvollisuus on myös tutustua aluksen koulutusmanuaaliin (Training Manual) jossa on ohjeita kuvien kera, ja tietoa aluksen turvaorganisaation toimintaan liittyen, sekä tarkempaa tietoa ja ohjeita liittyen pelastautumisvälineisiin ja niiden käyttöön. Koulutusmanuaalia voi lukea sekä paperisena että digitaalisena versiona aluksen henkilökunnan oleskelutiloissa.

Nyanställd: skriv under den ifyllda blanketten och lämna den till din förman för befälhavarens kvittering.
New employee: sign the filled formula and leave it to your department head for the master's verification

SÄKERHETSINTRODUKTION AV NYANSTÄLLD SAFETY FAMILIARIZATION OF A NEW EMPLOYEE

(STCW code A-VI/1.1 and A-V/2.1)

Datum
Date

Namn Name		
Ref SMM 6.3.2 Inledande Introduktion		Ref SMM 6.3.2 Basic Introduction
1	Arbetsavtal och lönespecifikation (kryptering)	Working Contract and salary specification (encryption)
2	Klagomål ombord på fartyget (MLC) Whistle blower	On board complaint procedure (MLC) Whistle blower
3	Slabbregler	"Stop chest"-rules
4	Fartygsfakta/ House rules	Ship facts/ House rules
5	Mottagit Blanketten "Uppföljning Man & Dok" till de befattningar som nämns på blanketten (1 månad på sig att lämna in ifylld till befälhavaren)	Received form "Follow-up Man & Doc" For positions listed on the form (1 month time to leave completed to master after receipt)
6	Broschyren "ISM/ISPS"	Brochure "ISM/ISPS"
7	Arbetarskydd	Occupational health and safety/ Working environment
8	Säkerhetsnummer + uppgifter vid olika alarm	Safety number + duties by different alarms
9	VL – id kort, registrering	VL – id card, log in/out
10	Förtrogenhetsutbildning för Fartygsbesättning-interaktiv	Familiarization training for crew-interactive
11	Crowd Management – interaktiv	Crowd Management – interactive
12	Utskriven Befattningsbeskrivning från SMM, om sådan finns	Printed Job Description from SMM if applicable
Underskrift och namnförtydligande, purser Sign and name in block letters, purser		
Ref SMM 6.3.4 Arbetsplatsintroduktion		Ref SMM 6.3.4 Workplace orientation
1	Enligt separat checklista/ befattning	According to separate checklist/ position
Underskrift och namnförtydligande, utbildare Signature and name in block letters, introducer		
Ref. SMM 6.3.3- Steg-1 Säkerhets- och skyddsintroduktion Steg 1 Första arbetsdagen (Samling 30 min i mässen samt besök på båtdäck)		Ref. SMM 6.3.3- Stage-1 Safety and security introduction Part 1 The first working day (Meeting 30 min in the crew mess and visit the boat deck)
1	Training manual, Nödplan (Visa var SMS dokumentation finns; SERTICA på datorn och be att de bekantar sig med dessa)	Training manual, Emergency plan (Show where SMS documentation is, SERTICA on computer and ask the new crew to familiarise themselves with these)
2	Övningschemat och när första övningen är (Visa)	Drill schedule and inform when the first drill will take place (Show)
3	Alarmsignaler, Brand, General, Övergivande av fartyg (Berätta alarmsignalerna)	Alarm signals, Fire, General alarm, Abandon Ship (Inform the alarm signals)
4	Räddningsstationer (Visa var de finns)	Rescue stations (Show where they are located)
5	Åtgärd vid brand (Berätta hur man larmar)	Measure in case of fire (Inform how to alert)
6	Åtgärd Vid MOB (Berätta hur man larmar)	In case of MOB (Inform how to alert)
7	Placering av flytvästar, demonstration och påtagning.	Location of life jackets, demonstration and wearing life jackets.
8	Kommunikation ombord gällande säkerhetsfrågor	Communication on board regarding safety issues
Underskrift och namnförtydligande, utbildare Signature and name in block letters, introducer		

Kuva 4: Kuvakaappaus varustamon turvallisuusperhdytyksen 1. osan dokumentista.

(Lähde: M/S Viking XPRS SMM)

Ref. SMM 6.3.3- Stage-2

Säkerhetsintroduktion steg 2 Skall hållas för den nyanställda under första veckan ombord Hålls av Överstyrman eller styrman ombord. Genomgång+ samt fartygsrunda. (1h + Runda) Max 10 i en grupp

Ref. SMM 6.3.3- Stage-2

Safety introduction Part 2 Shall be held for new crew during their first week on board. Held by the Chief Officer or a Bridge Officer. Briefing and ship tour. (1 hr tour.) Max. 10 people in the group.

1	Fartygets säkerhetsorganisation (Berätta kort)	The ship's safety organisation (Short briefing)
2	Brandbekämpning, organisation, alarmsystem, utrustning ombord. (Berätta och visa en larmknapp)	Fire fighting, organisation, alarm system, equipment onboard. (Inform and show an alarm button)
3	Livräddningsutrustning, överlevnadsdräkter, överlevnadsteknik i räddningsfarkost, övergivande av fartyget. (Visa en överlevnadsdräckt och livboj)	Lifesaving equipment, survival suits, survival techniques in survival craft, abandonment of the ship. (Show a survival suit and lifebuoy)
4	Restriktioner av hissar vid larm (Berätta) Nödutgångar (Berätta vikten av att dessa hålls fria)	Restrictions on elevators in case of alarm (Inform) Emergency exits (Inform about the importance of keeping them clear)
5	Kommunikation på fartygets språk under nödsituation	Communication in the ship's language in case of emergency
6	Kommunikation med passagerare under nödsituation (Berätta)	Communication with passengers in case of emergency
7	WT - dörrar (Provkör dessa) Vattentäta sektioner (Berätta vad som menas med detta)	WT doors (Open/close them) Watertight sections (Inform what they are)
8	Visning av sjukhytt	Visit the hospital cabin
9	LNG (BGR, BGL)	LNG (BGR, BGL)
11	Kort genomgång av en livbåt, flottstation, MEC, MES	Short lifeboat briefing, raft station ,MEC, MES
12	Brandsläckare & Brandfilt (Berätta hur dessa fungerar)	Fire extinguisher & Fire blanket (Show how to use them)
13	Fartygets kameraövervakning	The ship's CCTV-system

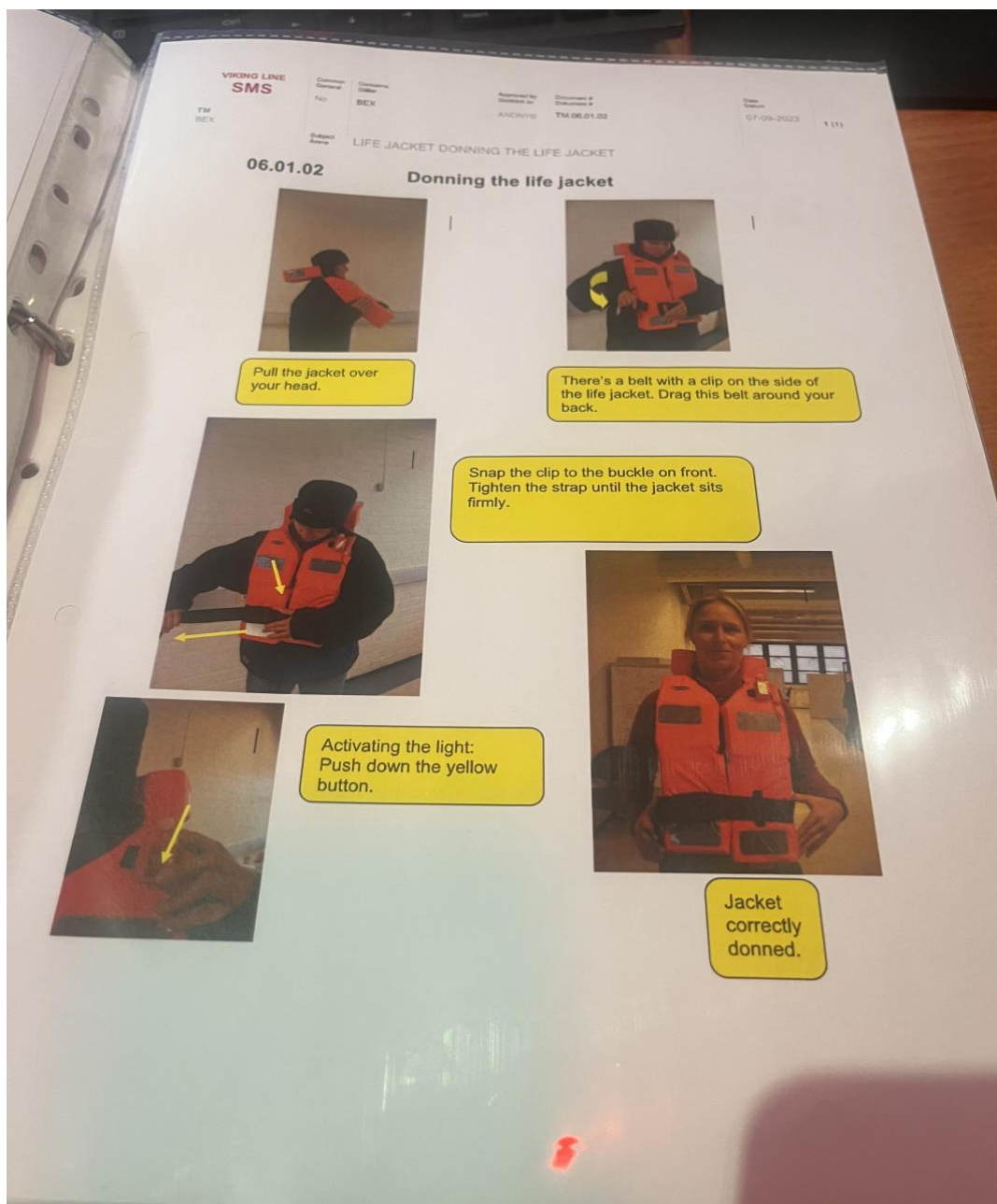
Fartygsskydd enligt SSP

Ship security according to SSP

1	Kännedom om vem som är SSO (fartygets skyddschef)	Knowledge of the SSO (the Ship's Security Officer)
2	Kännedom om vem som är CSO (rederiets skyddschef)	Knowledge of the CSO (the Company's Security Officer)
3	Kännedom om fartygets ISPS grupp	Knowledge of the ship's ISPS group
4	Innebörden och konsekvensen av de olika skyddsnivåerna	The meaning and the consequences of the different security levels
5	Kännedom om att fartyget har en skyddsplan	Knowledge that there is a Ship's security plan
6	Åtgärder som skall vidtas vid upptäckt av sjöfartsskyddstillbud	Measures to be taken at security incidents
7	Kännedom om personkontroller vid tillträde till fartyget samt kontroll av leveranser	Person control and control of deliveries arriving to the ship
8	Kännedom om fartygets skyddsområden	Ship's ISPS areas
9	Igenkänning och upptäckt av vapen, farliga ämnen och farliga anordningar	Recognizing and detection of weapons, dangerous substances and dangerous items
10	Rapportering av misstänkta händelser, verksamhet eller personer görs till VLSS eller befälhavaren	Reporting of suspicious events, operations or persons is done to VLSS or the master
Underskrift och namnförtydligande, Utbildare Signature and name in block letters, introducer		
Underskrift, nyanställd Signature, new employee		Underskrift och namnförtydligande, befälhavaren Signature and name in block letters, master

Datum för erhållen introduktion
Date of Introduction

Kuva 5: Kuvakaappaus varustamon turvallisuusperehdytyksen 2. osan dokumentista.
(Lähde: Viking XPRS SMM)



Kuva 6: Kuva aluksen koulutusmanuaalin paperisesta versiosta (M/S Viking XPRS, *Training Manual*).

7.4 Neljäs vaihe

Perehdytyksen 4. vaihe on varsinainen työpaikkaan ja toimenkuvaan perehdyttäminen. Tämä vaihe aloitetaan myös jo ensimmäisestä päivästä alkaen. Työpaikkaperehdytykseen on myös oma ohjeistava dokumentti, jota perehdytyksen aikana myös täytetään osoituksena läpikäydyistä asioista. Työpaikkaperehdytys käydään yleensä läpi oman lähimmän esimiehen kanssa. Tämä osa perehdytyksestä ja siinä läpikäytävät asiat vaihtelevat suuresti riippuen tulevasta toimenkuvasta ja työympäristöstä.

7.5 Perehdytyksen loppuvaihe

Kun perehdytyksen kaikki vaiheet ovat suoritettu, dokumentit palautetaan aluksen purserille, joka rekisteröi tiedot perehdytyksistä tietokoneelle. Tiedot suorituksista pysyvät täten ajan tasalla, ja niitä voi käydä tarvittaessa läpi myöhemmin. Tämä on avuksi esimiehille, jotka saavat muistutuksen, kun työntekijöiden pätevyyskirjojen tai kurssisuoritusten voimassaoloaika on menossa umpeen ja niitä on tarve uusia.

8 Haasteet perehdyttämisessä

Turvaperehdytystä aluksilla voidaan luonnehtia suhteellisen kattavaksi ja laajaksi verrattuna moniin muihin työpaikkoihin. Työntekijöiltä odotetaan suhteellisen nopeaa oppimista, jotta he pystyvät tutustumaan työtehtäviinsä ja työympäristöönsä ennen työn aloittamista.

Uusille työntekijöille saattaa ilmestyä työtarjouksia jopa yhden päivän varoitusajalla. Tällaisissa tilanteissa työ on käytännössä aloitettava heti laivalle saavuttaessa, mikä tuo mukanaan omat haasteensa. Vaikka tämä ei ole normaali käytäntö, se on yhä mahdollinen skenaario, joka tuo esiin tarpeen tehokkaalle ja hyvin suunnitellulle perehdytykselle. Toinen keskeinen haaste on varmistaa, että työntekijät ymmärtävät turvallisuuden merkityksen sekä pelastautumiseen ja hätätilanteisiin liittyvien käytäntöjen tärkeyden. Työntekijöiden on pystyttävä reagoimaan nopeasti ja tehokkaasti yllättävissä tilanteissa, mikä korostaa perusteellisen perehdytyksen merkitystä.

Aluksilla ensisijaiset pelastajat, kuten "palomiehet", ovat laivan omaa henkilökuntaa. Tästä syystä turvallisuusperehdytyksen aikana perehdyttäjien on tärkeää muistaa painottaa tarpeeksi turvatehtävien ja turvallisuuskulttuurin käytäntöjä yleensä aluksellamme.

Lisäksi on huomioitava, että sijaisena työskentelevät henkilökunnan jäsenet saattavat vaihdella alusten välillä usein. Tämä vaihtuvuus voi johtaa sekaannuksiin ja epätietoisuuteen. Vaikka Viking Linen aluksilla turvallisuuteen ja pelastautumiseen liittyvät käytännöt ovat suurelta osin yhteneviä, jokainen alus on kuitenkin erilainen. Esimerkiksi pelastautumisasemat ja välineet eivät välttämättä sijaitse samoissa paikoissa.

Kokonaisuudessaan turvaperehdytys aluksilla vaatii huolellista suunnittelua ja resursointia. (Viking XPRS, SMM) Työnantajien olisi hyvä investoitava riittävästi aikaa ja resursseja. Tämä voi kuitenkin joskus olla haasteellista toteuttaa käytännössä näin perehdyttäjän näkökulmasta. Aikaa ei usein ole kovinkaan paljon ylimääräistä johtuen aluksemme intensiivisestä aikataulusta, jolloin uusilta työntekijöiltä odotetaan myös omaa aktiivisuutta, kuten aluksen koulutusmanuaaliin tutustumista itsenäisesti.

9 Tutkimusmenetelmä

Tiedonkeruumenetelmässä päädyin kvalitatiiviseen tutkimusotteeseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa etukäteen laatimien kysymysten asemasta vastaajat saavat suhteellisen vapaasti kertoa aihealueeseen liittyvistä kokemuksistaan ja mielipiteistään. Sitä käytetään joko itsenäisenä tutkimusmenetelmänä tai yhdessä kvantitatiivisen tutkimuksen kanssa (Tilastokeskus)

Tietoa on kerätty Viking Linen M/S Viking XPRS -aluksella työskenteleviltä työntekijöiltä vuoden 2024 aikana käyttäen kyselylomakkeita, joita jaettiin kahdella tavalla: osa työntekijöistä täytti lomakkeen paperiversiona, kun taas osa toimitti vastauksensa sähköpostitse. Näin ollen varmistettiin, että vastaajilla oli joustava mahdollisuus osallistua kyselyyn haluamallaan tavalla.

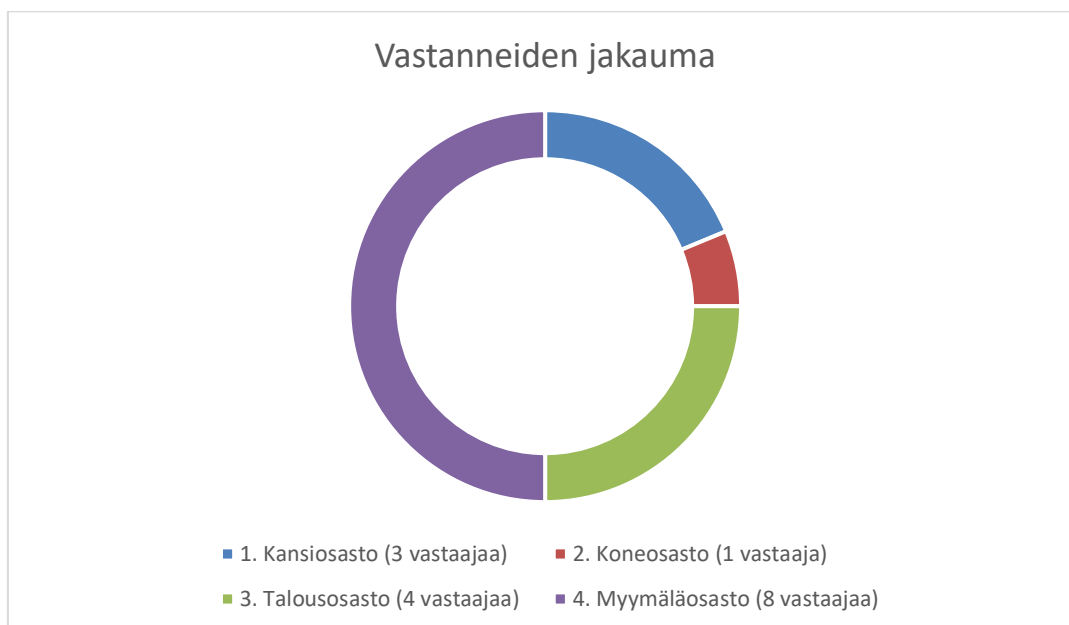
Kyselylomake, jota käytettiin tutkimuksessa, oli jaettu kahteen pääosioon, jotka kattoivat tärkeät näkökulmat turvallisuusperehdytyksestä ja työntekijöiden perehdyttämisestä. Ensimmäinen osa keskittyi turvallisuusperehdytykseen. Tämän osion kysymykset oli suunniteltu kartoittamaan työntekijöiden kokemuksia turvaperehdytyksestä sekä koulutuksesta. Tavoitteena oli saada kattava käsitys siitä, miten hyvin ne vastaavat työntekijöiden tarpeita ja odotuksia.

Toinen osa kyselylomakkeesta keskittyi työntekijöiden perehdyttämiseen heidän omalle työpaikalleen ja toimenkuvaansa liittyen. Kysymykset oli muotoiltu siten, että ne mahdollistivat työntekijöiden henkilökohtaisten kokemusten ja näkemyksien esittämisen, mikä puolestaan auttoi luomaan kuvaa perehdytyksen laadusta ja tehokkuudesta. Lisäksi kyselylomakkeeseen oli lisätty mahdollisuus antaa avointa palautetta sekä esittää omia kehitysideoita perehdytysprosessin parantamiseksi.

Kaikki kyselyyn osallistuneet vastasivat lomakkeeseen nimettömästi, mikä takaa vastauksien luottamuksellisuuden ja rehellisyyden. Kyselyssä ei kerätty henkilötietoja, joten vastaajien yksityisyys on suojattu. Ainoa vastaajista kerättävä tieto liittyi heidän työskentelyosastoonsa, mikä mahdollistaa tulosten tarkastelun osastoittain. Tämä lähestymistapa säilyttää kuitenkin yksityisyyden ja luottamuksellisuuden, sillä yksittäisten vastaajien tietoja ei voida jäljittää. Kerättyjä tietoja käytetään ainoastaan opinnäytetyön tutkimustarkoitukseen, ja ne käsitellään asianmukaisesti ja eettisesti tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti.

10 Tutkimustulokset

Kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Vapaaehtoisten vastaajien löytäminen oli odotettua haasteellisempaa, mikä on ymmärrettävää, sillä useimmat työntekijät tekevät aluksella pitkiä työpäiviä ja ovat suunnitelleet vapaa-aikansa muuhun käyttöön. Kysymyksiin vastanneiden henkilöiden suhteellisen pienestä lukumäärästä johtuen mainittakoon, että tuloksien perusteella ei voida tulkita täysin aluksen turva- ja työpaikkaperehdytyksen todellisuutta.



Kuva 7: Jakauma kyselyyn vastanneiden kesken.

10.1 Perehdytyksiin käytetty aika

Kuten aiemmin mainittiin, turvallisuusperehdytykseen käytetty aika on suurin piirtein sama kaikille, mutta se saattaa käytännössä vaihdella hieman ryhmän koon ja osallistujien sekä perehdyttäjän yksilöllisen aktiivisuuden mukaan. Mikäli kaikki osat, mukaan lukien online-koulutukset ennen alukselle saapumista, lasketaan mukaan, prosessi kestää noin 5–8 tuntia, yksilöllisestä nopeudesta riippuen.

Kyselyssä ilmeni merkittävä ero työpaikkaperehdytyksen ja turvallisuusperehdytyksen kestossa. Suurin osa vastaajista mainitsi, että työpaikkaperehdytys kesti alle tunnin, lukuun ottamatta kansi- ja koneosaston työntekijöitä. Tämä saattaa johtua siitä, että kansi- ja koneosaston työntekijöiden perehdytykset ovat varustamon osalta kattavammin suunniteltuja verrattuna esimerkiksi myymälätyöntekijöihin, joille ei ole vastaavia ohjeistuksia.

10.2 Turvallisuusperehdytyskyselyn tulokset

Valtaosa vastaajista koki online-perehdytykset kattaviksi ja informatiivisiksi. Tämä osoittaa, että ennakkovalmistelu ennen laivalle saapumista on tehokasta ja antaa hyvän pohjan perehdytyksen jatkamiselle. Sähköiset perehdytysmateriaalit koettiin selkeiksi.

Suurin osa työntekijöistä koki laivalla pidetyn turvallisuusperehdytyksen sinänsä selkeänä, mutta kuitenkin vastausten perusteella osittain myös haastavalta. Tälle syyksi moni mainitsi esimerkiksi suuren informaatiomäärän muistamisen.

Eräs vastaaja mainitsi, että perehdytyksessä käsiteltiin tehtäviä vain pintapuolisesti. Hän toivoi, että läpikäytäviin asioihin olisi perehdytty syvemmin ja enemmän yksityiskohtaisesti.

Turvatehtävien vaihtelevuus (esim. turvanumeroiden vaihtuminen työpassin aikana) toi haasteita työntekijöille. Tämä viittaa siihen, että eri turvatehtäviin tutustumista ja niiden vaihtelun tuomia haasteita voisi olla hyödyllistä painottaa enemmän jo perehdytyksen aikana. Turvatehtävät voivat teoriassa vaihdella päivittäin Viking XPRS aluksella, johtuen yksittäisten miehistön jäsenien vaihdoista, sekä mahdollisista eroista henkilöiden

merenkulun lisäpätevyyksissä. Tämä ei kuitenkaan ole normaali käytäntö, vaan turvanumeroiden vaihtelua kesken työviikon pyritään välttämään.

Kysymykseen *”Saavutettiinko perehdytyksessä mielestäsi tarvittava taso laivan toiminnan ja protokollien ymmärtämiseksi?”* kaksi vastaajaa kertoo seuraavasti:

Vastaaja 5: *”Kyllä ja ei. Turvatehtäviä on hyvin monenlaisia ja näissä perehdytysohjelmissa käydään hyvin pintapuolisesti läpi juuri nämä tehtävät. Toki jokaisella työntekijällä on itse velvollisuus selvittää omat turvatehtävät, mutta turvanumero saattaa vaihtua päivittäin (jopa monta kertaa päivässä), joten turvatehtävien muistaminen on välillä haastavaa.”*

Vastaaja 14 aloitti työskentelyn M/S XPRS aluksen lipunvaihdon yhteydessä vuonna 2023, jolloin perehdytykset toteutettiin hieman normaalista poikkeavalla tavalla. Aluksen henkilökunta jaettiin eri ryhmiin, ja heille järjestettiin kaikille samat vaadittavat perehdytykset, jonka jälkeen käynnistettiin useita ”suurharjoituksia” kahden päivän aikana.

Hän vastaa seuraavasti: *”Turvallisuusintrot XPRS: illä olivat kattavia ja informatiivisia, mutta tietoa tuli paljon ja joitain asioita oli vaikea muistaa. Meillä oli monta suurharjoitusta, kun lippu vaihdettiin, se oli hyvä koska saimme konkreettisesti nähdä ja ymmärtää mitä turvatehtäviimme kuului ja mitä pelastautumisasemalla piti tehdä.”*



Kuva 8: Vastausjakauma turvallisuusperehdytyslomakkeen 5. kysymykseen.

Peräti 14 henkilöä vastanneista kertoi, että heiltä kesti useita kuukausia, ennen kuin he kykenivät omasta mielestään luottavaisesti suoriutumaan turvatehtävistään mahdollisen hätätilanteen sattuessa. Tämä viittaa siihen, että vaikka perehdytys koettiin kattavana, jatkuva harjoittelu ja käytännön kokemukset ovat välttämättömiä. Jatkuva oppiminen työssä ja harjoitusten toistaminen voi auttaa työntekijöitä kehittämään itseluottamusta ja varmuutta hätätilanteiden hallintaan.

Useat työntekijät korostivat käytännön harjoitusten merkitystä oppimisprosessissa. He kertoivat oppivansa paremmin toimimalla kuin kuuntelemalla, ja toivoivat lisää mahdollisuuksia osallistua käytännön harjoituksiin. Kysymykseen *”Koitko, että perehdytys antoi riittävän kuvan laivan turvallisuustehtävistä, pelastusvälineistä ja niiden käytöstä?”*, eräs vastaaja kertoo: *”Ei antanut. Ainakaan itse en opi kuuntelemalla paljoa, käytännön harjoituksista jää enemmän mieleen.”*

Pelastautumisharjoitusten laatu koettiin vaihtelevaksi, mikä saattaa johtua harjoituksen järjestäjän asenteesta ja ajankäytöstä. Toinen mahdollinen syy on harjoitusten vaihteleva aihe. Aluksella on ennalta laadittu harjoituskalenteri, jossa on määritelty kunkin harjoituksen aihe. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi pelastusveneamman X harjoitus voi olla viikolla 10 teoreettinen harjoitus, ja viikolla 12 käytännönläheisempi harjoitus.

Kysymykseen *”Laivan pelastautumisharjoitukset. Oletko tyytyväinen niihin, vai toivoisitko niihin jotain muutoksia materiaalin tai käytännön harjoitusten suhteen?”*, yksi vastaaja kertoo: *”Tämä riippuu hyvin paljon siitä kuka vetää harjoituksen. Useimmiten ovat erittäin kattavia ja hyviä, mutta välillä on tullut fiilis, että ei mahdollisesti ole innostusta/aikaa vetää harjoitusta, silloin muistiin jää hyvin vähän harjoituksesta.”*

Erään vastaajan parannusehdotus oli perehdytysprosessin pidentäminen, jotta kaikki asiat ehdittäisiin käsitellä perusteellisesti. Tämä tarve korostaa, kuinka tärkeää on antaa työntekijöille riittävästi aikaa omaksua uudet tiedot ja taidot, erityisesti turvallisuuteen liittyvissä asioissa.

10.3 Työpaikkaperehdytyskyselyn tulokset

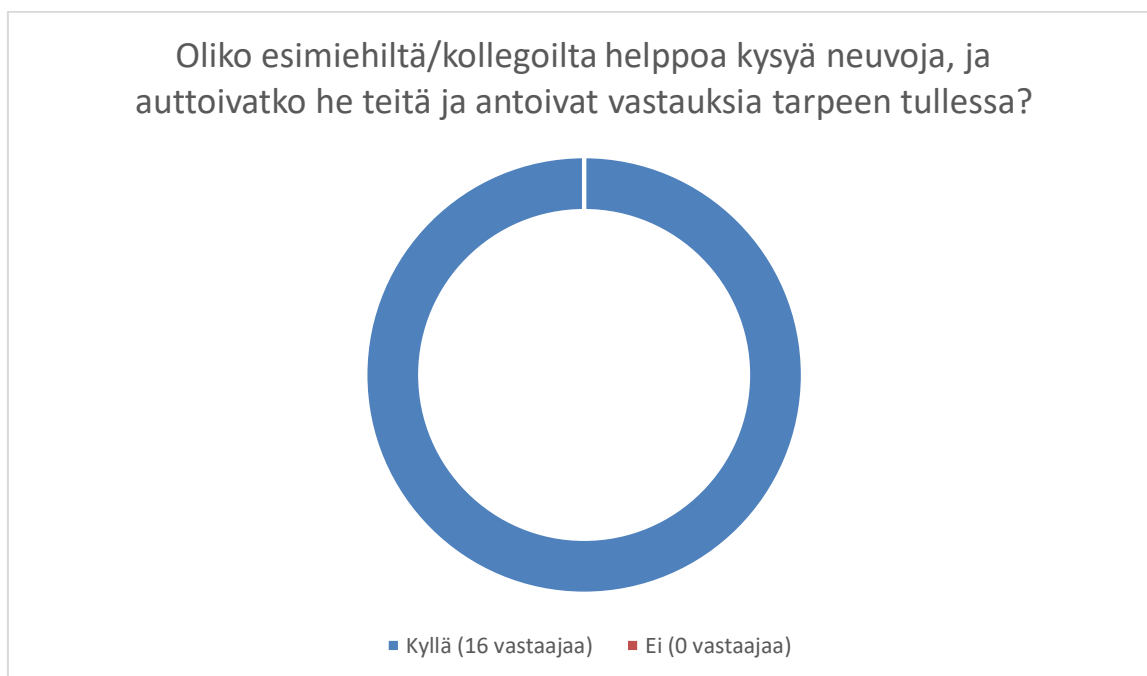
Suuri osa kyselyyn vastanneista, peräti 11 henkilöä koki, etteivät he olleet täysin tyytyväisiä työpaikkaperehdytykseen. Eräs vastaajista perusteli oman näkemyksenä, että tämä saattaa johtua aikaisemmasta työkokemuksesta varustamon muilla aluksilla, jolloin hänen oletettiin olevan valmis aloittamaan työt, mikä saattoi olla syynä lyhyeksi koettuun perehdytykseen. Hän mainitsi, että perehdytys tulisi olla kattava uuteen alukseen saapuessa huolimatta siitä onko aikaisempaa kokemusta muilta aluksilta, koska jokainen alus on kuitenkin erilainen ja rutiinit voivat olla poikkeavia.

Kysymykseen *Saapuessasi Viking XPRS:ille, saitko mielestäsi hyvän/kattavan perehdytyksen työpaikkaasi ja toimenkuvaasi?”*, yksi vastaajista kertoi: *”Toimenkuva oli selkeä mutta tämä sen johdosta, että olen tehnyt samaa työtä muilla aluksilla, en osaa sanoa miten toimenkuva tuodaan esille täysin uusille työntekijöille. Oman osaston perehdytys jäi aavistuksen lyhyeksi, tämäkin voi olla sen takia koska on aiempaa kokemusta laivoista. Pitäisi olla kattavampi, vaikka on työskennellyt aiemmin laivoilla.”*

Työpaikkaperehdytys osion 3. kysymykseen ” Oliko perehdytys ns. suullinen vai saitko tutustumiseen myös muuta materiaalia? Jos et, olisitko kokenut, että ns. kirjallinen materiaali/ohjeistus olisi ollut tarpeen?” valtaosa vastasi, että perehdytys tapahtui ainoastaan suullisena.

Eräs vastaaja vastasi samaan kysymykseen seuraavasti: ”Suullinen suurilta osin, jokin lomake käytiin esihenkilön kanssa läpi oman työpisteen turvallisuuteen liittyen. Tähän ehdottomasti kirjallinen versio, jotta kaikki saisivat saman perehdytyksen ja selityksen toimenkuvastaan. Mielestäni esim. arkisista rutiineista, ja esim. kassasysteemien käytöstä olisi hyvä olla jonkinnäköinen ohjekirja”.

Kirjallinen materiaali/käsikirja rutiineista sai usealta vastaajalta kannatusta. Tämä voisi olla yksi kehitysidea Viking Linen aluksille tulevaisuudessa. Sellaisen laatiminen voisi hyödyttää auttaisi osapuolta sekä työnantajaa/esimiestä, sekä työntekijää.



Kuva 9: Vastausjakauma työpaikkaperehdytyksen 5. kysymykseen.

Koskien työpaikkaperehdytyksen 5. kysymystä, kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että apua tarvittaessa esimiehet ja kollegat olivat auttavaisia. Tätä voidaan pitää hyvin positiivisena tuloksena. Vastausten perusteella voimme päätellä, että työpaikkaperehdytyksessä parannettavaa saattaa olla enemmänkin perehdytysten toteuttamisessa, kuten materiaalissa ja suunnitelmallisuudessa, eikä niinkään esimerkiksi esimiesten tai kollegoiden motivaatiossa opettaa uusia työntekijöitä, josta ei tässä tapauksessa vaikuta vastanneiden tilanteessa olevan kyse.

11 Pohdinta

Toimiessani perämiehenä Viking Linen laivoilla olen vuosien varrella perehdyttänyt satoja henkilöitä. Yhdeksi merkittäväksi haasteeksi on noussut ajanpuute. Uudet työntekijät saattavat kokea huolta siitä, että ensimmäisinä päivinä uutta tietoa esitetään runsaasti, ja heille annetaan nopeasti merkittävä vastuu turvatehtävien osalta alukselle saapumisen jälkeen.

Kyselyn tulokset paljastavat merkittäviä näkökulmia turvallisuusperehdytyksen ja työpaikkaperehdytyksen toteuttamiseen Viking XPRS -aluksilla. Vaikka suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä turvallisuusperehdytyksen toteutukseen kokonaisuutena, monet kokivat sen haasteelliseksi. Tämä viittaa siihen, että vaikka tietoa tarjotaan kattavasti, sen omaksuminen ja muistaminen voi olla vaikeaa, mikä saattaa heikentää työntekijöiden valmiutta toimia hätätilanteissa.

Eryteisesti käytännön harjoittelun tarve nousi esiin, ja 12 vastaajaa korosti, että enemmän käytännönläheisiä harjoituksia. Eräs vastaaja mainitsi tästä esimerkiksi pelastusveneen laskemista. Tämä havainto tukee ajatusta, että teoria ilman käytännön soveltamista ei riitä valmistamaan työntekijöitä todellisiin tilanteisiin. Turvallisuusharjoitusten kiinnostavuus ja vaikuttavuus riippuu myös perehdyttäjän roolista, mikä korostaa kouluttajien merkitystä prosessissa. Lisäksi toive käsikirjan kaltaisista käytännön ohjeista heijastaa tarpeen saada selkeämpiä ja saavutettavampia resursseja uusille työntekijöille. Eryteisesti tilanteissa, joissa työpaikkaperehdytys on vähäistä, selkeä ohjeistus voisi olla ratkaisevaa työntekijöiden sopeutumiselle ja varmuudelle.

Kyselyn vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että ongelmat eivät liity niinkään esimiesten tai kollegoiden motivaatioon, vaan ennemminkin prosessien toteuttamiseen ja resursointiin. Tämän vuoksi on tärkeää kehittää ja resursoida perehdytysprosesseja siten, että ne vastaavat työntekijöiden tarpeita ja vahvistavat heidän valmiuksiaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että turvallisuus- ja työpaikkaperehdytyksen kehittäminen on keskeinen askel alusten turvallisuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin parantamisessa. Tämä vaatii systemaattista lähestymistapaa, jossa otetaan huomioon työntekijöiden palautteet ja tarpeet jatkuvassa kehityksessä.

12 Kriittinen tarkastelu & johtopäätökset

On tärkeää huomioida kyselyn otannan rajallisuus. Kyselyyn osallistui 16 vastaajaa, mikä tarkoittaa, että aineiston yleistettävyyks on rajallinen. Näin pienellä otannalla on otettava huomioon, että saadut vastaukset eivät täysin heijasta kaikkien laivalla työskentelevien kokemuksia. Vaikka vastaukset voivat antaa viitteitä yleisistä suuntauksista ja kehitystarpeista, on otannan pieni koko otettava huomioon tulosten tulkinnassa.

Lisäksi kyselymenetelmä voi tuoda mukanaan vastaajille mahdollisuuden tulkita kysymyksiä eri tavoin. Kyselytutkimuksissa on myös mahdollista, että vastaajien henkilökohtaiset mielipiteet ja tuntemukset vaihtelevat suuresti esimerkiksi perehdyttäjästä riippuen. Koska tutkimus keskittyy vain Viking XPRS -alukseen, tuloksia ei myöskään voida laajentaa koskemaan kaikkia Viking Linen laivoja. Vaikka yhtiön perehdytysprosessit saattavat olla yhtenäisiä eri aluksilla, voi jokaisessa miehistössä ja työyhteisössä olla omia erityispiirteitä, jotka vaikuttavat perehdytyksen laatuun ja siihen, miten työntekijät sen kokevat.

Lopuksi on tärkeää mainita, että tutkimuksessa käytetty kyselytutkimusmenetelmä ei mahdollista syvällistä vuorovaikutusta vastaajien kanssa, mikä voisi lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelut tai tarkkaileva tutkimus antaisivat syvällisempää tietoa työntekijöiden perehdytyskokemuksista. Näin ollen jatkotutkimukset voisivat hyötyä monipuolisemmista menetelmistä, kuten laajemmasta otannasta tai laadullisesta aineistosta, joka voisi syventää ymmärrystä perehdytyksen vaikutuksista ja kehityskohteista.

Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva Viking Linen M/S Viking XPRS -alukselle saapuvien uusien työntekijöiden perehdytysprosessista ja selvittää, miten työntekijät sen kokevat. Lisäksi haluttiin tarkastella ja saada käsitys, onko perehdytysprosessissa kehittämistarpeita. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, kuinka hyvin uusien työntekijöiden perehdytys on onnistunut ja millainen kokemus perehdytys on ollut heidän näkökulmastaan. Kyselyn avulla saatiin kerättyä useiden työntekijöiden mielipiteitä, joiden pohjalta syntyi hyviä kehitysideoita, joita voidaan käyttää tulevaisuudessa hyödyksi kehitystä ajatellen. Näin ollen tutkimusta voidaan pitää onnistuneena.

13 Lähdeluettelo

Eklund, A. (2018). E-Kirja. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Brik Impact Oy

Finlex. (2024). Työlainsäädäntö. Viitattu 27.03.2024, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

https://stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html

International Maritime Organization. (2020). *SOLAS consolidated edition 2020*.

Joki, M. (2018). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Kauppakamari

Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Rubenstein, A., & Song, Z. (2013). Support, undermining, and newcomer socialization: Fitting in during the first 90 days. Viitattu 10.10.2024

https://carlsonschool.umn.edu/sites/carlsonschool.umn.edu/files/2018-10/kammeyer-mueller_wanberg_rubenstein_and_song_2013_support_undermining_and_newcomer_socialization_0.pdf

Kangas, P., & Hämäläinen, J. (2007). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*.

M/S Viking XPRS. *SMM*.

M/S Viking XPRS. *Training manual*.

Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio*. Helsinki: Tietosanoma.

Tilastokeskus. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 22.10.2024

https://stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html

Työelämään. Perehdytys. Viitattu 19.10.2024, <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>

Viking Line Abp. (b). Alukset. Viitattu 20.10.2024, <https://www.vikingline.com/fi/konserni/yritysinfo/alukset>

Viking Line. (2024a). Vastuullisuusraportti 2023. Viitattu 16.10.2024,
https://www.vikingline.com/globalassets/documents/market_specific/corporate/environment/hbr2023-vikingline-fi.pdf

Österberg, M. (2014). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari.

7. **Koitko, että perehdytys antoi riittävän kuvan laivan turvallisuustehtävistä, pelastusvälineistä ja niiden käytöstä?**

8. **Laivan pelastautumisharjoitukset.** Oletko tyytyväinen niihin, vai toivoisitko niihin jotain muutoksia materiaalin tai käytännön harjoitusten suhteen?

9. **Mitä parannusehdotuksia sinulla olisi laivan perehdytysprosessin suhteen liittyen turvallisuusosioon? (Lisää koulutusta, enemmän aikaa tms.)**

10. **Kuinka pitkään, ja millä osastolla olet työskennellyt Viking Linen aluksilla?**

11. Muuta? Kirjoita alle.**Työpaikka/Toimenkuva perehdytys.**

- 1. Millä osastolla työskentelet?**
- 2. Saapuessasi Viking XPRS:ille, saitko mielestäsi hyvän/kattavan perehdytyksen työpaikkaasi ja toimenkuvaasi?**
- 3. Oliko perehdytys ns. suullinen vai saitko tutustumiseen myös muuta materiaalia? Jos et, olisitko kokenut, että ns. kirjallinen materiaali/ohjeistus olisi ollut tarpeen?**

