

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Merenkulun koulutusohjelma/ Merikapteeni

Heidi Pichler

LAIVANVAIHDON MUUTOSPROSESSI

Opinnäytetyö 2015

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

#### Merenkulun koulutusohjelma

HEIDI PICHLER	Laivanvaihdon muutosprosessi
Opinnäytetyö	63 sivua + 8 liitesivua
Työn ohjaaja	Timo Alava, Koulutuspäällikkö
Toimeksiantaja	Eckerö Line Ab Oy
Tammikuu 2015	
Avainsanat	muutosprosessi, muutosvastaisuus, laivan- vaihdos,

Opinnäytetyössä on esitelty muutosprosessia, joka koski m/s Nordlandian miehistön siirtymistä uuteen m/s Finlandiaan. Työn tarkoitus oli tuoda esille työntekijöiden tuntemuksia siitä, miltä heistä muutosprosessi tuntui ja kuinka he kävivät sen läpi. Muutosprosessi alkoi siitä päivästä, kun toimitusjohtaja kävi kertomassa laivalla, että uusi alus oli ostettu.

Tutkimus suoritettiin kahdella kyselylomakkeella kahtena eri ajankohtana. Olen laatinut kyselylomakkeet yhdessä Jens Jensénin kanssa, joka opiskelee Noviassa. Työmme jakaantuvat niin, että hän tutki taloushenkilökuntaa ja minä ajomiehistöä. Ensimmäinen kysely suoritettiin m/s Nordlandialla loppuvuodesta 2012. Laivanvaihdos tapahtui vuodenvaihteessa 2012 – 2013. Toinen kysely suoritettiin noin puolen vuoden kuluttua, kun oli asetettu kunnolla uuteen laivaan. Tutkimus suoritettiin survey-menetelmällä, joka mahdollisti kyselyn tekemisen tietyille kohderyhmälle.

Tulokset osoittivat, että muutosprosessin eri vaiheet näkyivät selvästi hyvinkin monissa vastauksissa. Viestinnän merkitys nousi tässäkin tutkimuksessa suureen rooliin. Muutosprosesseissa viestintä on melkein tärkein, eikä sitä pidä missään määrin aliarvioida. Muutosprosessin jo täysin läpikäyneet nähtiin toisessa kyselyssä selkeästi. Heillä oli asiat hyvin, tai hieman paremmin kuin toisilla.

Pieni muutos on ihmiselle vain hyvästä, koska silloin ei ehdi kangistua kaavoihin. Pidetään silmät auki ja mieli vireänä. Turhaa muutosta tulisi kuitenkin välttää, koska se rasittaa ihmisiä fyysisesti ja psyykkisesti.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Degree Programme in Marine Technology

HEIDI PICHLER

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

January 2015

Keywords

The change process in ship change

63 pages + 8 pages of appndices

Timo Alava, Training Manager

Eckerö Line Ab Oy

change process, resistance of change, change,

This thesis studies the process of change which involved the crew of m/s Nordlandia moving to the new m/s Finlandia. The purpose of the thesis was to study the crew's feelings concerning the process of change and how they handled their feelings. The process of change started when the Chief Executive came onboard the ship and announced that the new ship had been purchased.

The survey was made with two survey papers on two separate occasions. The survey blankets were compiled together with Jens Jensén, who is a student at Novia. The study was divided so that he studied the household crew and this thesis studies the deck- and engine crew. The first survey was conducted onboard m/s Nordlandia late 2012. The ship shift occurred 30.-31.12.2012. The second survey was conducted circa six months after the shift. The survey was conducted by using the survey method which enabled focusing on a specific target group.

The results indicate, that the different phases of the process of change showed clearly in most of the answers. The communication played a major role in this paper. In the process of change, communication is often the most important thing, which is not to be underestimated. Those who went through the different phases in the process of change could clearly be identify in the second survey. Their mindset on life was slightly better than others.

A slight change is good for one's wellbeing so one's routine does not get boring. Let us keep our eyes and mind open. Though unnecessary change, in this case change for the sake of change, is not good for anyone.

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

TERMIT	5
1 JOHDANTO	6
1.1 Työn tavoite	7
1.2 Työn rajaus	7
1.3 Työn luonne ja tiedon hankinta	7
2 ECKERÖ LINE	7
3 MUUTOSPROSESSI	8
3.1 Tunnetilat	9
3.1.1 Shokki ja pelko	10
3.1.2 Viha	10
3.1.3 Suru	11
3.1.4 Ilo	11
4 VIESTINTÄ	12
5 MUUTOSPROSESSI JA STRESSI	13
6 MUUTOSVASTARINTA	13
7 ENSIMMÄISEN KYSELYN TULOKSIA	14
8 TOISEN KYSELYN TULOKSET	38
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	62
LÄHTEET	64
LIITTEET	65

## TERMIT

Ajomiehistö	Käsittää laivassa kansi- ja koneosastolla työskentelevät henkilöt, eli miehistön ja päällystön.
Jäävahvistus	Aluksen runkoon laitettavat vahvikkeet, jotka edesauttavat laivaa liikkumaan jäisessä vahingoittumattomana.
Muutostelakointi	Usein vanhempien laivojen siirryttyä uusille omistajille muutetaan laivaa vastaamaan uuden reitin tarpeita.
Vaihtokaveri	Aluksella työskentelee aina kaksi henkilöä samassa työssä vuorotellen. Toisen ollessa kotona vaihtokaveri tekee työt.
Maksimisyväys	Laivanrakentajan ilmoittama suurin syväys ilmaisee kuinka matalassa vedessä alus voi kulkea saamatta pohjakosketusta.
Matkustajakapasiteetti	Se määrä matkustajia, joita voidaan turvallisesti ottaa aluksen kyytiin kerralla.
Autopaikka	Määrä, kuinka monta henkilöautoa mahtuu.
Venttiili	Ikkuna

## 1 JOHDANTO

Työhön käytetyt kaksi kyselyä olen laatinut yhdessä Jens Jensenin kanssa, joka opiskelee Noviassa Turussa merikapteeniksi. Työ jaettiin kyselylomakkeiden jälkeen kahteen osaan, jossa minä tarkastelen muutosprosessia ajomiehistöön kannalta ja Jensen talouspuolen kannalta.

Alkuvuodesta 2012 Eckerö Line Ab Oy:n toimitusjohtaja tuli M/S Nordlandialle kertomaan meille henkilökunnalle, että yhtiö on ostanut uuden laivan. Siirtyimme sinne kaikki vanhoina työntekijöinä, kunhan laivan liikkeellelähtö olisi ajankohtaista. Tästä sain idean lopputyöhöni. Miltä henkilökunnasta tuntuu, millaisia odotuksia heillä on uudesta laivasta ja miten he henkisesti sekä fyysisesti kokivat tämän muutosprosessin. Toisen kyselyn suoritimme M/S Finlandialla oltuamme siellä töissä jo reilut puoli vuotta.

Ensimmäinen kysely siis tapahtui vielä työskennellessämme Nordlandialla. Kyselyssä oli tavoitteena saada selville henkilökunnan tuntemuksia tulevasta muutoksesta, ja siitä miten he reagoivat itse muutosprosessiin. Toinen kysely koski niitä odotuksia ja tuntemuksia, joita oli ollut vielä Nordlandialla. Olivatko nämä odotukset täyttyneet ja miten muuten elämä on lähtenyt kulkemaan muutosprosessin jälkeen. Olen siis ollut osana tätä työyhteisöä ja olen vierestä saanut seurata sitä, kuinka ihmiset reagoivat tähän muutokseen.

Muutosprosessit maissa tapahtuvat hieman eri kaavalla kuin merellä. Merimiesten hektisen työn lisäksi kaikki muutokset tapahtuvat nopeasti, eikä niihin ole pitkiä aikoja sulautua. Muutosprosessin läpivieminen on siis nopeatempoisempaa. Muutokseen sopeutumiseen jäävä aika on hyvin lyhyt, jopa olematon. Merimiehen luonteeseen kuuluu nopea sulautuminen uuteen ympäristöön, ihmisiin ja tilanteisiin. Osin muutosprosessien teorit siis pitävät paikkansa ja olivat ihan silmin nähtävissä laivalla, mutta kaikilta osin ei saada täytettyä kriteerejä.

## 1.1 Työn tavoite

Työn tavoitteena oli selvittää, miten laivan henkilökunta reagoi laivan muuttoon, kun kyseessä on heidän kaikkien työ ja koti, josta muutetaan uuteen ympäristöön. Miksi toisille tulee negatiivisia ajatuksia uudistuksesta, kun lähtökohtaisesti mikään muu ei muutu kuin itse alus, jolla työskennellään?

## 1.2 Työn rajaus

Työn rajauksena toimivat muutosprosessin eri vaiheet. Mitä tunteita muutosprosessi pitää sisällään. Kuinka kuormittavia ihmisille muutokset ovat ja kuinka stressaavana he ne kokevat.

## 1.3 Työn luonne ja tiedon hankinta

Työ perustuu kyselylomakkeiden vastauksiin ja muutamaan henkilöhaastatteluun. Henkilöhaastattelut ovat olleet vain muutamia tarkentavia kysymyksiä tukemaan kyselylomakkeiden antamia vastauksia. Sain molempiin kyselyihin 20 vastausta, joista molemmissa oli viisi päällystön jäsenen vastausta ja loput ajomiestien vastauksia. Sitä en voi sanoa, ovatko vastaajat samat molemmissa, koska lomakkeissa ei ole mitään tunnistautumista. Kaikki kyselyt suoritettiin anonyymisti.

Ajomiehistöön kuului M/S Nordlandialla yhteensä 50 henkilöä. Kaikilla vakansseilla on aika kaksi henkilöä, ns. vaihtokaverit. M/S Finlandialla ajomiehistöön kuuluu 52 henkilöä. Ensimmäisen kyselyn prosentuaalinen vastausmäärä oli 40 % ja toisen 38,46 %.

## 2 ECKERÖ LINE

Eckerö Line Oy Ab on ahvenanmaalaiseen Eckerö - konserniin kuuluva varustamo. Varustamolla on yksi matkustajalaiva, joka liikennöi Helsingin ja Tallinnan välissä, m/s Finlandia. Varustamo perustettiin vuonna 1994 nimellä Eestin Linjat. 12.12.1997 johtokunta päätti, että Eestin Linjat nimi muutettaisiin Eckerö Line Ab Oy:ksi, jolla nimellä varustamo toimii tänäkin päivänä. Toimitusjoh-

tajana varustamossa toimii Taru Keronen. M/S Nordlandia aloitti liikennöinnin 10.2.1998 Helsingin ja Tallinnan välillä. (Sjöström 2011, 146 & 158.)

Eckerö Line Oy Ab on se varustamo, jonka laivoja tämä muutosprosessi käsittelee. Alus, josta muutettiin uuteen, oli m/s Nordlandia, nykyisin m/s Isabella I. Nordlandia on rakennettu Saksassa Bremerhavenissa vuonna 1981. Alusta käytettiin Helsingin ja Tallinnan välisessä matkustajaliikenteessä vuosina 1998 – 2012, jonka jälkeen se korvattiin m/s Finlandialla. Nordlandia oli pituudeltaan 153,40 metriä ja leveydeltään 24,71 metriä. Laiva ui 5,80 metrin maksimisyväydellä. Matkustajapaikkoja laivalla oli 2000. (Sjöström 2011, 240.)

Uuteen laivaan, m/s Finlandiaan muutto tapahtui 30.–31.12.2012. Liikennöinti uudella aluksella alkoi 1.1.2013. Alus on siitä asti liikennöinyt Helsingin ja Tallinnan välissä. M/s Finlandia on rakennettu vuonna 2001 Etelä-Koreassa. Finlandia on pituudeltaan 175 metriä, leveydeltään 27,6 metriä ja ui maksimisyväydellä 7 metriä. Matkustajakapasiteetti laivalla on 2080. Finlandian eroja Nordlandiaan ovat huomattavasti suuremmat lastitilat autoille sekä suurempi matkanopeus. Nordlandia taittoi matkaa n. 17 solmun nopeudella, kun taas Finlandian matkanopeus on 27 solmua. Autopaikkoja Nordlandialla on 400 ja Finlandialla yli 650. (Sjöström 2011, 240.)

### 3 MUUTOSPROSESSI

Onnistuneen muutosprosessin läpikäyjä on suoriutunut neljästä perustunteesta. Nämä neljä tunnetta ovat pelko, viha, suru ja ilo. (Arikoski & Sallinen 2007, 41.)

Muutokseen reagoidaan joko itsenäisesti tai ryhmässä. Ryhmäreagoinnissa menevät kaikki jäsenet saman tunteen mukaan. Joko tunteet laimenevat ryhmissä tai ne kasvattavat suuret mittasuhteet. Koskaan ei voi tietää etukäteen, miten yksilö tulee reagoimaan tai miten ryhmä asian hoitaa. (Aro 2002, 63.) Edellytyksenä muutokselle on, että henkilökunta omaksuu uusia tapoja oppia ja käsitellä tulevia asioita. (Stenvall & Virtanen 2007, 48).

Organisaatio muutostarve johtuu maailman muuttumisesta. Kukaan ei voi pysyä paikoillaan, kun ympäristö muuttuu ja kehittyy. Muutoksissa pitää kaikkien



pystyä omaksumaan uusia ajattelu- ja toimintatapoja. Vaatii paljon omaksua muutoksia ja alkaa toimimaan niiden mukaan, koska ihmisen mieli haluaa kovasti muuttaa uutta vastaamaan tuttua ja turvallista vanhaa. (Kinnunen 2008, 13.)

### 3.1 Tunnetilat

Muutosten aikaansaamat tunnetilat ovat hyvinkin voimakkaita, koska ne kohdistuvat usein kokonaisesti ihmisryhmiin. Ryhmässä saadaan vertaistukea ja tunteet voimistuvat entisestään. Kaikki tunteet, niin negatiiviset kuin positiivisetkin voimistuvat ryhmähengessä. (Arikoski & Sallinen 2007, 45.)

Työpaikkana laiva on sellainen, että siellä kaikki pyrkivät puhaltamaan yhteen hiileen, jolloin ryhmähengen on oltava hyvä. Ne henkilöt, jotka eivät syystä tai toisesta sovellu ryhmään, eivät myöskään tunne itseään laivassa kotoisaksi. He useimmiten hakeutuvat nopeasti toiseen laivaan. Hyvä ryhmähenki viestii myös siitä, että ollaan tyytyväisiä työympäristöön ja asiat ovat kunnossa.

Laivaympäristössä reagoidaan usein ryhmänä, harvoin yksilönä. Ryhmäreagoinnissa astuvat esiin ryhmän niin sanotut vahvimmat henkilöt, joilla on ryhmässä vaikutusvaltaa. Heidän mielipiteensä tarttuvat helposti muihin ryhmäläisiin ja ollaan vahvasti samaa mieltä johtavan hahmon kanssa.

Reagointivoimakkuuteen vaikuttaa paljon myös se, miten aiemmat muutostilanteet on hoidettu. Negatiiviset muistot vahvistavat entisestään negatiivisuutta ja näin lietsotaan muihinkin tätä tunnetta. Positiivisilla muistoilla on taas päinvastainen vaikutus. Nuoremmat ottavat usein mallia vanhemmista kollegoistaan, joilla tietenkin on jo kokemuksia muutosprosesseista. Olisi idyllistä, jos heillä olisi antaa positiivisia kuvia muutoksista ja niiden hoitamisesta. (Arikoski & Sallinen 2007, 51.)

Moni ihminen herää todellisuuteen vasta muutoksen ollessa toteutusvaiheessa, jolloin alkaa kova pohtiminen, ovatko tulevat muutokset parannuksia entiseen vai mennäänkö iso askel taaksepäin. Uusien käytäntöjen omaksuminen vie aikaa ja energiaa. Kiire ja huoli tulevasta aiheuttavat ihmisissä stressiä sekä huolimattomuutta. Huolimattomuuden ihmiset kokevat tässä vaiheessa

”hyväksytyksi”, koska kaikki ovat niin sanotusti samassa veneessä ja kaikilla on vanhat ja uudet tehtävät hoidettavanaan. (Stenvall & Virtanen 2007, 49.)

### 3.1.1 Shokki ja pelko

Ensimmäiset tunteet, joka tulevat muutosprosessissa, ovat shokki ja pelko. Pelko herättää kysymyksiä, esimerkiksi miten työpaikkani käy, miten tästä jatketaan jne. (Arikoski & Sallinen 2007, 57.)

Shokkitilanteessa vetäydytään omaan kuoreen ja aletaan pohtimaan asioita omassa rauhassa. Ei olla juuri kanssakäymisissä muiden kanssa. Ryhmässä shokkitilannetta käsitellään niin, että haetaan tukea toinen toisiltaan. Siinä kommunikoidaan toisten kanssa, mutta vain niiden kanssa, jotka kuuluvat samaan ryhmään. (Aro 2002, 63.)

Toiset sulkevat silmänsä koko muutokselta. Heille se tuntuu olevan vähintään maailmanloppu. Teeskennellään, ettei mitään muutosta ole tulossakaan. Lamaannutaan, eikä pystytä vastaanottamaan tietoa tulevasta. (Stenvall & Virtanen 2007, 51.)

### 3.1.2 Viha

Viha tulee luonnostaan pelon väistyttyä. Ollaan vihaisia johdolle, koska muutos on kuitenkin lähtöisin sieltä. Ollaan vihaisia ja uhmakkaita, koska ei olla tutussa ja turvallisessa asemassa enää. Vihan tunne voi jäädä minimaaliseksi, jos esimies osaa kannustaa ja antaa tarpeeksi tietoa tulevasta. Esimiehellä pitää olla vastauksia kaikkeen tulevaisuuteen liittyvään faktaan, jottei vihan tunne pääse voimakkaaksi. Oma persoonallisuuskin vaikuttaa siihen, tuleeko vihan tunnetta vai ei. Jos on positiivinen ja näkee tulevaisuuden edelleen valoisana, voi vihan ja uhman yli ikään kuin hypätä ja siirtyä suoraan seuraavaan vaiheeseen muutosprosessissa. (Arikoski & Sallinen 2007, 59.) Monen huulilla käviikin, ettei koskaan tulisi astumaan uuteen laivaan, vaan haluaisi pysyä tässä vanhassa ja turvallisessa työympäristössä maailman loppuun saakka. Kaikkihan sen tietävät, ettei mikään ole ikuista, joten nämäkin henkilöt, joiden silmät olivat tiukasti kiinni loppumetreille, antoivat viimein periksi ja tulivat kuitenkin kokeilemaan, mitä uusi laiva tuo tullessaan.

Muutosprosessissa ollaan tunteiden vuoristoradassa. Välillä ollaan todella vihaista, eikä uskota tilanteen muuttuvan koskaan paremmaksi. Sitten tulee niitä hetkiä, jolloin uskotaan valoisampaan tulevaisuuteen ja muutoksen parannuksiin. Näitä tunteita on käsiteltävä oma aikansa, jotta pääsee niistä yli ja elämässä eteenpäin. (Stenvall & Virtanen 2007, 51.) Tämä muutos koski koko laivan henkilökuntaa, joten ympärillä oli paljon tukijoukkoja joille pystyi puhumaan omista tunteistaan. Tärkeintä oli, että jollekin sai purkaa tuntojaan, koska vain sillä tavoin voi helpottaa omaa oloaan.

### 3.1.3 Suru

Viha vaihtuu pikkuhiljaa suruksi, eikä tätä vaihetta voi jättää väliin. Ihminen huomaa, kuinka lopullista muutos on. (Arikoski & Sallinen 2007, 61–62.) Esi- miesten asema muutosprosessin eri vaiheissa on hyvin tärkeä. He kannustavat ja auttavat jaksamaan eteenpäin. Heillä on tässä vaiheessa jo kerrottavana lisää faktoja, jotka helpottavat suruvaihetta. Kuten kaikki vaiheet, myös suruvaihe vie oman aikansa ja kaikilla pitäisi olla tarvittava aika suruun, koska vasta sitten, kun on saanut surra aikansa voi siirtyä seuraavalle tasolle muutosprosessissa. (Arikoski & Sallinen 2007, 61–62.) Suruvaiheen läpikäyminen on useimmilla jatkunut uudelle laivalle muutettaessa. Siellä pikkuhiljaa siitä kuitenkin aletaan päästämään irti, aletaan katsomaan avoimin mielin eteenpäin ja varjellaan vain muistoja entisestä. ”Kyllä ennen oli kaikki paremmin” – ajatukset unohdetaan ja keskitytään täysin uuteen. Merimiesten ammatti vaatii suhteellisen nopeita muutoksia, koska työympäristö ja –toverit saattavat muuttua hyvinkin nopeaan tahtiin.

Ryhmänä koetaan yhtenäisyyden tunnetta surussa. Tämän vaiheen yli päästessä ryhmässä alkaa todellisuuden kohtaaminen, joka voikin olla valoisampi, kuin on osattu kuvitella. (Aro 2002, 63.) Ryhmähenki on auttanut monia tämän tunteen yli. On saatu jakaa omia tuntemuksia ja kokemuksia kohtalontovereille.

### 3.1.4 Ilo

Onnistuneen muutosprosessin merkki on ilo. Tosin sitä ei pidetä niin merkittävänä osana muutosta enää. Pääasia, että kaikki pääsevät surun yli. (Arikoski

& Sallinen 2007, 63.) Tässä muutosprosessissa ilo tuli jo heti ensimmäisenä, mutta myöskin siinä vaiheessa, kun uuteen laivaan oli kotiuduttu ja huomattiin, ettei tämä niin kamalaa ollutkaan. Toisille ilo tuli jo heti muuttopäivän jälkeen, koska odotus päättyi, eikä enää ollut kahden laivan loukkua. Toiset siis työskentelivät osittain uuden ja vanhan välillä.

Ilon myötä muutokseen on jo ainakin osin sopeuduttu. Uusia haasteita otetaan ilolla vastaan ja aletaan pikku hiljaa unohtamaan ne ”paremmat ajat” ennen muutosta. (Stenvall & Virtanen 2007, 51).

#### 4 VIESTINTÄ

Muutosprosesseissa on erityisen tärkeää viestintä. Viestintää käytetään informoimaan henkilökuntaa muutoksista. Henkilökunta haluaa myös ilmoituksia, jos mitään uutta ei ole tapahtumassa. Mitä enemmän ihmiset tietävät sitä paremmin he voivat. (Schaupp ym. 2003, 95.)

Muutoksen alkuvaiheessa viestintä voi olla hyvinkin haastavaa, koska osa ihmisistä on shokkivaiheessa, eikä heillä ole kykyä rekisteröidä eikä vastaanottaa tietoja tulevasta. Tämä johtaa siihen, että aletaan puhumaan käytävillä, ettei minulle ole kerrottu mitään ja kaikki muut tietävät jo. Verbaalisen viestinnän lisäksi kaikki pitäisi olla nähtävillä esimerkiksi ilmoitustauluilta, jolloin tällaiset puheet jäisivät kokonaan pois. (Stenvall & Virtanen 2007, 51 & 72.)

Hyvällä viestinnällä ylläpidetään yhteishenkeä, jolla on positiivinen ja piristävä vaikutus työilmapiiriin ja viihtyvyyteen. Hyvä viestintä antaa heti kuvan siitä, ettei mitään yritetä peitellä ja piilotella työntekijöiltä, jolloin luottamus johtoon kasvaa. (Stenvall & Virtanen 2007, 65.)

Uteliaisuus tuo ihmiselle tarpeen saada uutta tietoa koko ajan. Muutosprosesseissa tämä korostuu entisestään. Ihmiset tarvitsevat muutosta koskevaa tietoa itsensä koossa pitämiseksi sekä tulevaisuutensa suunnitteluun. Mitä tärkeämpää tiedotettavaa on, sitä useammin viestiä pitäisi toistaa, jotta kaikki omaksuvat tiedon. Ilmoitukset siitä, ettei uutta tiedotettavaa ole, ovat myös tärkeitä, ja vielä tärkeämpää on se, että annetaan suuntaa antava ajankohta,

milloin uutta tietoa olisi mahdollisesti tulossa. Nämä asiat auttavat ja helpottavat omalta osaltaan muutosprosessin läpikäyntiä. (Aro 2002, 75.)

## 5 MUUTOSPROSESSI JA STRESSI

Luonnollista muutosprosessissa on työn muuttuminen enemmän kuormittavaksi, joka osaltaan johtaa siihen, että ihmiset alkavat stressaantua aiempaa enemmän. (Aro 2002, 61).

Muutosprosessin lähetessä alkaa stressi ilmetä erilaisilla tavoilla. Toisilla se esiintyy tuki- ja liikuntaelinsairauksina. Toisilla stressi ilmenee pelkona. Ne, jotka joutuvat sairauslomille, eivät useinkaan ole siellä kovin pitkään. Muutoksessa kaikilla on tarve olla paikalla, ettei kukaan vaan täytä heidän paikkaansa ja joudu esimerkiksi työttömäksi tai joudu siirretyksi muuhun työhön, jota ei halua. (Aro 2002, 61–62.)

Prosessin jälkeen tilanne onkin toisenlainen. Stressioireet muuttuvat enemmän psyykkisiksi ja sairauslomilla ollaan pidempiä aikoja. Enää ei kanneta niin suurta huolta omasta paikasta uudessa ympäristössä, vaan annetaan paineen purkautua. (Aro 2002, 61–62.)

## 6 MUUTOSVASTARINTA

Muutosvastarinta ei välttämättä ole sitä, että vastustetaan uutta, vaan johtui siitä, etteivät ihmiset ymmärrä, mitä uudistukset tarkoittavat ja mitä ne tuovat tullessaan. Heillä ei myöskään ole mallia, jonka mukaan toimia, joten se aiheuttaa heille inhoreaktioita, muutosvastaisuutta, josta heidät pitäisi opastamalla ja viestinnällä saada yli. (Kinnunen 2008, 24.)

Muutoksen vastustaminen johtuu pääasiallisesti siitä, että vanhasta ei haluta luopua. Tutut ja turvalliset asiat ovat rutiinia ja arkipäivää, joten miksi muuttaa sitä? Oman henkisen tasapainon horjuttaminen uudistuksilla aiheuttaa vastarintaa ja ahdistusta ihmisille.

Pahimmillaan muutosvastarinnasta voi syntyä sabotaasia, jolla koetetaan estää muutosta tapahtumasta. Tämä pitäisi huomata ajoissa, ettei mitään suuria

vahinkoja pääse tapahtumaan. Samalla pitäisi saada autettua niitä, jotka kokevat muutoksen niin suurena uhkana, että sitä pitää sabotoida ja estää kaikin keinoin. Jos apua ei tule, ei muutosvastarintaisuuskaan häviä. (Aro 2002, 77.)

Muutosvastarinta voi olla myös positiivinen kokemus. Se viestii muutoksen vaikuttavuudesta. Tällä vastustetaan yleisesti sellaisia asioita, jotka vaativat kehittymistä, uudistumista ja vanhasta luopumisesta. Ne, ketkä vastustavat muutosta eniten, eivät halua päästää irti vanhasta ja itselle tärkeistä asioista. (Stenvall & Virtanen 2007, 100.)

## 7 ENSIMMÄISEN KYSELYN TULOKSIA

Tämä muutosprosessi alkoi siis virallisesti siitä, kun firman toimitusjohtaja tuli laivaan ja kertoi, että uusi laiva on ostettu. Samalla kerrottiin, että laiva pitää muutostelakoida, koska siinä ei ollut tarpeeksi jäävahvistuksia ja tietenkin sisustusta uusitaan vastaamaan omia tarpeitamme. Uuden laivan tulo liikenteeseen ei siis tulisi tapahtumaan ihan lähiviikkoina, eikä kuukausinakaan. Oli siis aikaa alkaa reagoimaan kuka mitenkään. Tässä tiedotustilaisuudessa yleinen henki oli hyvin positiivinen. Oli osattu odottaa uutta alusta, koska nykyinen alkoi olla jo ehtopuolella. Tilaisuudessa kerrottiin myös, että alus tulisi seilamaan Suomen lipun alla ja kaikki työntekijät siirtyisivät vanhoina työntekijöinä uuteen laivaan.

Laivalla työskentelevät alkavat kuulla huhuja uudesta laivasta, aina kun yhtiöstä lähtee parin kolmen hengen ryhmä maailmalle katselemaan, löytyisikö jostain sopiva alus korvaamaan vanhaa olemassa olevaa. Eli Nordlandian henkilökunnallekaan ei siis tullut täytenä yllätyksenä se, että uusi laiva oli ostettu ja oli aika luopua vanhasta. Toiset olivat ehkä halunneet sulkea sen vaihtoehdon pois mielestään ja luottivat siihen, ettei mitään korvaajaa koskaan tule löytymään. Pidempiaikaiset työntekijät ovat kuitenkin luoneet tunnesidettä laivaan, henkilökuntaan ja yhteishenkeen. Oli siis selvää, että tulee huoli siitä, mitä tästä muutoksesta seuraa. Toisten tunneside itse laivaan oli aika suuri, joten heille laivan vaihto merkitsi suuria elämänmuutoksia. Näillä henkilöillä huomasi myös suurimmat muutosvastaisuudet.

Shokki ja pelko eivät tässä muutosprosessissa olleet niitä ensimmäisiä tunteita, joita työntekijät kokivat. Ensireaktiona tuli ilo. Shokki ja pelko tulivat esiin siinä vaiheessa, kun alettiin sulattelemaan uutisia uudesta työpaikasta. Käytävillä syntyi kuhinaa siitä, mitä tulevaisuus tuokaan tullessaan. Kuinka paljon elämä muuttuu uudella laivalla ja mitä, jos siellä onkin kaikki ihan kamalaa?

Huhumyllyn käynnistyttyä alettiin keskustelemaan esimerkiksi siitä, etteivät kaikki saisikaan omaa hyttiä, mihin suurin osa merimiehistä on tottunut. Jouduttaisiinkin jakamaan hytti jonkun mahdollisesti vielä tuntemattoman, eri osastolta olevan ihmisen kanssa. Tämä ilmiö alkoi saamaan aivan liian suuria mittakaavoja ja tältä juorulta katkaistiin siivet ilmoittamalla, että kaikki vakituiset työntekijät saisivat oman hytin. Yhteismajoitusta suunniteltiin vain kesäksi tuleville apulaisille. Tämä tieto rauhoitti syntyneen pienimuotoisen paniikin.

Tässä vaiheessa monella tuli jo vahvasti esiin muutosvastaisuutta, joka jatkui ihan loppuun saakka. Toisen tutkimuksen tuloksia tarkastellessa, voisi havaita, että se muutosvastarintaisuus on jatkunut vielä uudella laivallakin. Suuremmalta osalta se vaihe on kuitenkin jo väistynyt niiltäkin, joilla sitä sattui olemaan.

Surua oli rinnassa useimmilla, eniten heillä, jotka olivat viettäneet Nordlandialla jo useita vuosia. Haikein mielin muisteltiin kaikkia niitä hyviä ja hauskoja hetkiä, joita Nordlandialla oli koettu. Tiedettiin, ettei koskaan enää tultaisi astumaan tähän laivaan, ainakaan työntekijän roolissa. Meille olisi tulossa uudet haasteet ja entiselle elämälle Nordlandialla olisi aika sanoa hyvästit.

Meidän henkilökunnan muutosprosessissa ei onneksi koettu muutosvastarintaa niin voimakkaana, että kukaan omilla tekemisillään olisi koettanut sabotoida tulevaa muutosta.

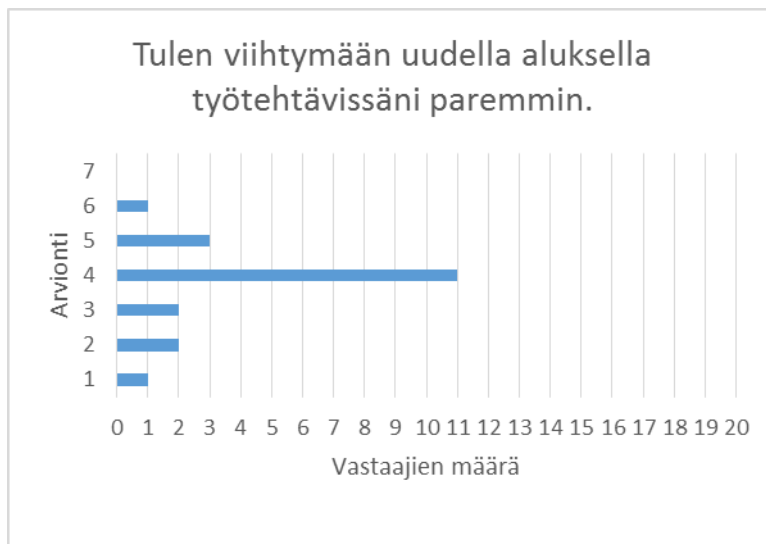
Toisille tämä laivanvaihdos olikin alusta loppuun vain positiivinen kokemus. Nämä henkilöt hyväksyivät heti sen asian, että muutos on vain positiivista ja sitä oli jo kaivattu.

Viestinnän merkitys on noussut aika isoon rooliin, tässäkin muutosprosessissa. Toiset kokivat saaneensa liian vähän informaatiota telakalta. Heidän mielestään viestintä ei siis toiminut. Näin ei ehkä välttämättä kuitenkaan ollut. Suurin syy tähän vähäiseen tiedottamiseen oli se, ettei ollut mitään informoida. Kaikki telakalla joskus olleet tietävät, että siellä vallitsee hyvinkin hallittu kaaos. Alkuvaiheessa seinien kaaduttua ei ole mitään kuvata. Mahdollisesti mielenrauhaa olisi kuitenkin saanut, jos olisi nähnyt edes tyhjiä kuvia laivan sisältä. Kuvat telakkamiehistä, hitsaajista, omasta tutusta henkilökunnasta työssään ja yleisilmeestä olisi mahdollisesti ollut toisen mielenrauha. Toki kuvia Nordlandialle tuli, mutta ne eivät välttämättä tavoittaneet kaikkia. Tai vaihtoehtoisesti he, jotka valittivat tiedon puutteesta, sulki mielensä kaikelle informaatiolle uudesta laivasta.

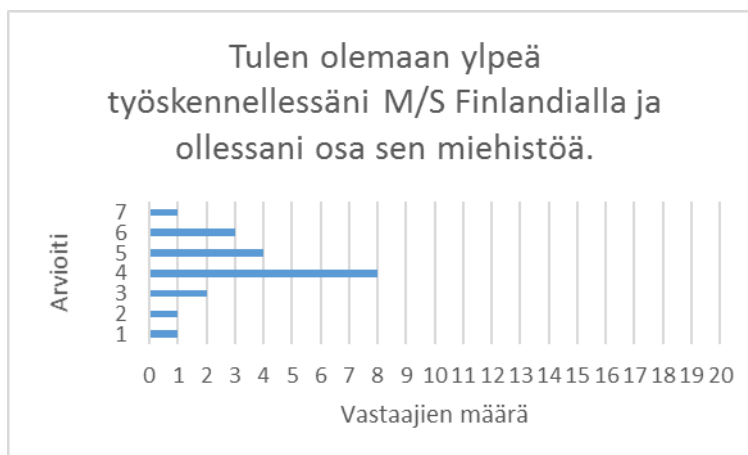
Teimme yhdessä Jens Jensénin kanssa Survey-tutkimuksen, koska se oli kaikista kätevin tähän tilanteeseen. Kysely tehtiin siis rajatulle kohderyhmälle, joka minun osuudessani käsittää m/s Nordlandian ajomiehistön ja toisessa kyselyssä m/s Finlandian ajomiehistön. Kyselyihin tuli mielestäni hyvin vastauksia. Lomakkeet oli täytetty kokonaisuudessaan, joten hylkäysprosentti oli nollla. Luokittelumuuttujaa 1-7 antoi mielestäni tarpeeksi laajan asteikon, jolla tutkimukseen osallistuneet henkilöt arvioivat omia tuntojaan.

Kysymyslomakkeiden arvioiti on arvosanasta 1-7, asteikolla 1: en ole lainkaan samaa mieltä ja 7: olen täysin samaa mieltä. Vastanneista viisi (5) on päällystön jäsentä. En ole erotellut heitä, koska vastaukset eivät riippuneet siitä, kuuluiko miehistöön vai päällystöön.

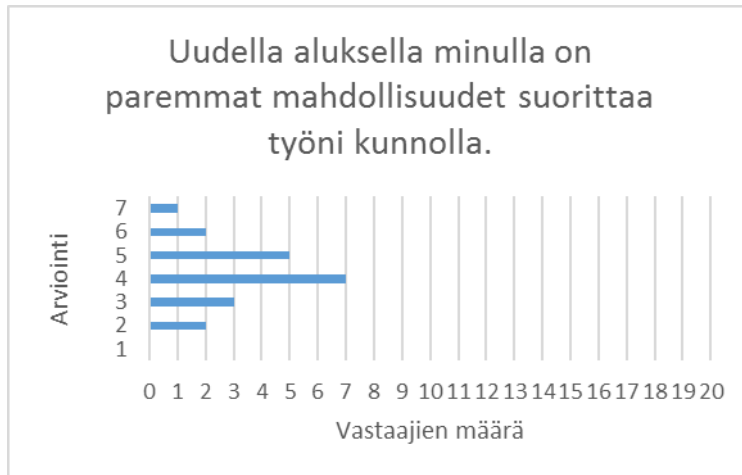




Suurin osa vastaajista (11 henkilöä) olivat aika neutraaleja uuden laivan viihtyvyyttä ajatellen. Yksi oli sitä mieltä, ettei tule viihtymään ollenkaan. Yksi vastaajista piti tulevaisuuttaan valoisampana ja arvio tulosta kuutosella.



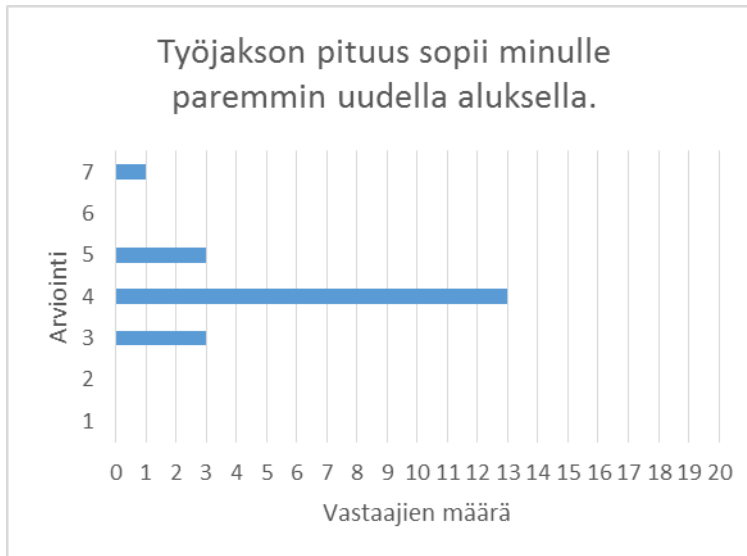
Kahdeksan henkilöä kahdestakymmenestä on neutraaleja sen suhteen, että olisivatko he ylpeitä ollessaan osa uuden laivan miehistöä. Yksi vastaajista on ehdottomasti sitä mieltä, että hän on ylpeä ja yksi taas ei ollenkaan.



Yksi vastaajista on sitä mieltä, että hänellä on paremmat mahdollisuudet suorittaa työnsä kunnolla uudella aluksella. Seitsemän muuta vastannutta ovat myönteisiä sille, että heillä on paremmat mahdollisuudet. Negatiivisesti vastanneita on viisi henkilöä.



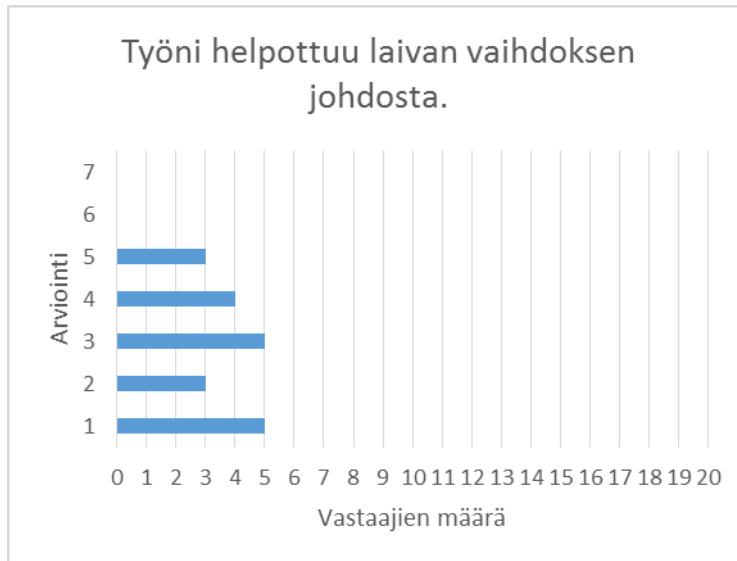
Puolet vastanneista on sitä mieltä, etteivät ylityöt tule vähenemään uuden laivan myötä.



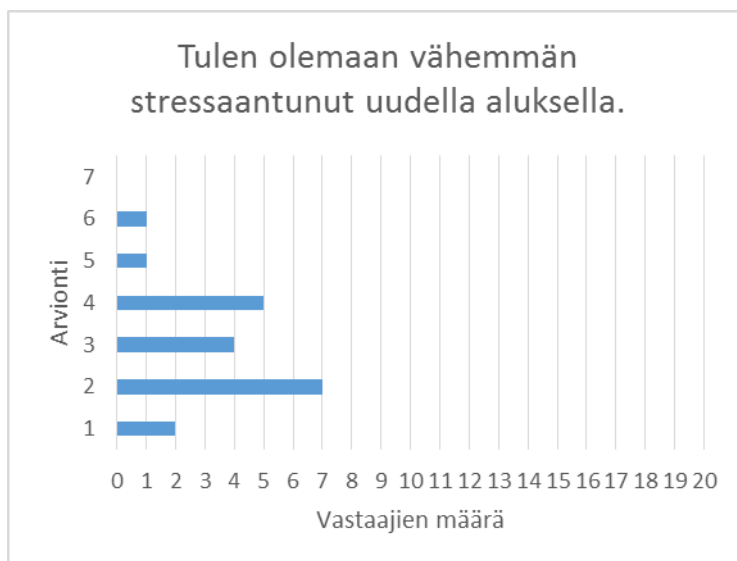
Vastaajista 13 ovat neutraaleja työjaksojensa pituuteen. Vain yksi on sitä mieltä, että hän tulee olemaan täysin tyytyväinen.



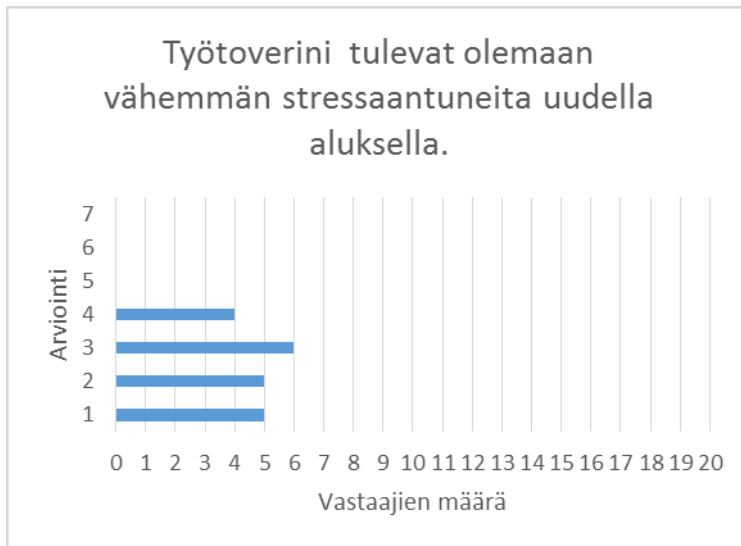
Kolmetoista vastanneista on neutraaleja vaihtopäivien suunnitelmallisuuteen tulevaisuudessa. Yksi on sitä mieltä, että hänelle uudet vaihtopäivät tulevat soppimaan mitä parhaimmin.



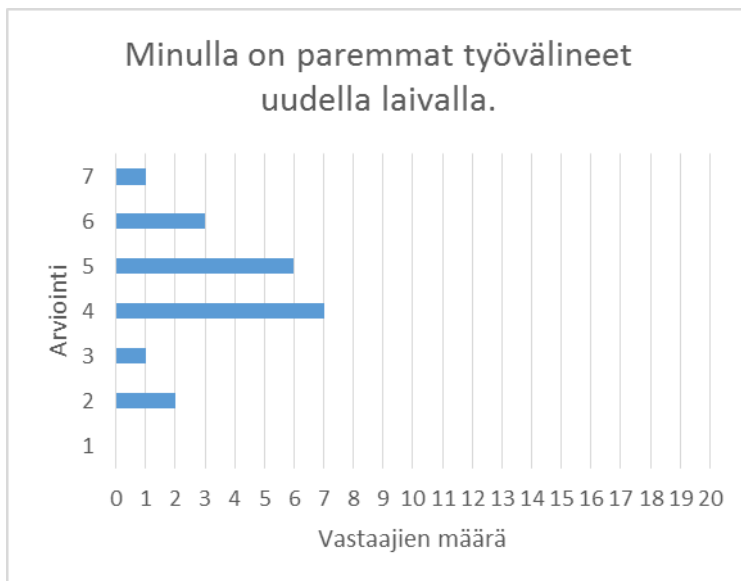
Viisi vastanneista on sitä mieltä, ettei heidän työnsä tule olemaan helpompaa laivanvaihdoksen jälkeen. Suurin osa vastanneista on skeptisiä asian suhteen.



Suurin osa vastanneista on sitä mieltä, että he tulevat olemaan enemmän stressaantuneita uudella aluksella. Kaksi on sitä mieltä, että ovat ehkä hieman vähemmän stressaantuneita.



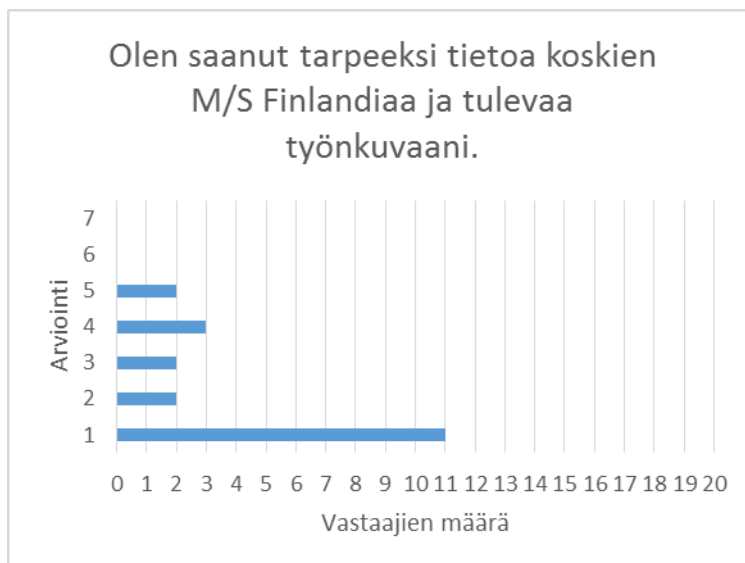
Neljä vastaajista on antanut neutraalin työtovereiden stressaantuneisuuteen. Suurin osa on sitä mieltä, että työtovereiden stressi ei ole vähenemään päin uudella aluksella.



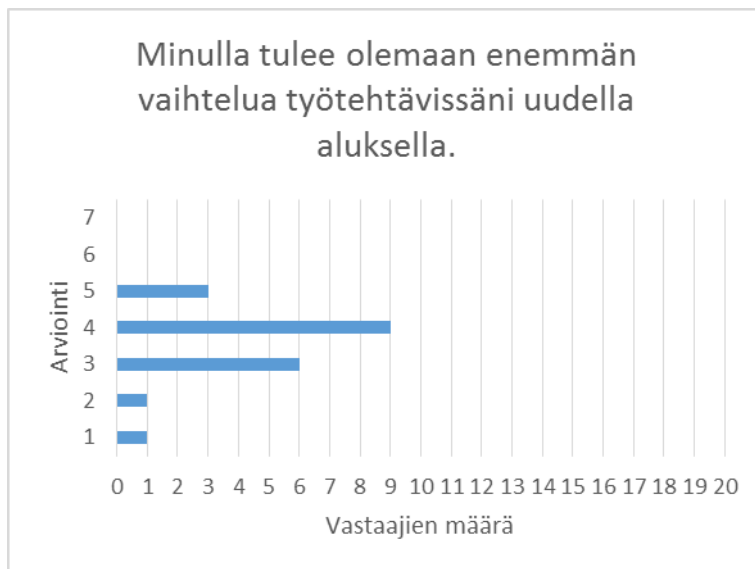
Kymmenen vastaajista on ollut sitä mieltä, että heillä on paremmat työvälineet, ainakin osittain, uudella laivalla. Neutraaleja vastauksia on annettu seitsemän ja negatiiviselle puolelle on annettu kolme vastausta.



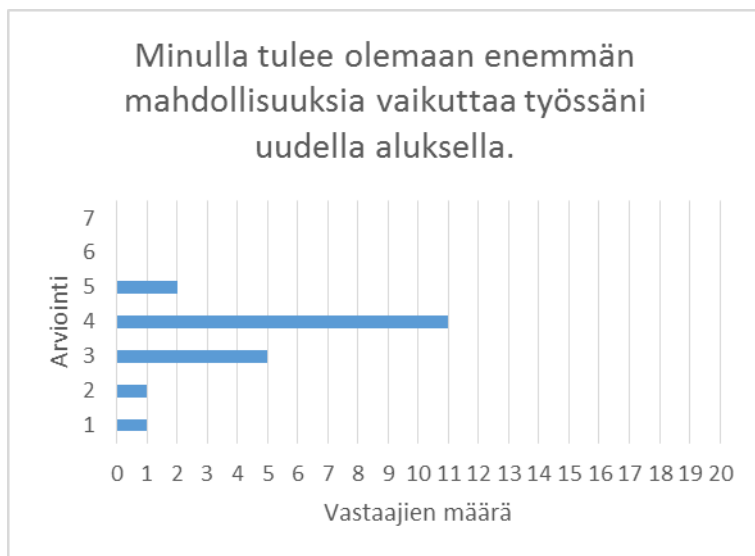
Seitsemän vastaajista on ollut neutraaleja sen suhteen, että tulevatko olemaan onnellisempia uudella laivalla. Kahdeksan on sitä mieltä, että tulevat olemaan ainakin osittain. Kaksi on sitä mieltä, etteivät he missään nimessä ole onnellisempia uudella laivalla ja kolme on sitä mieltä, että he saattavat mahdollisesti olla onnellisempia nykyisellä työpaikallaan.



Yksitoista vastanneista on sitä mieltä, etteivät he ole saaneet tarpeeksi tietoa tulevista työnkuvistaan. Viestinnän merkitys korostuu tämän kysymyksen alle. Toisaalta, ovatko ne jotka ovat vastanneet negatiivisesti, sulkeneet silmänsä ja korvansa informaatiolta?



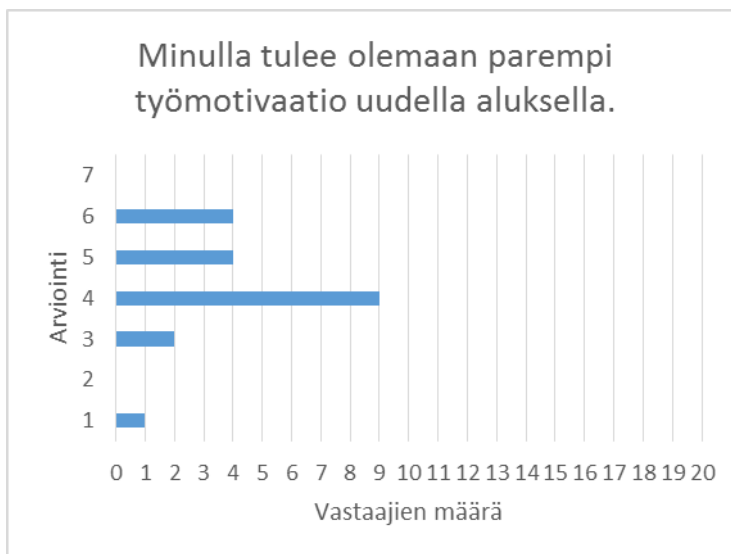
Yhdeksän vastanneista on neutraaleja työtehtäviensä vaihtelevuuden kannalta. Seuraavaksi eniten on annettu ääniä sille, ettei vaihtelua juuri tule olemaan. Tämä johtunee rutinoituneista työtehtävistä, jotka ovat jo ennalta määriteltyjä.



Neutraaleja vastauksia on annettu tässä eniten. Yllättävän vähän vastanneet pitävät omia mielipiteitään vaikuttavina omaan työhönsä ja työtapoihinsa. Eikö heidän ideoitaan kuunnella koskaan vai mikä tämän ilmiön aiheuttaa?



Suurin osa vastanneista on sitä mieltä, ettei heillä oli mahdollisuutta vaikuttaa siihen milloin tekevät työnsä. Harvoin ihmisillä kyllä sellaista mahdollisuutta onkaan.



Suurin osa vastauksista on joko neutraaleja tai positiivisia. Vastaajat ovat siis selvästi odottaneet muutosta, josta he saisivat paremman motivaation omaan työhönsä.





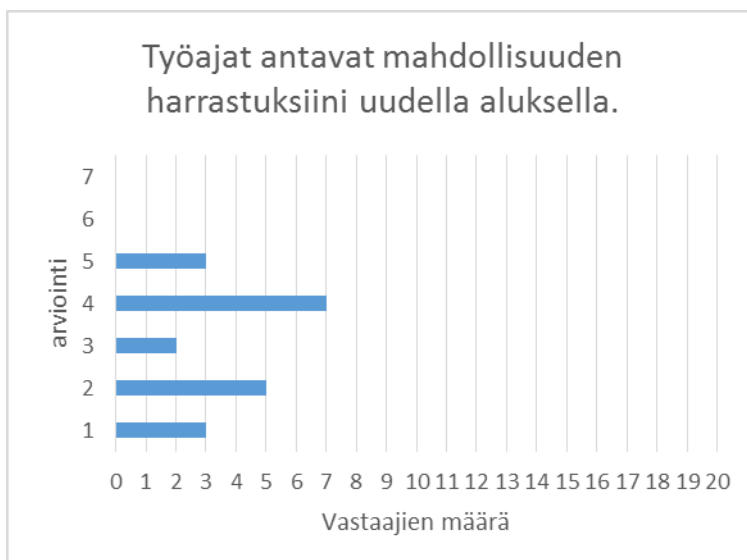
Negatiiviset vastaukset kielivät siitä, että vastaajat eivät usko työvuorolistojensa yltävän pidemmälle kuin vastausajankohtana. Listat tehdään noin puoli vuotta etukäteen.



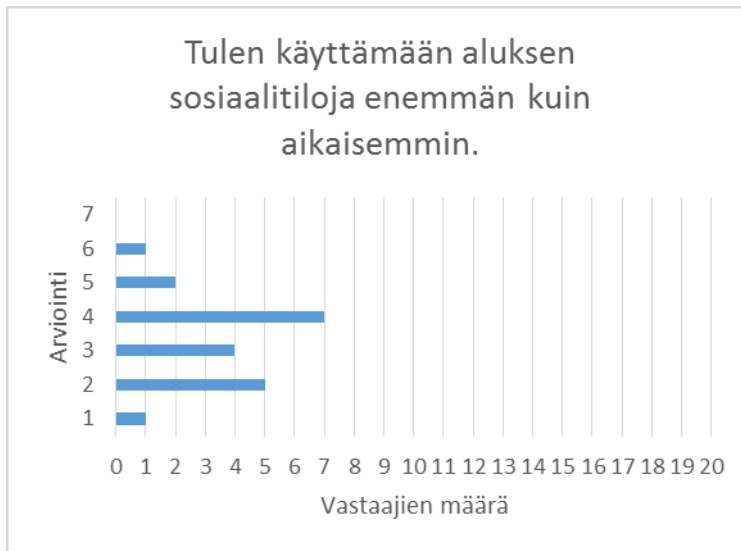
Vastaukset jakautuvat aika tasaisesti. Osalla vastanneista on tuntemuksia, että heillä on tarpeeksi aikaa suorittaa työnsä ja toinen puoli vastanneista ei luule ajan riittävän ja tuntevat jo painostuksen.



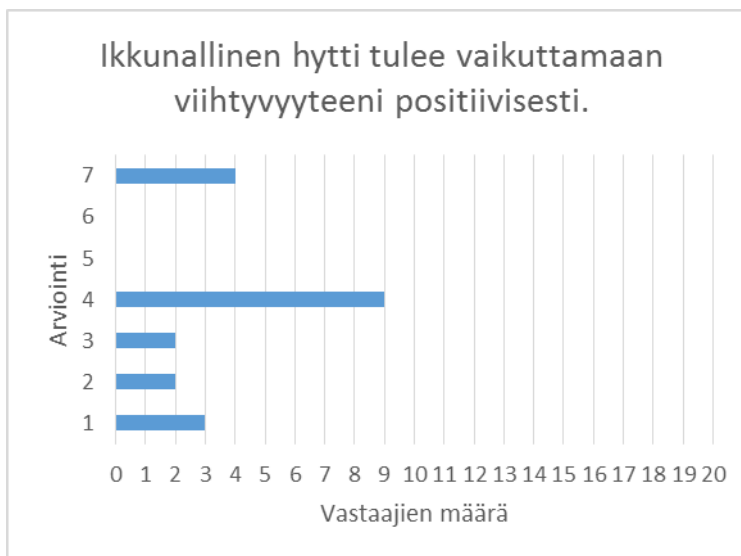
Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, ettei heidän vapaa-aikansa tule olemaan parempaa kuin nykyisellä laivalla. Viisi henkilöä on sitä mieltä, että vapaa-aika tulee olemaan ainakin osin parempaa.



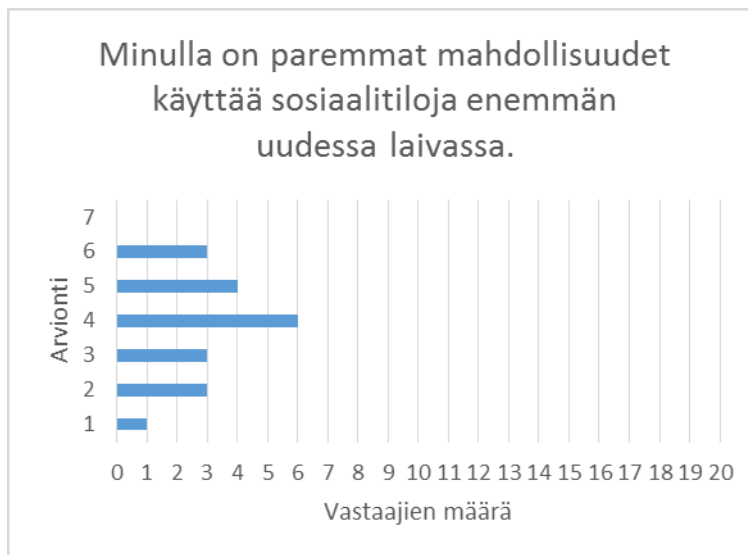
Neutraaleja vastauksia on annettu eniten, seitsemän kappaletta. Nämä äänet tarkoittanevat sitä, ettei muutosta entiseen tule tapahtumaan. Kolme vastanneista on sitä mieltä, että parannusta harrastusmahdollisuuksiin tulee. Negatiivisia ääniä antaneilla on huonompi näkymä harrastusmahdollisuuksista.



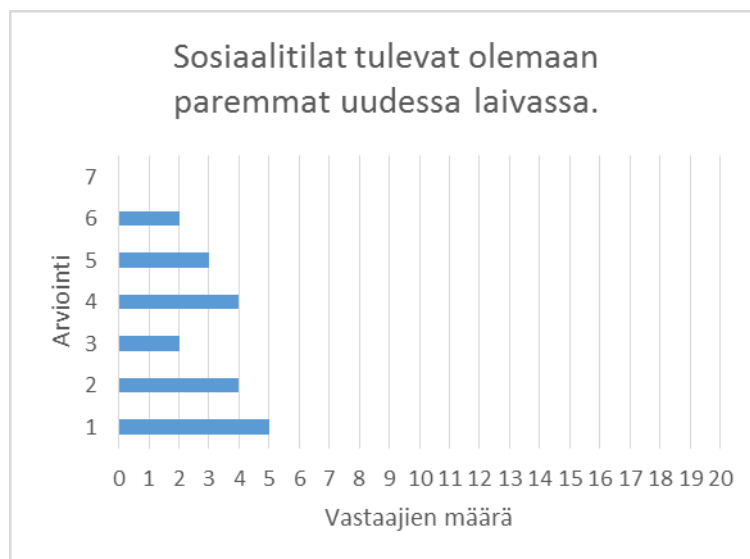
Suurin osa vastaajista ei tule käyttämään uuden laivan sosiaalitiloja enempää kuin entisessäkään laivassa. Kolme vastanneista uskoo käyttävänsä tiloja enemmän kuin nykyisellä laivalla.



Yhdeksälle vastanneista ei ole väliä onko heidän tulevassa hytissään ikkunaa. Neljä vastanneista on sitä mieltä, että ikkuna vaikuttaa heihin positiivisesti. Seitsemän vastanneista ei kaipaa ikkunaa omaan hyttiinsä.



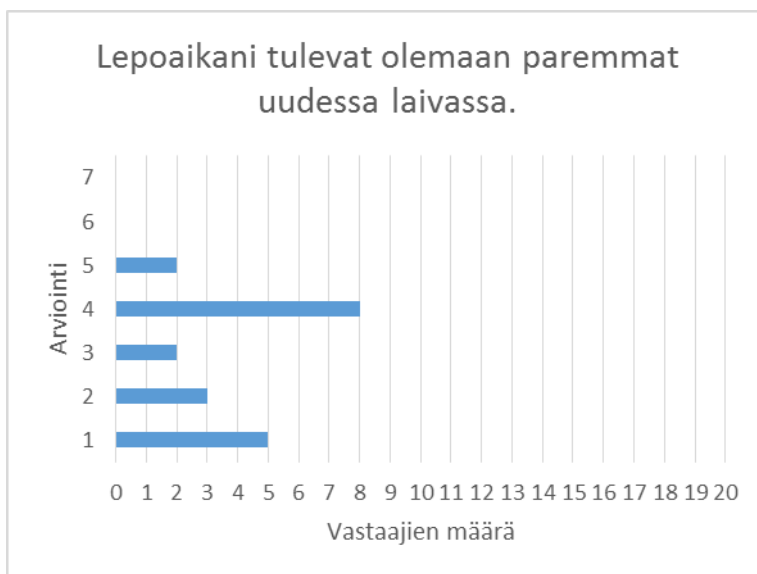
Seitsemän vastanneista on sitä mieltä, että heillä on ainakin osin paremmat mahdollisuudet käyttää sosiaalituloja enemmän uudella laivalla. Kuusi vastanneista uskovat käyttävänsä niitä saman verran kuin tähänkin asti ja seitsemän on sitä mieltä, ettei heillä ole mahdollisuutta sosiaalitulojen käytön laajentamiselle.



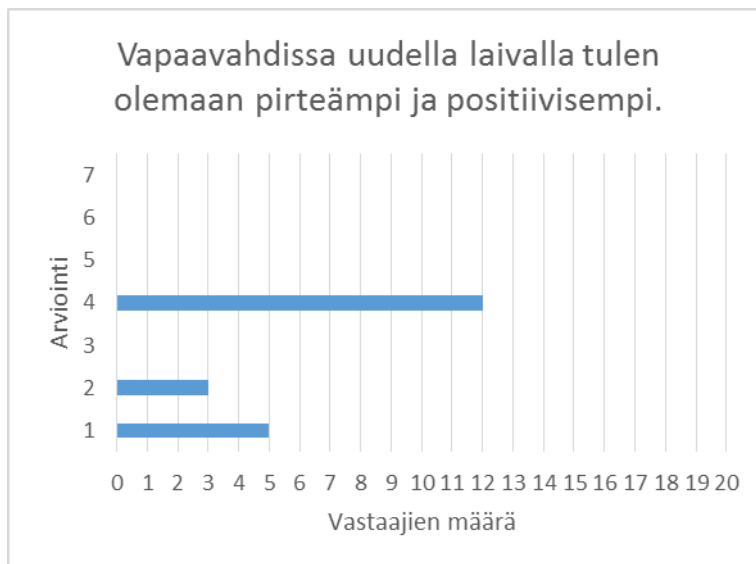
Kaksitoista vastanneista on sitä mieltä, etteivät sosiaalitulat ole paremmat kuin entisessä laivassa. Yhdeksän taas oli sitä mieltä, että tilat ovat ainakin osin paremmat, kuin ennen.



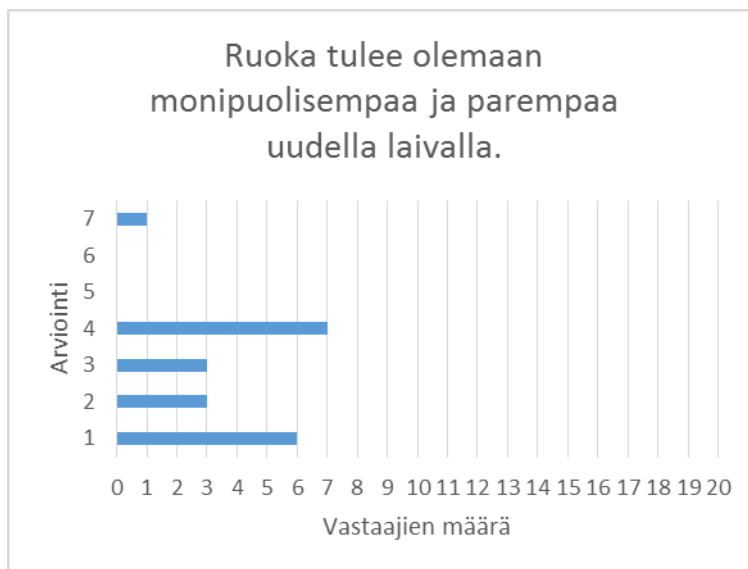
Kuusitoista kahdestakymmenestä ei voisi jakaa hyttiä toisen kanssa. Yksi kuitenkin harkitsee voivansa niin tehdä.



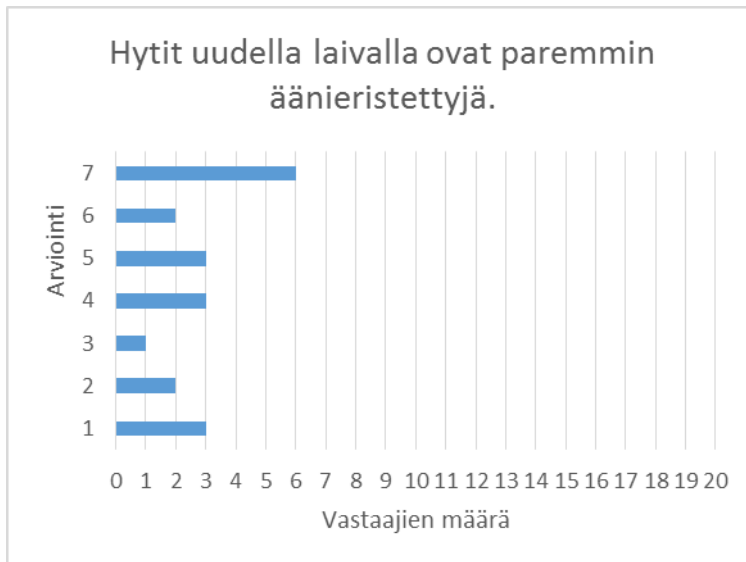
Kahdeksan vastanneista on sitä mieltä, etteivät lepoajat tule juuri muuttumaan entisestä. Viisi vastanneista kokee lepoaikojensa huonontuvan muuton myötä ja viisi kokee lepoajan huonontuvan ainakin osittain.



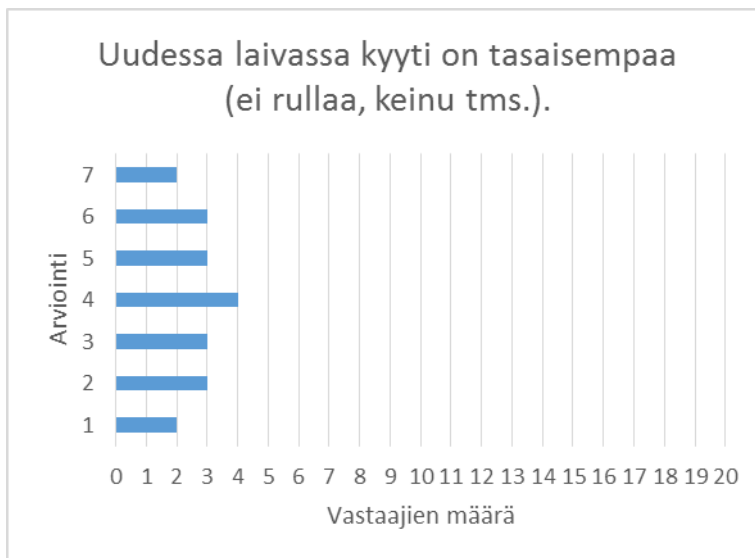
Kaksitoista vastanneista kokee omaavansa saman vireystilan vapaavahdissa kuin vanhassakin laivassa. Viisi vastanneista tulee olemaan väsyneempiä.



Kuusi vastanneista on sitä mieltä, ettei ruoan taso ainakaan nouse uudella laivalla. Seitsemän on sitä mieltä, että ruoan taso pysyy ennallaan. Yksi on kuitenkin positiivinen messin ruoan suhteen ja odottaa sen olevan parempaa ja monipuolisempaa muuton jälkeen.



Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että hytit ovat joko osin tai täysin paremmin äänieristettyjä kuin vanhassa laivassa. Muutama epäilee tämän paikkansapitävyyttä.



Tämä kysymys on jakanut vastaajat tasaisesti. Noin puolet on sitä mieltä, että kyyti on ainakin osin parempaa kuin entisessä laivassa ja taas puolet sitä mieltä, että ainakin osin joudutaan olemaan kovemmassa rullauksessa ja keinumisessa.

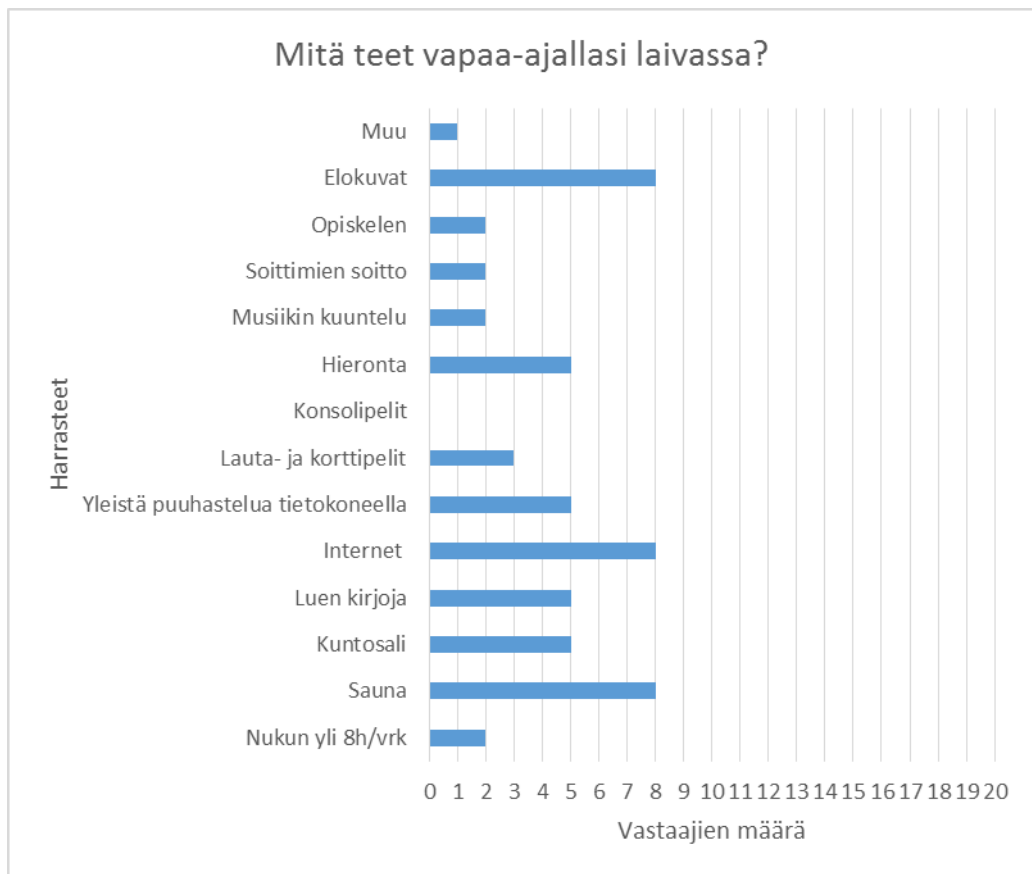


Puolet vastaajista ei usko uuden laiva vaikuttamaan heidän unenlaatuunsa. Neljä pitää uutta laivaa parempana unen tuojana ja kuusi unen viejänä.

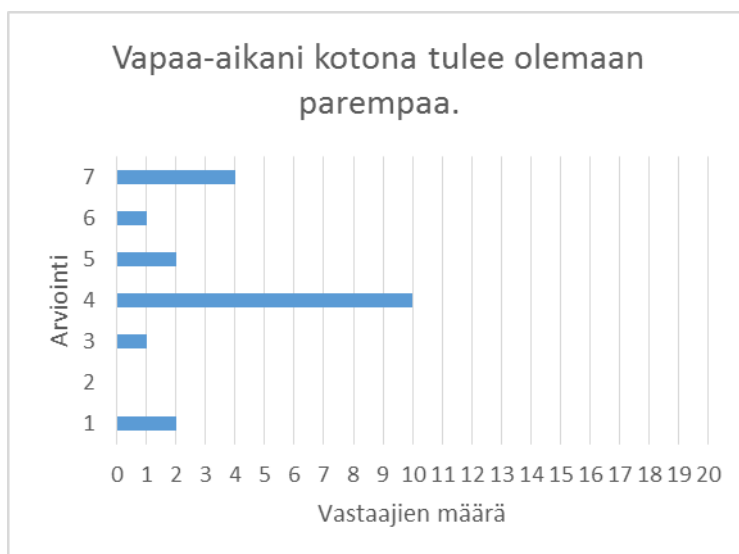


Seitsemän vastaajista on sitä mieltä, että heidän rentoutumisensa pysyy ennallaan muutosta huolimatta. Viisi on sitä mieltä, että he osin rentoutuvat paremmin. Kahdeksan kuitenkin rentoutuu hieman huonommin tai todella huonosti.

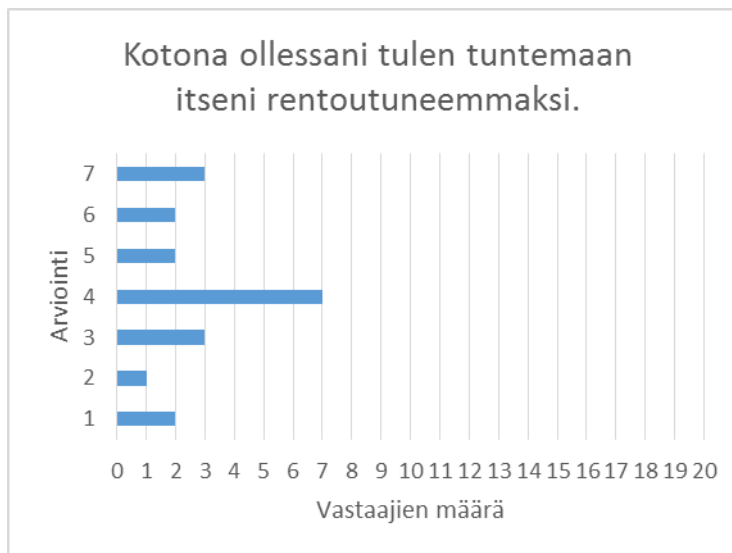




Vapaa-ajan ehdottomat ykkösharrasteet ovat elokuvien katselu, internetissä surffailu ja saunominen. Toiset myös lukevat kirjoja ja pelaavat kortti- ja lautapelejä.



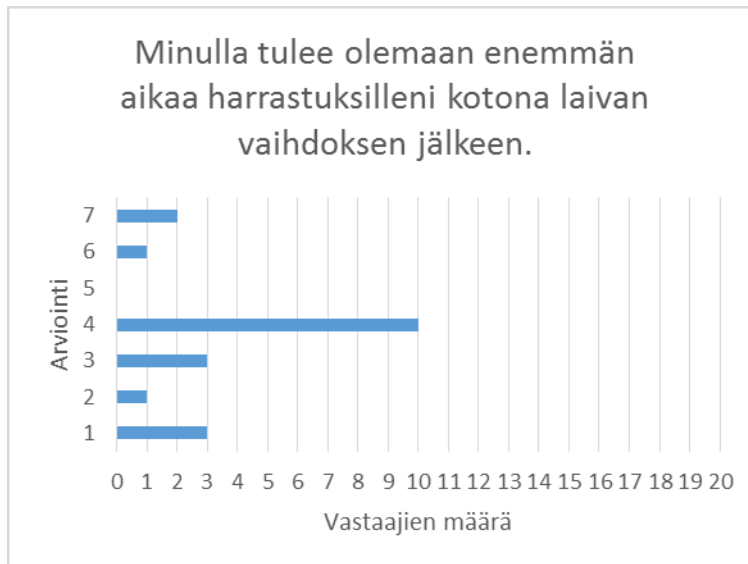
Puolet vastaajista on sitä mieltä, ettei kotona ollessa vapaa-aika tule muuttumaan muuton takia. Seitsemän vastaajista on kuitenkin sitä mieltä, että vapaa-aika osin tai kokonaan paranee. Kolme on sitä mieltä, että se huononee ainakin jonkin verran.



Seitsemän vastanneista on sitä mieltä, etteivät he rentoudu enempää eivätkä vähempää kotona ollessa muuton jälkeen. Yhdeksän on sitä mieltä, että he rentoutuvat osin tai huomattavasti paremmin. Kuusi sitä mieltä, että he rentoutuvat huonommin kuin ennen muuttoa.



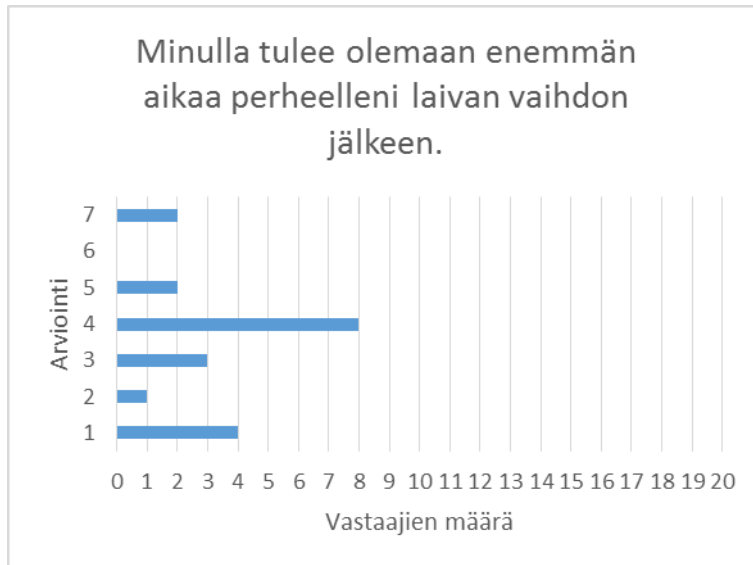
Seitsemän vastanneista on sitä mieltä, etteivät he jaksakaan tehdä ainakaan kokonaan suunniteltuja töitä kotona. Viisi sitä mieltä, etteivät he kykene tekemään juuri mitään kotona. Neljä on sitä mieltä, ettei muutto tule vaikuttamaan kotitöihin.



Puolet vastanneista on sitä mieltä, ettei muutto tule vaikuttamaan heidän harrastuksiinsa kotona millään tavalla. Kolmen mielestä muutto antaa enemmän aikaa harrastuksilla kotona ja seitsemän sitä mieltä, että aikaa harrastamiselle jää vähemmän.



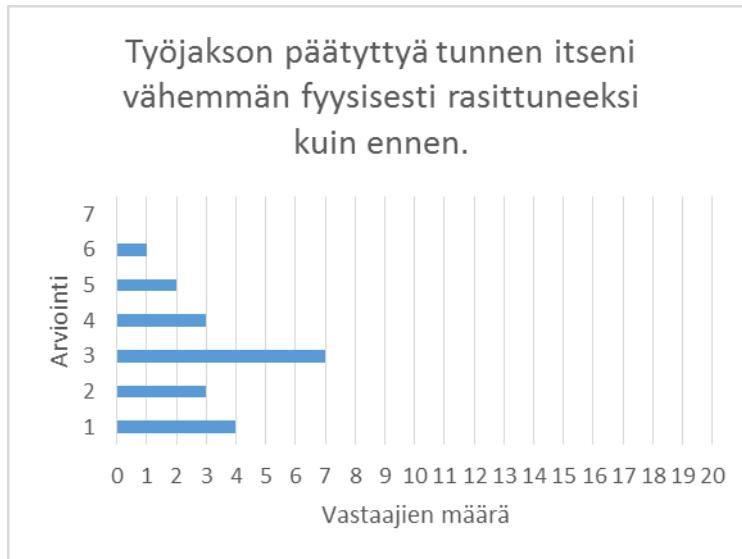
Suurin osa vastanneista on sitä mieltä, että he ajattelevat vähemmän töitä ja työasioita ollessaan kotona, kun muutto on suoritettu. Kaksi on sitä mieltä, etteivät he saa työtä mielestään ollenkaan.



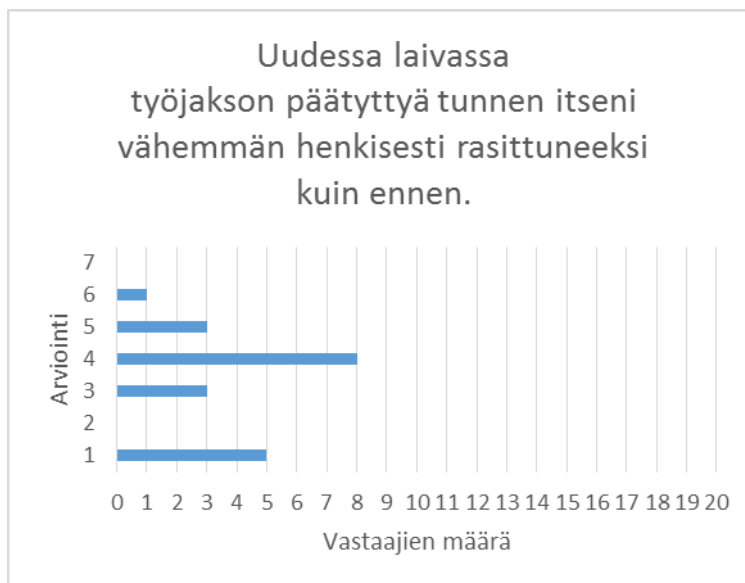
Perhesuhteisiin ei tule olemaan vaikutusta kahdeksan vastaajan mukaan. Kahdella tulee olemaan huomattavasti enemmän aikaa perheelleen, kun taas neljällä vastanneista perheelle jää vähemmän aikaa.



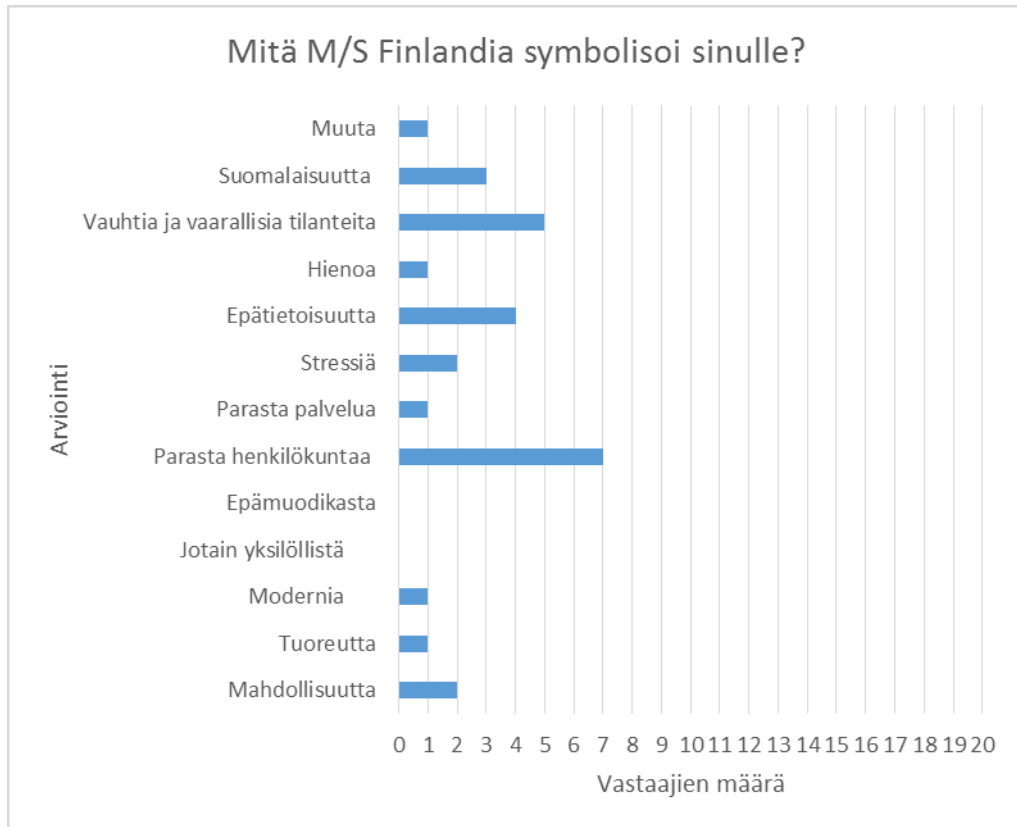
Kahdeksan vastanneista on sitä mieltä, että muutto ei tule vaikuttamaan heidän kotioloihinsa. Kaksi pitää muuttoa todellisena onnen potkuna kotioloille. Kotioloja huonompana pitää kahdenksan vastaajista.



Neljätoista vastanneista on sitä mieltä, että ovat enemmän rasittuneita kuin entisessä laivassa. Vain kolme on sitä mieltä, että he ovat hieman vähemmän rasittuneita.



Viisi vastanneista on sitä mieltä, että he ovat enemmän henkisesti rasittuneita verrattuna vanhaan laivaan. Kahdeksan vastaajista on neutraaleja, joten heille se muutos ei tuo enempää eikä vähempää stressiä.



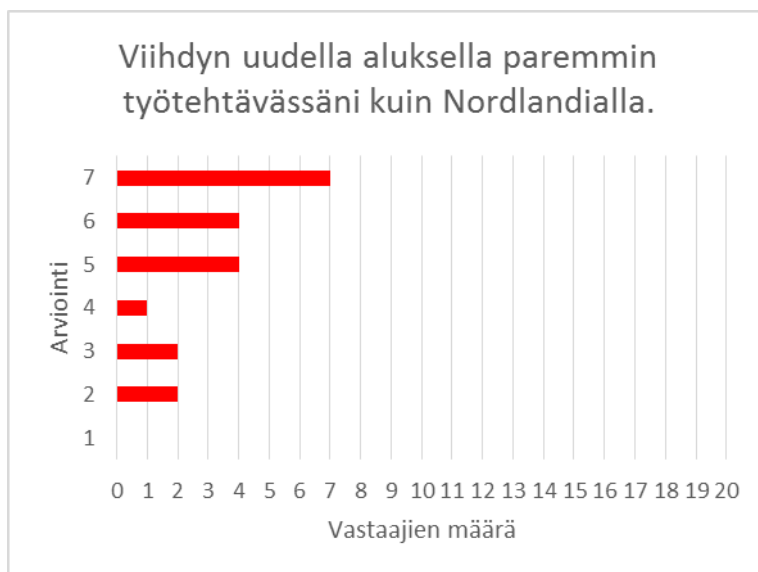
Eniten vastanneille Finlandia merkitsee parasta henkilökuntaa. Toiseksi eniten ääniä on saanut vauhti ja vaaralliset tilanteet. Tämä johtunee siitä, että matkanopeus kasvoi laivanvaihdon yhteydessä noin kymmenen solmua. Neljälle uusi laiva on tuonut epätietoisuutta, sekä toisille stressiä.

## 8 TOISEN KYSELYN TULOKSET

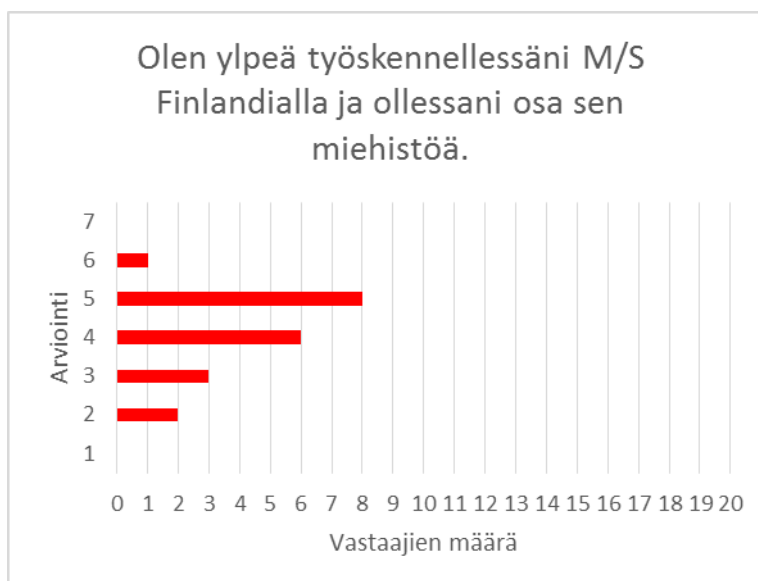
Toisessakin kyselyssä kysymyslomakkeiden arviointi on arvosanasta 1-7, asteikolla 1: en ole lainkaan samaa mieltä ja 7: olen täysin samaa mieltä. Toisessa kyselyssä vastanneista viisi (5) oli päällystön jäsentä. En ole erotellut heitä vastauksissa, koska vastauksissa ei ollut eroa, kuuluiko päällystöön vai miehistöön.

Toinen kysely suoritettiin reilu puoli vuotta sen jälkeen, kun henkilökunta oli muuttanut Finlandialle. Kaikki olivat asettuneet taloksi ja saaneet jo siinä ajassa tutustua paremmin laivaan.

Toissa kyselyssä ollaan hyvinkin montaa mieltä työympäristöstä ja siitä millainen se on. Ollaan hyvinkin positiivisia, joka kertoo muutosprosessin olevan jo loppusuoralla tai jo kokonaan ohi. Toisaalta siellä on havaittavissa vielä negatiivisia tunteita, jotka kielivät muutosprosessin olevan vielä käynnissä, eikä entisestä tahdota oikein päästää irti. Toki on olemassa vaihtoehto, että näitä negatiivisia vastauksia antanut ei koe kyseistä laivaa omaksi paikakseen ja onkin hakeutumassa tai jo hakeutunut toiseen laivaan töihin. Kyselyn anonyymiuden vuoksi emme koskaan saa tietää tähän vastausta.

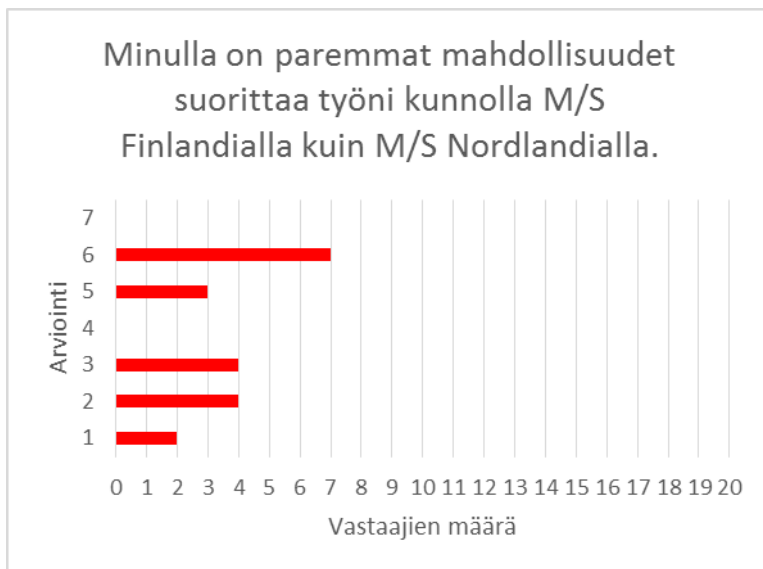


Suurin osa vastanneista viihtyy paremmin uudella laivalla uudessa työssään. Yksi viihtyy yhtä hyvin molemmissa ja neljä on sitä mieltä, että he viihtyvät hieman huonommin.

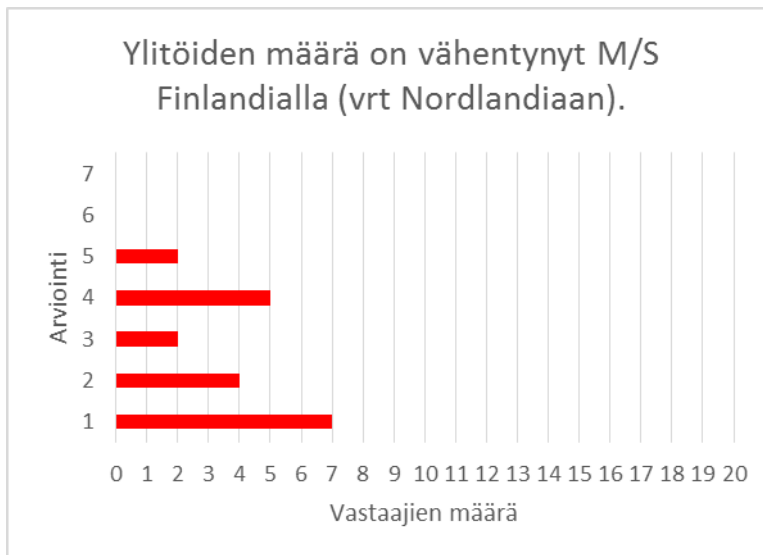


Yhdeksän vastanneista ovat ylpeitä työskennellessään uudella aluksella,

kuudella vastanneista on neutraali asenne. Viisi vastanneista tunsu enemmän ylpeyttä työskennellessään Nordlandialla.

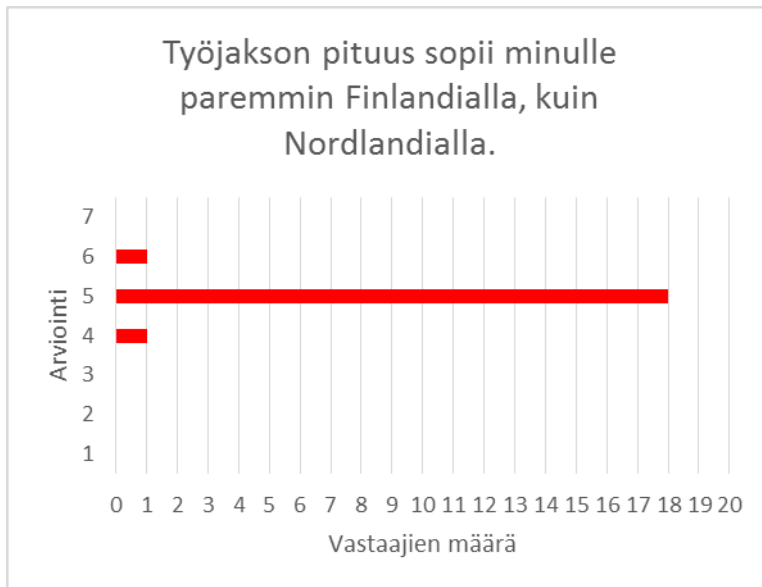


Puolet vastanneista piti työn suorittamismahdollisuuksiaan parempina verrattuna vanhaan laivaan ja puolet vastaajista piti mahdollisuuksiaan huonompina.



Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ylitöiden määrä on lisääntynyt.

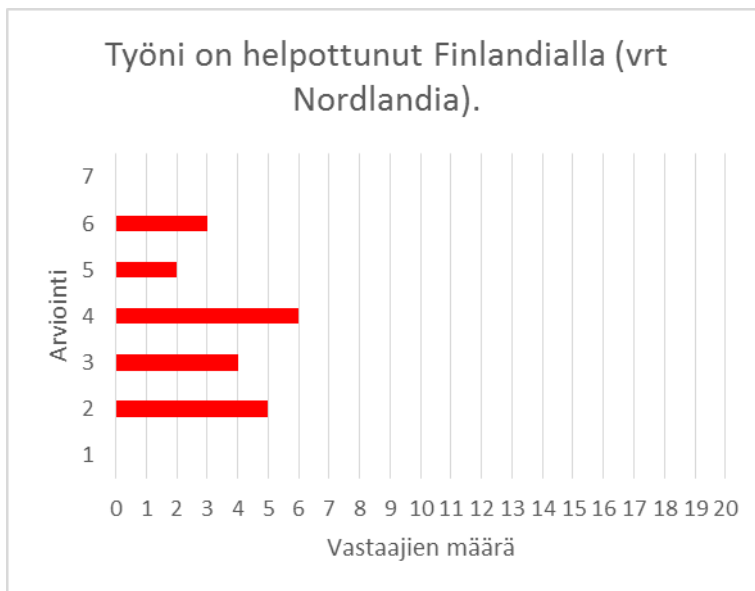




Kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä työjaksonsa pituuteen.



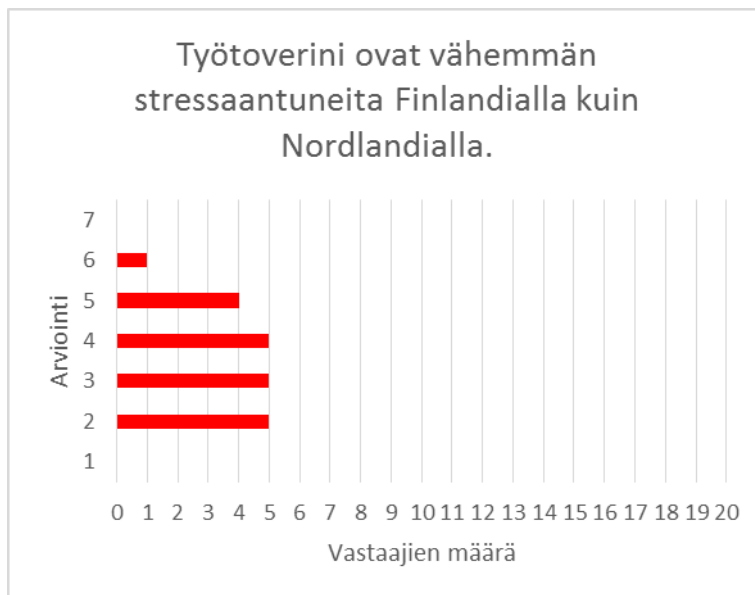
Vaihtopäivien suunnittelusta suurin osa oli tyytyväisiä tai neutraaleja. Omaan vaihtopäiväänsä voi vaikuttaa paljon itse.



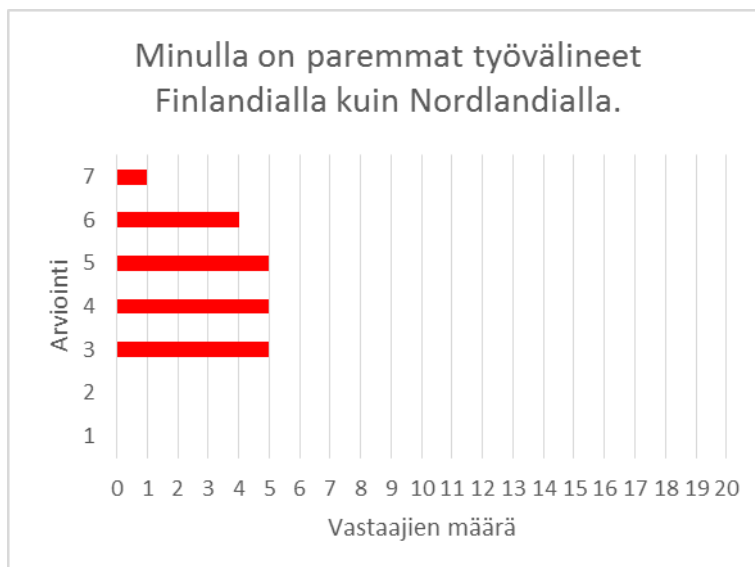
Kuusi vastanneista ei pidä työtään helpompana tai vaikeampana verrattuna entiseen. Viisi vastanneista tuntee työnsä olevan helpompaa uudella laivalla ja yhdeksän sitä mieltä, että työ on osin vaikeutunut tai muuttunut raskaammaksi uuden laivan myötä.



Kymmenen vastanneista on enemmän stressaantuneita kuin mitä olivat Nordlandialla. Seitsemällä on vähemmän stressiä kuin ennen muuttoa.



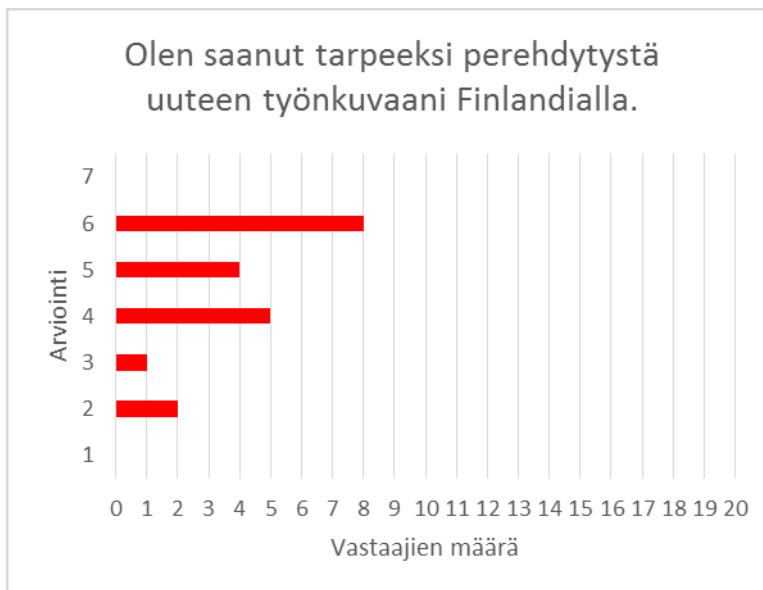
Kymmenen vastanneista huomasi työtovereidensa olevan ainakin hieman enemmän stressaantuneita kuin ennen muuttoa. Viisi vastanneista ei huomannut eroa. Toiset viisi olivat sitä mieltä, että stressi oli ainakin osin vähentynyt.



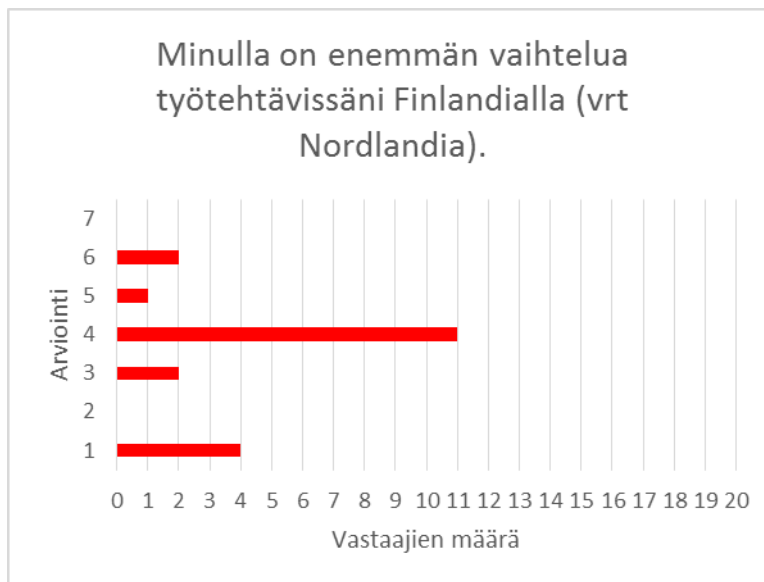
Kymmenellä vastanneista oli ainakin osin paremmat työvälineet kuin entisellä laivalla. Viisi vastanneista ei huomannut eroa työvälineiden välillä ja toiset viisi olivat sitä mieltä, että oltiin menty hieman huonompaan suuntaan.



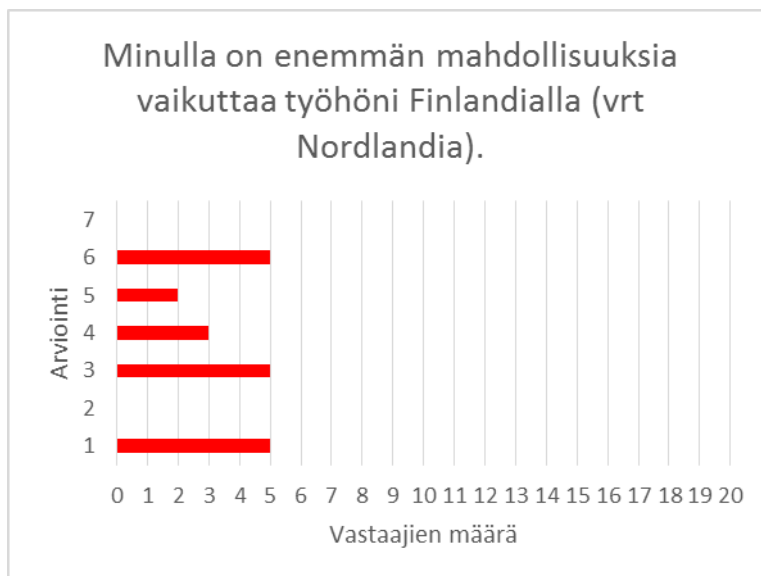
Yhdeksän vastanneista oli positiivisempia työssään uudella laivalla. Neljä oli sitä mieltä, ettei heidän tuntemuksissaan ollut eroavaisuutta entiseen ja seitsemän sitä mieltä, että hieman huonompaan suuntaan oltiin menty.



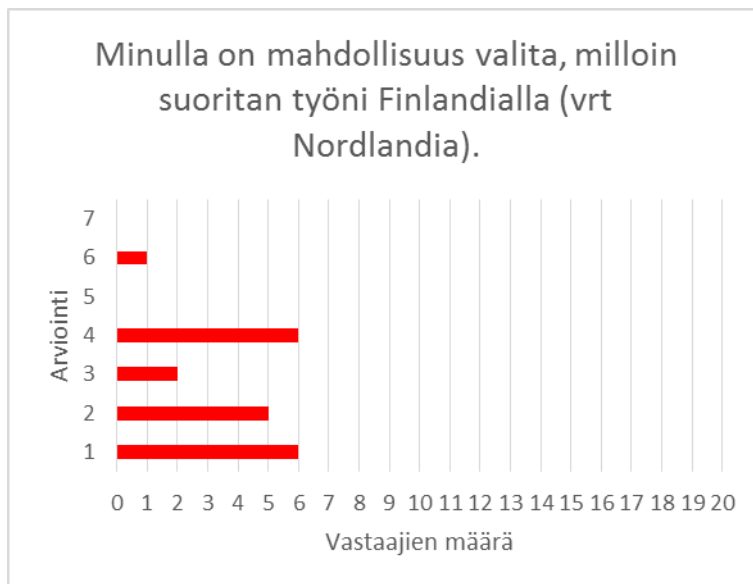
Kaksitoista vastanneista oli saanut hyvän perehdytyksen omaan työhönsä. Kolmen mielestä parantamisen varaa olisi ollut.



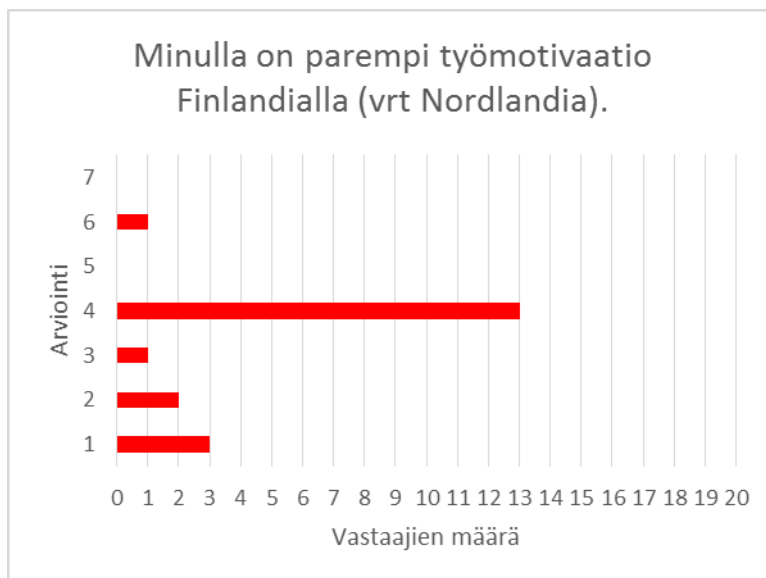
Yksitoista vastanneista ei huomannut vaihtelevuutta verrattuna entisiin työtehtäviinsä. Kolme oli havainnut vaihtelua. Kuusi oli sitä mieltä, ettei vaihtelua ollut.



Kymmenen vastanneista oli sitä mieltä, ettei heillä ollu mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Seitsemän oli sitä mieltä, että heillä oli ainakin osin vaikutusvaltaa omaan työhönsä.



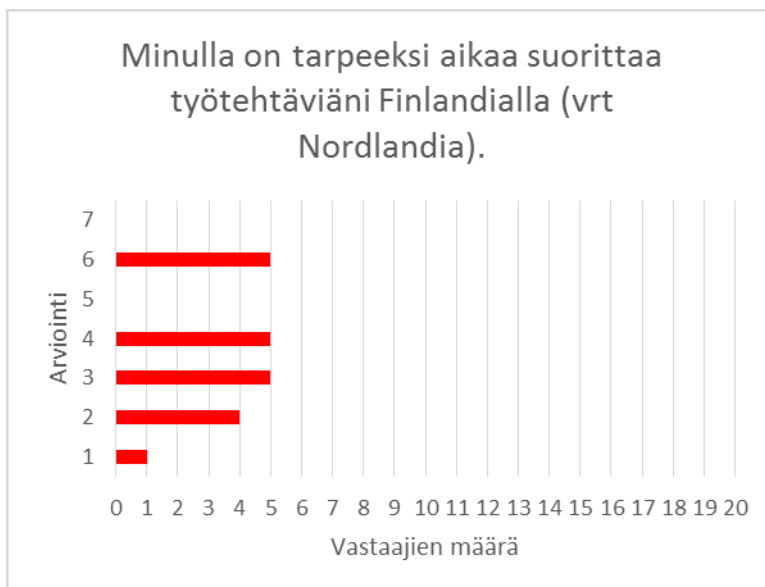
Kolmesta vastanneista oli sitä mieltä, ettei heillä ole mahdollisuutta valita milloin suorittavat työnsä. Neutraaleja vastauksia tuli kuusi kappaletta. Yksi oli sitä mieltä, että voi ainakin osin valita, milloin suorittaa työnsä.



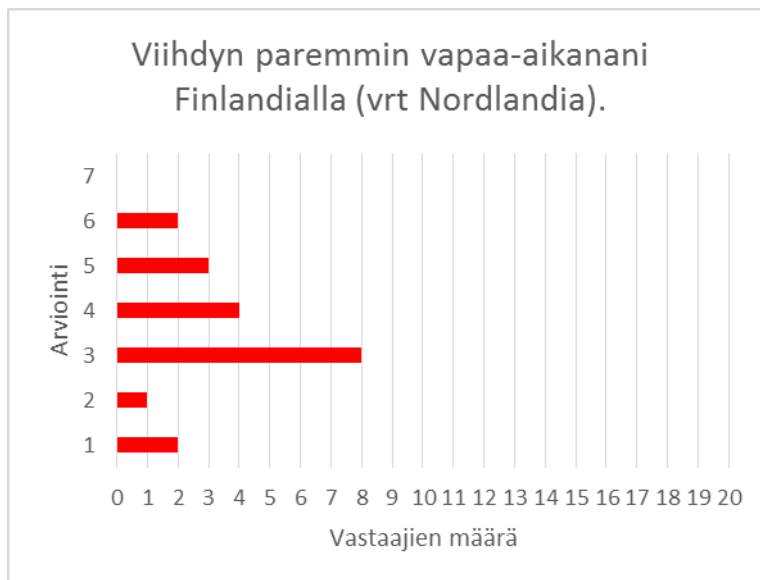
Kolmellatoista vastanneista työmotivaatio oli säilynyt ennallaan. Kuudella oli motivaation puutetta ja yksi koki motivaationsa paljon paremmaksi entiseen verrattuna.



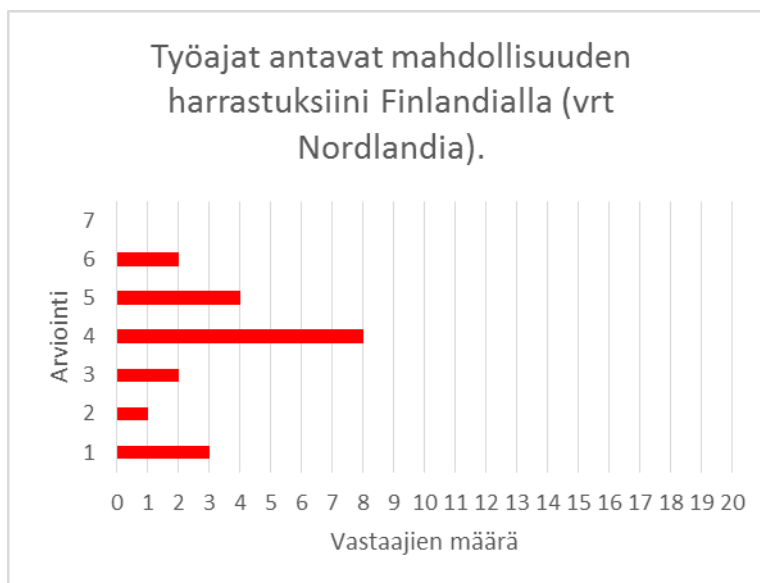
Yksitoista vastanneista oli sitä mieltä, ettei työvuoroja suunniteltu niinkään pitkälle kuin Nordlandialla tehtiin. Kuusi oli sitä mieltä, että työvuorot suunniteltiin riittävän pitkälle.



Viisi vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on enemmän aikaa suorittaa töitään verrattuna entiseen laivaan. Viiden vastaajan aika ei ollut muuttunut, heillä oli sitä yhtä paljon kuin ennenkin. Kymmenen vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei aikaa ollut tarpeeksi.

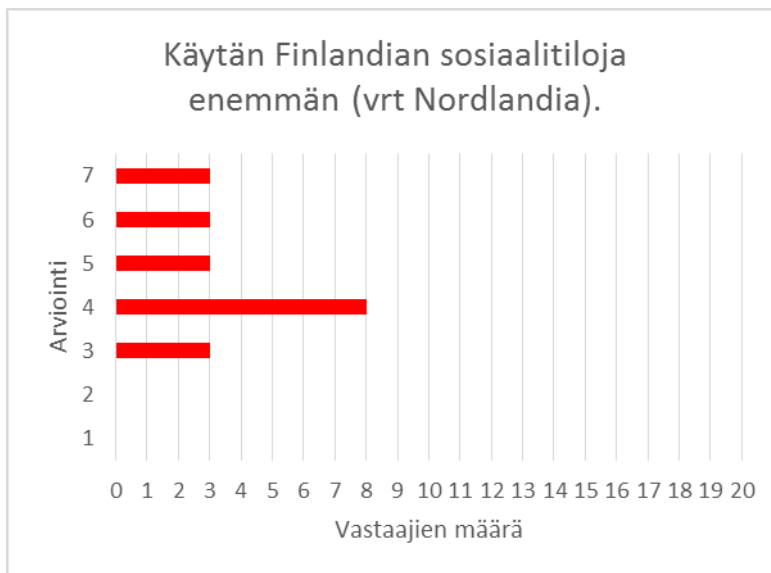


Yksitoista vastanneista viihtyy hieman huonommin Finlandialla kuin Nordlandialla. Neljän viihtyvyys oli pysynyt muutosta huolimatta samana ja viidellä viihtyvyys oli noussut.



Kahdeksalla vastanneista työajat antoivat samat harrastemahdollisuudet molemmilla laivoilla. Kuudella aikaa oli enemmän ja kuudella myös vähemmän.





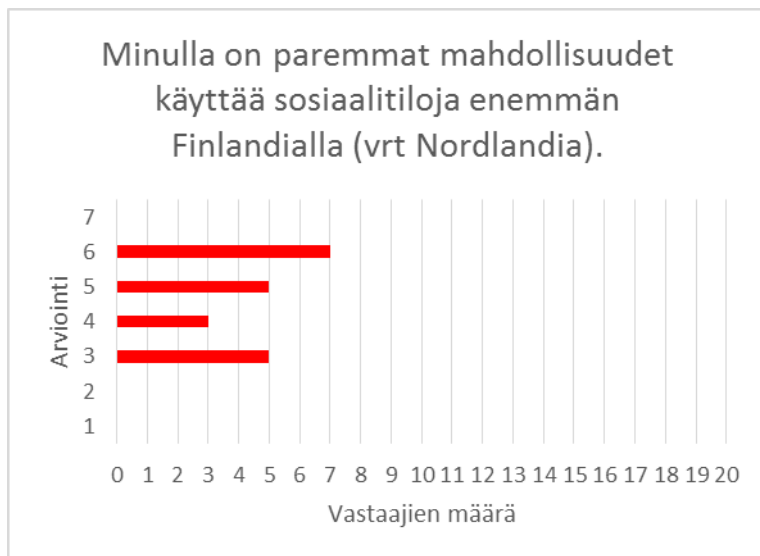
Kahdeksan vastanneista käyttää sosiaalituloja yhtä paljon kuin ennenkin. Kuusi käyttää enemmän kuin ennen ja kolme käyttää vähemmän.



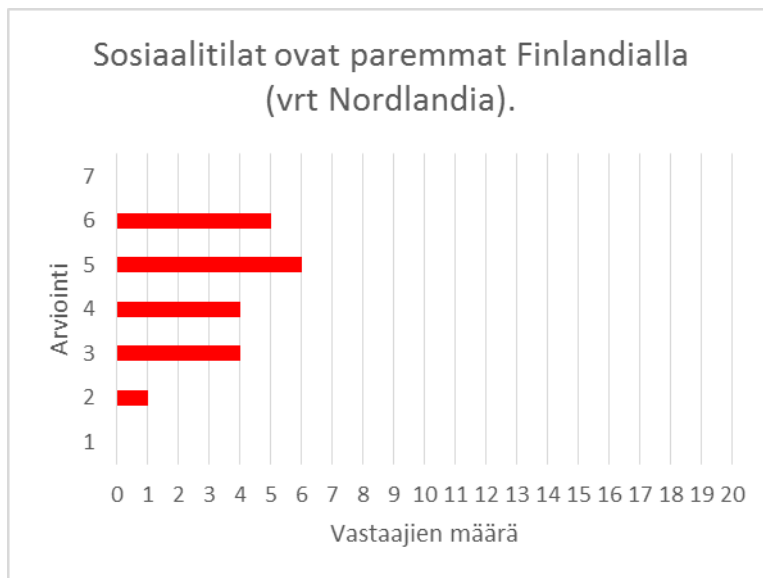
Kuudella kymmenestä, joilla on ikkunallinen hytti kokevat ikkunan vaikuttavan heihin positiivisesti. Kolmen mielestä ikkuna ei vaikuta heihin ja yksi on sitä mieltä, että ikkuna hieman huonontaa viihtyvyyttä.



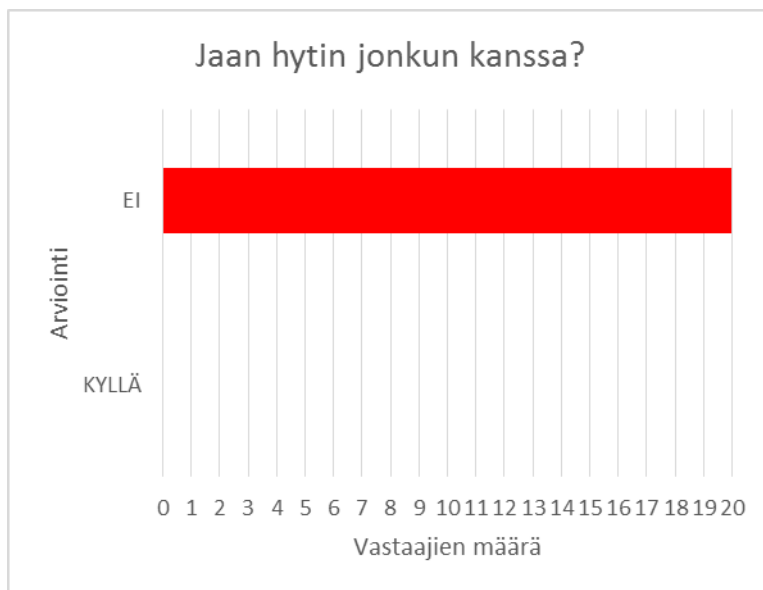
Kahdeksalla kymmenestä vastaajasta, joilla ei ole ikkunaa hytissä ovat sitä mieltä, että ikkunan puuttuminen vaikuttaa heidän viihtyvyyteensä negatiivisesti. Yksi on sitä mieltä, ettei ikkunalla ole väliä hänen viihtyvyyteensä.



Kahdellatoista vastaajista on paremmat mahdollisuudet käyttää enemmän sosiaalituloja kuin Nordlandialla. Neljän vastaajan mielestä heillä on samat mahdollisuudet ja viiden vastaajan mielestä heillä on hieman huonommat mahdollisuudet niiden käyttöön.



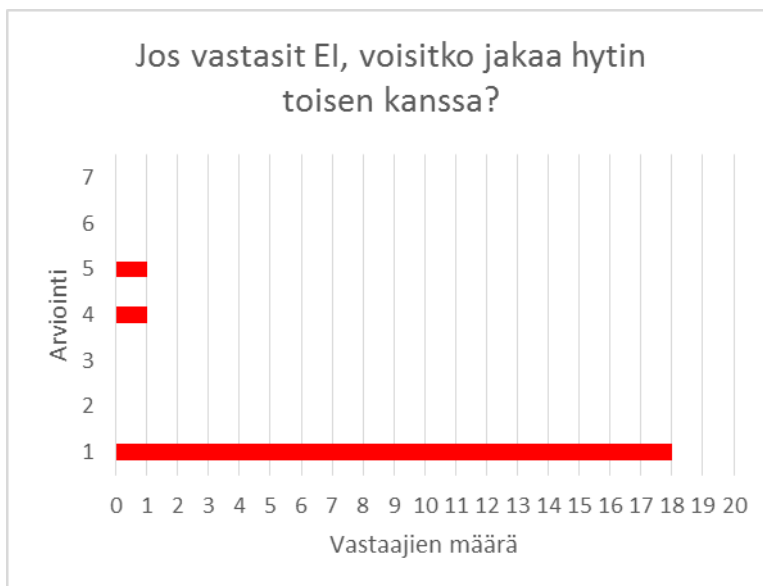
Yksitoista vastaajaa on sitä mieltä, että sosiaalitulat ovat paremmat kuin Nordlandian. Neljä pitää niitä yhtä hyvinä ja viisi hieman huonompina.



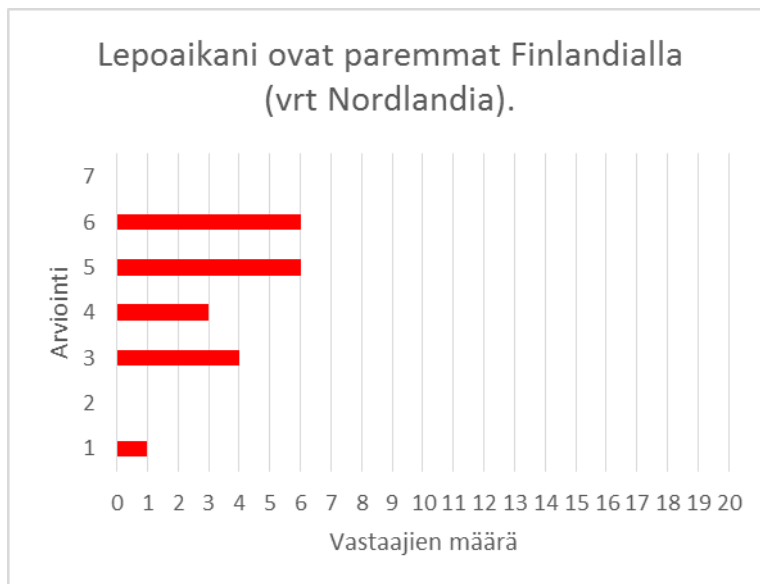
Kaikilla vastaajilla on oma hytti.



Yksikään vastaajista ei jaa hyttiä toisen kanssa.



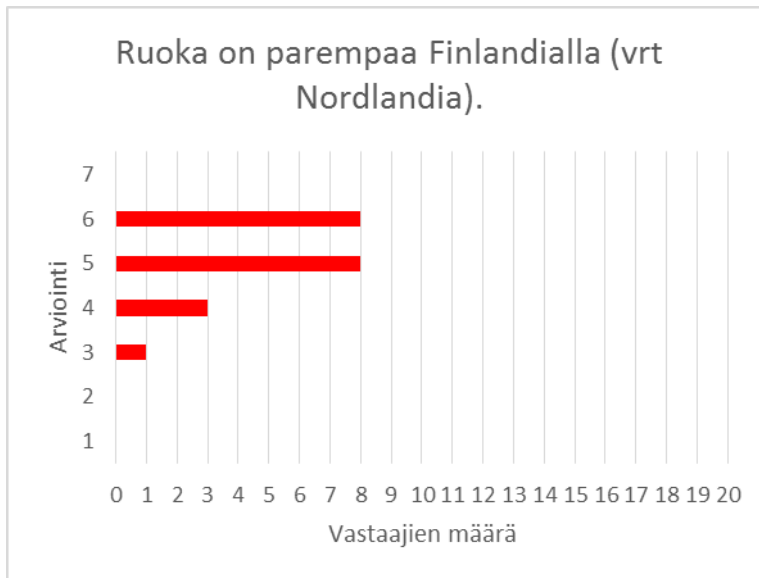
Kahdeksantoista vastanneista ei haluaisi jakaa hyttiä toisen kanssa. Yksi ei ole varma kumpaa mieltä on ja yksi voisi ehkä jakaa hytin toisen kanssa.



Kahdentoista vastaajan lepoajat ovat paremmat kuin Nordlandialla. Kolmen vastaajan lepoajat ovat pysyneet samoina ja viidellä lepoaika on lyhentynyt.



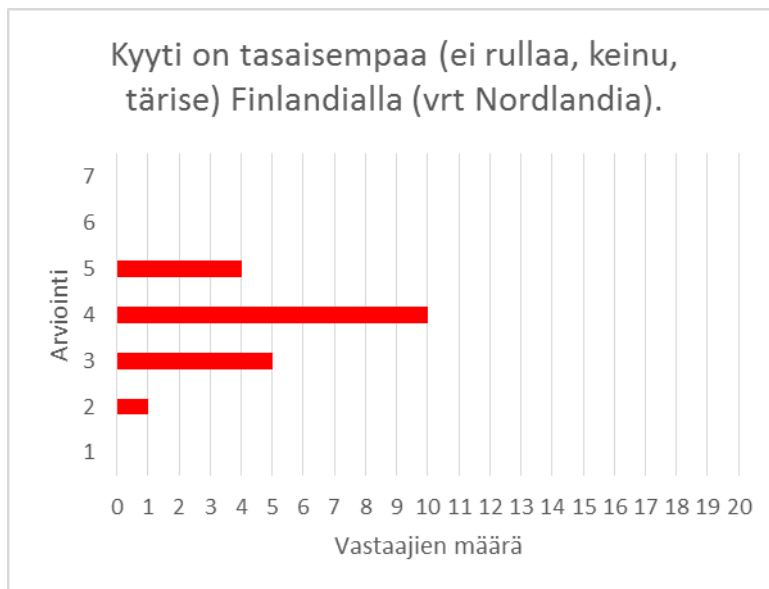
Kahdeksalla vastaajista on positiivisempi olo vapaavahdissa verrattuna Nordlandian aikaan. Viidellä vastaajista olo on samanlainen kuin ennenkin ja seitsemän vastaajista on hieman nuutuneempia kuin ennen muuttoa.



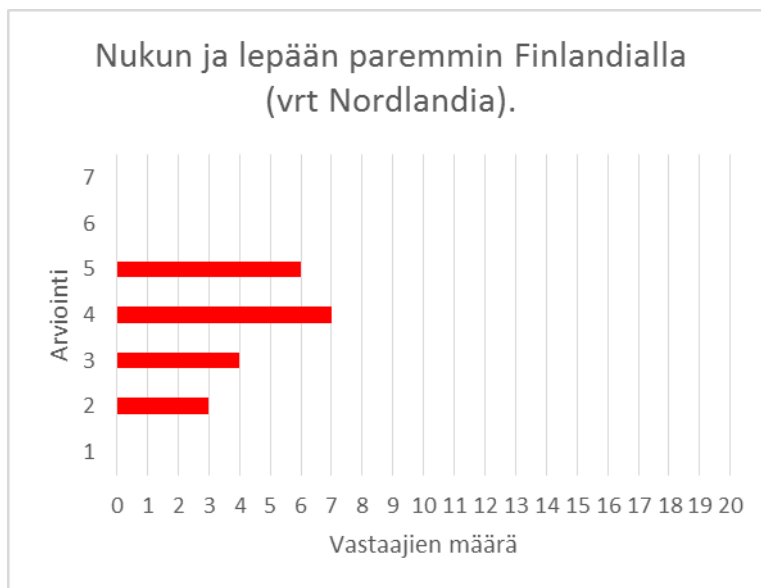
Kuusitoista vastaajista on sitä mieltä, että ruoka on muuttunut monipuolisemmaksi ja paremmaksi, kun vertaa Nordlandiaan. Kolme piti ruokaa samanlaisena ja yksi huonompana.



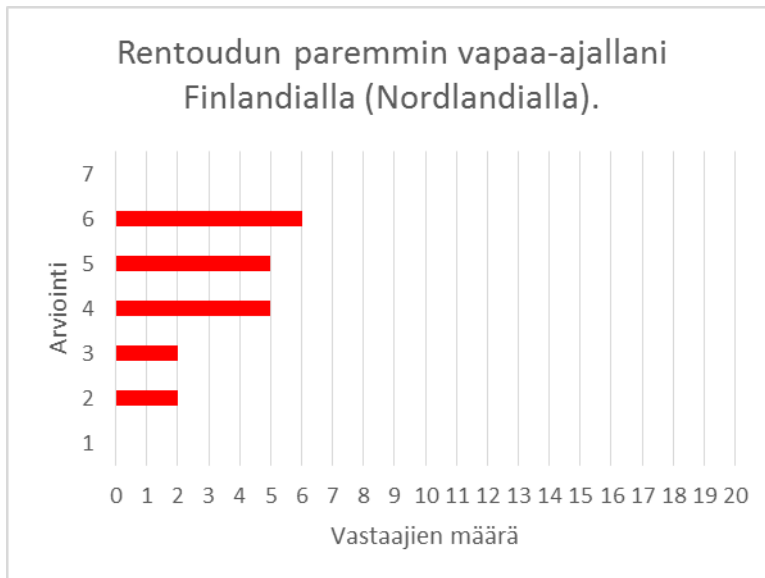
Yhdeksätoista vastaajista oli sitä mieltä, että äänieristys hyttien välillä on parempi kuin Nordlandialla. Yksi piti äänieristystä samanlaisena.



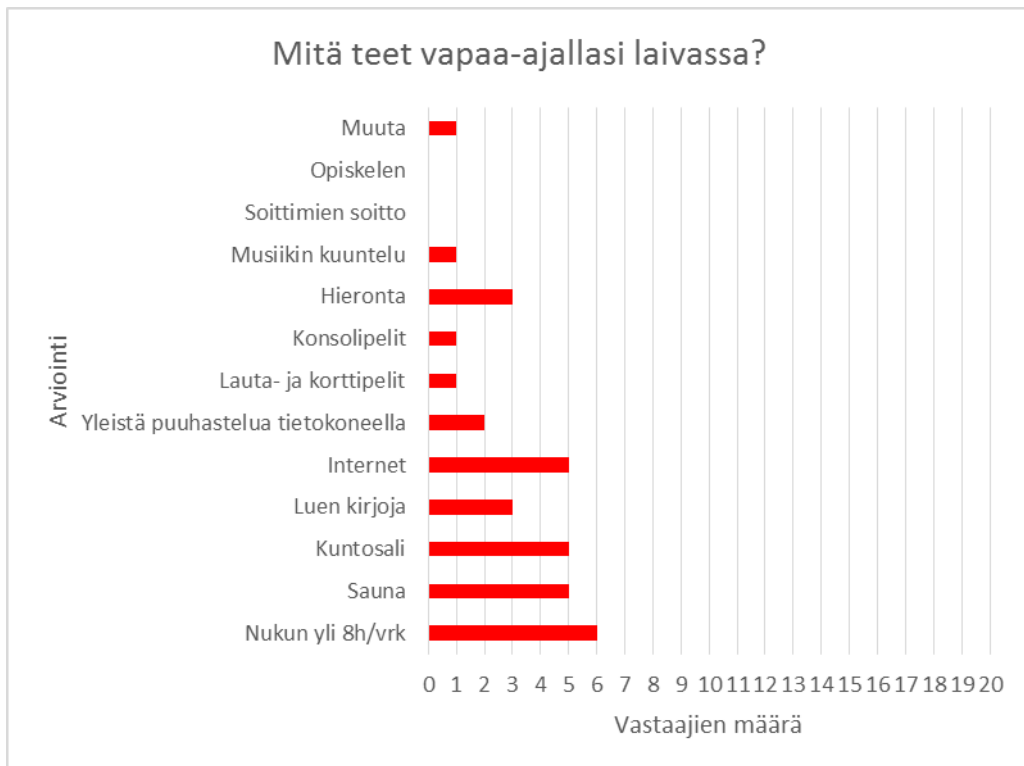
Kymmenen vastaajaa oli sitä mieltä, että laivan kyyti oli samanlaista kuin Nordlandian. Neljä piti kyytiä hieman tasaisempaan. Kuusi oli sitä mieltä, että kyyti ei ollut niin tasaista kuin Nordlandialla.



Kuusi vastaajista lepää paremmin uudella kuin vanhalla laivalla. Seitsemän on sitä mieltä, että lepo on samanlaatuista ja seitsemän sitä mieltä, että lepo on huonompaa kuin ennen.



Yksitoista vastaajista on sitä mieltä, että he rentoutuvat paremmin uudella laivalla. Viisi vastaajaa rentoutuu yhtä hyvin kuin ennenkin. Neljä vastaajaa rentoutuu huonommin kuin ennen.

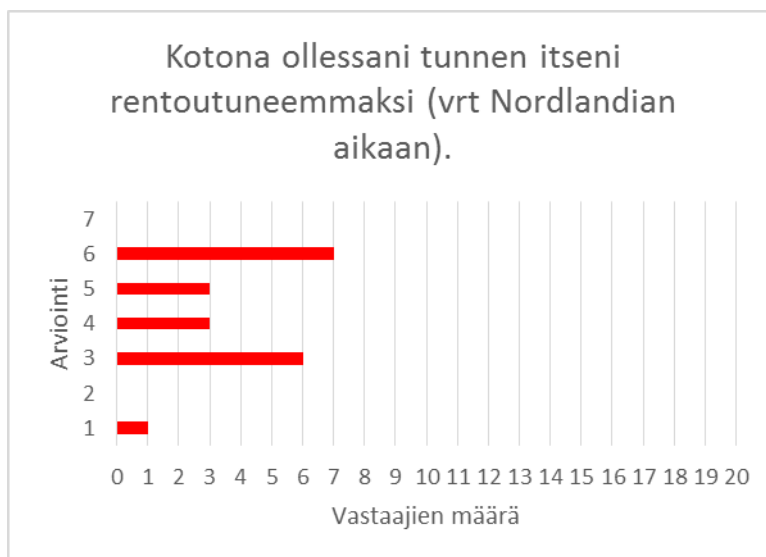


Vapaa-ajan vieton ykkösenä on nukkuminen yli kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Seuraavina tulevat sauna, kuntosali ja internet. Hieronta ja kirjat ovat kolmanneksi suosittuja.

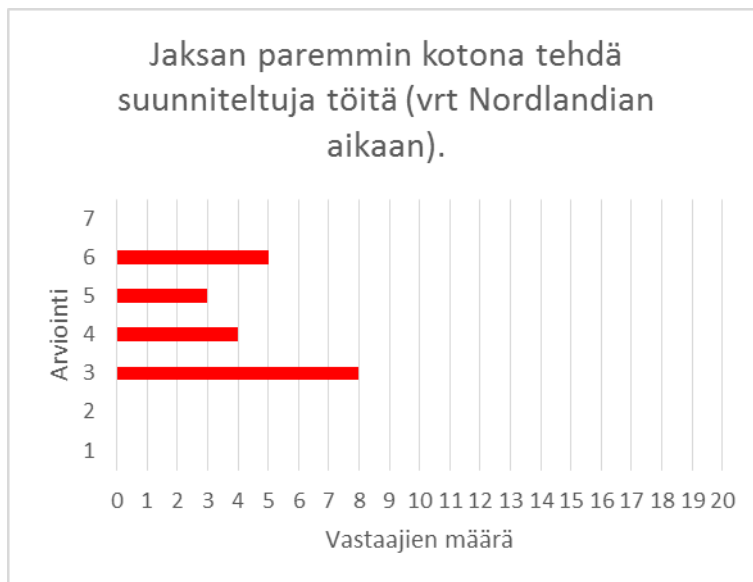




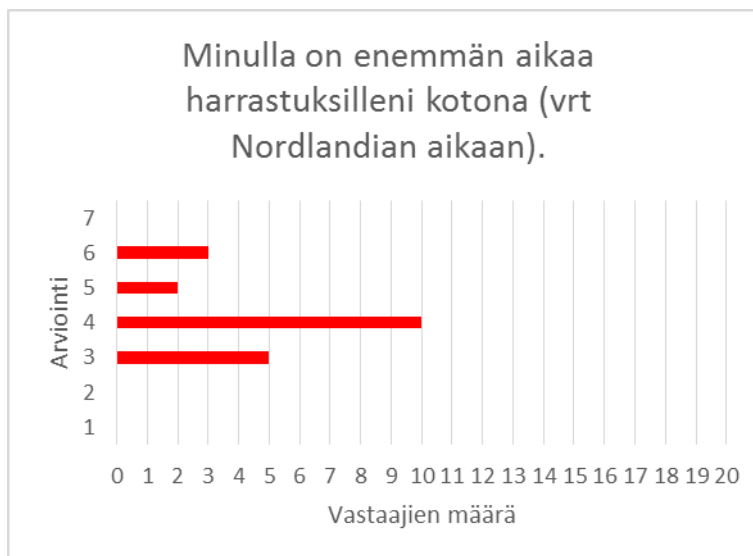
Yhdentoista vastaajan vapaa-aika kotona on parempaa kuin Nordlandian aikaan. Kolmen vapaa-aika on pysynyt samana ja kuuden on hieman huonontunut.



Kymmenen vastanneista on kotona rentoutuneempia kuin Nordlandian aikana. Kolmen tuntemukset ovat olleet samanlaisia koko ajan. Seitsemän vastanneista on sitä mieltä, että he eivät ole niin rentoutuneita nyt kuin Nordlandian aikana.



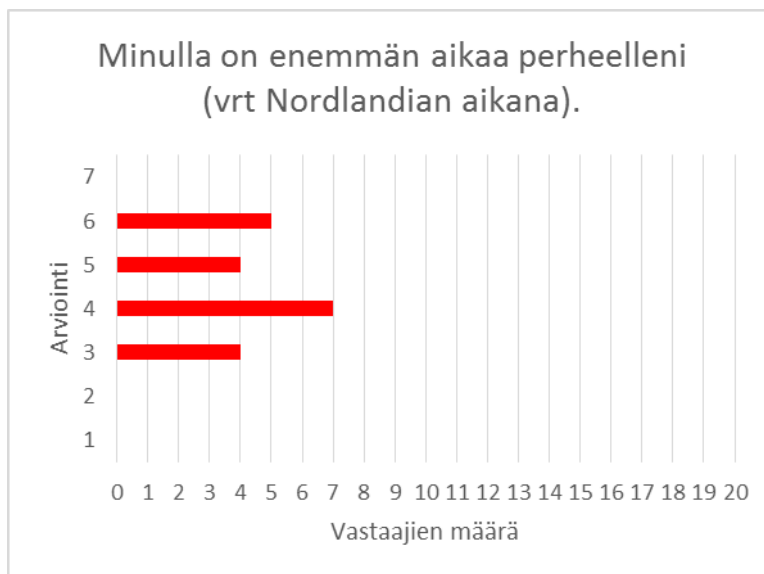
Kahdeksan vastaajista jaksaa paremmin kotona tehdä suunniteltuja töitä kuin Nordlandian aikaan. Neljä vastanneista jaksaa yhtä hyvin kuin ennenkin. Kahdeksan on sitä mieltä, että he eivät jaksakaan ihan niin hyvin tehdä suunniteltuja töitään kuin ennen.



Puolet vastaajista on sitä mieltä, että heillä on saman verran aikaa harrastuksilleen kotona kuin Nordlandiankin aikana. Viisi on sitä mieltä, että aikaa on hieman vähemmän ja viisi sitä mieltä, että aikaa on hieman enemmän.



Suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että he voivat rentoutua ja olla ajattelematta työtä ollessaan kotona. Viisi on sitä mieltä, että he ajattelevat työtä ainakin vähän.



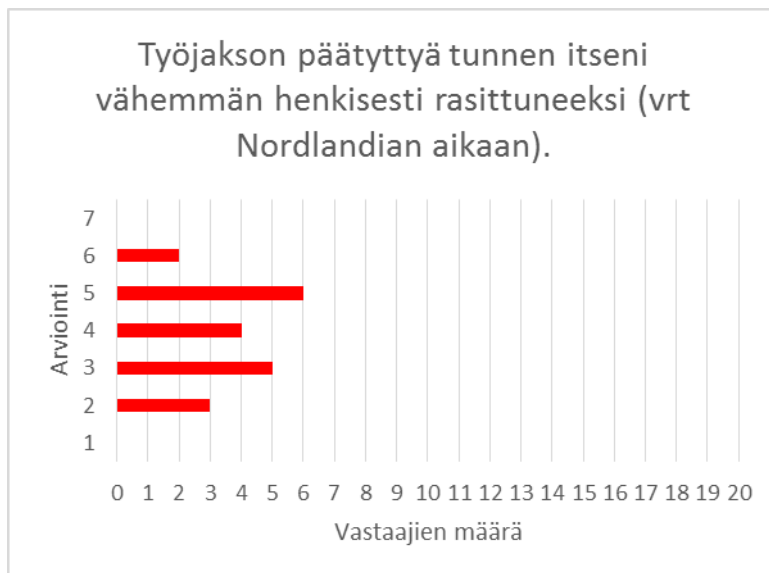
Yhdeksällä vastaajalla on enemmän aikaa perheelleen nyt. Seitsemällä aikaa on saman verran kuin ennenkin. Neljällä aikaa on hieman vähemmän.



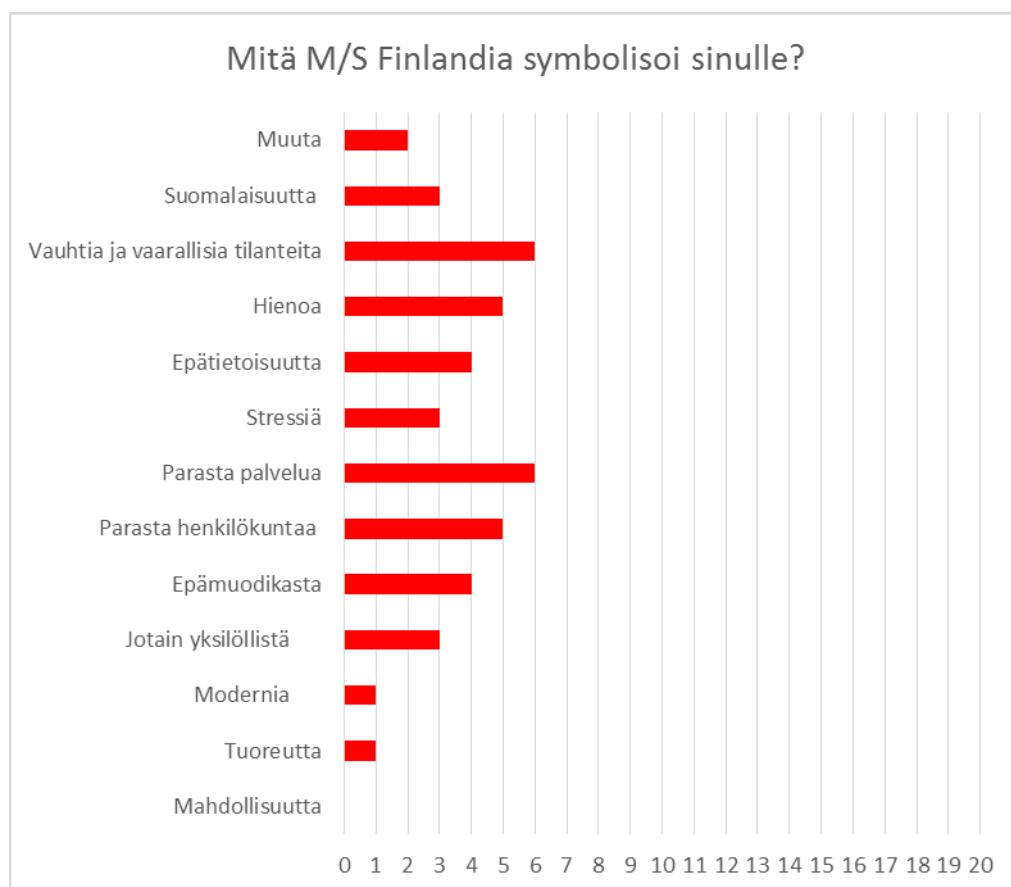
Viisi vastaajista on positiivisempia nyt verrattuna Nordlandian aikaan. Seitsemän on yhtä positiivisia nyt kuin ennenkin ja kahdeksan hieman alakuloisempia kuin ennen.



Viisi vastanneista tuntee itsensä vähemmän fyysisesti rasittuneeksi kuin Nordlandian aikaan. Seitsemän on yhtä rasittuneita kuin ennenkin. Kahdeksan vastanneista on hieman enemmän rasittuneita fyysisesti kuin ennen.



Henkisesti rasittuneempia nyt on vastanneista kahdeksan verrattuna Nordlandian aikaan. Neljällä rasitus on ollut samanlaista ja kahdeksalla rasitusta on nyt vähemmän kuin ennen.



Finlandia symbolisoi vastanneille eniten vauhtia ja vaarallisia tilanteita ja parasta palvelua. Toisena hienoa ja parasta henkilökuntaa.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Muutosprosessit ovat suuria tapahtumia ihmiselämässä. Näissä prosesseissa opitaan aina jotain uutta, mutta ne henkilöt, joilla on ollut elämässään jo useita muutosprosesseja osaavat ohjata muita kokemattomampia kohti helpompaa selviämistä. Huonoista kokemuksista jää aina paha maku suuhun ja usein tällaisten tilanteiden jälkeen ajatellaan, että ei ikinä enää. On ikään kuin saatu tarpeeksi muutoksista ja niiden tuomasta harmista. Hyvillä johtajilla ja esimiehillä on suuri vastuu muutosprosesseissa. Tässä muutosprosessissa mukana olleena ja sitä seuranneena näki ihmisten käyvän läpi eri tahtiin prosessista aiheutuvia tunteita. Uskon, että meitä merimiehiä auttaa meille sisäänrakennettu kyky muuntautua tilanteisiin nopeasti. Emme jää niin sanotusti tuleen makaamaan, vaan jatkamme elämäämme hyvinkin nopeasti, kuin mitään ei olisi tapahtunutkaan.

Kyselyjen perusteella ollaan aluksi oltu hieman epäileväisiä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, mutta jo toisen kyselyn kohdalla on selvästi jo totuttu uuteen ja annettu menneiden olla. Aika on ihmeellinen asia ja sen sanotaan kultaavan muistot. Olemme puhuneet laivalla (Finlandialla) useaankin otteeseen, siitä, että oliko meillä Nordlandialla toiset asiat paremmin, vai onko aika vaan alkanut kultaamalla muistoja. Kuitenkin sanoisin asian olevaan niin, ettei meillä ainakaan huonommin ole asiat, verraten Nordlandiaan. Elämämme jatkuu ja olemme taas yhtä kokemusta rikkaampia.

Esimiehet olivat minun mielestäni hyvin auttavaisia ja heiltä kyllä sai sen tiedon, mikä heillä itselläänkin oli. Sitä, kenelle tieto ei välittynyt täysin tai sitä ei rekisteröity, on mahdotonta sanoa, mutta muutosvastaisuutta oli havaittavissa siellä, missä tietoa ”ei ollut”.

M/s Nordlandialla kaikilla päällystön ja miehistön jäsenillä oli hytissään venttiili. Finlandialla venttiili ei ollutkaan itsestään selvyys vaan muuttuikin luksukseksi miehistön puolella. Kyselyn pohjalta toisille ei ollut merkitystä onko hytissä venttiili vai ei. Kansimiehistöllä venttiilejä ei ole ja he pitivät sitä miinuksena. Olisi kiva katsoa aamulla ennen töihin menoa, että mitä sinne ulos oikein pitää

pukea päälle tai millaista keliä siellä muutenkin on. Osataan näin ollen jo etukäteen varautua tulevaan laivan kiinnitysoperaatioon. Koneosastolta (miehistö) vastanneet olivat eniten sitä mieltä, ettei venttiilillä ollut väliä. Tämä johtuu siitä, etteivät he muutenkaan työnkuvansa puolesta joudu olemaan niin paljoa ulkona.

Matkustajalaivalla työskentelevät ovat kaikki asiakaspalvelijoita. Muutosprosesseissa ei koskaan saa antaa omien tunteiden tulla pintaan asiakaskohtauksissa. Ne matkustajat, jotka olivat jo useita vuosia matkustaneet kanssamme Nordlandialla, huomasivat ehkä kireyttä tai muuten muutosta henkilökunnassa Finlandian alkumetreillä. Kun alkukankeus jää taakse, kaikki palaa ikään kuin ennalleen. Muutosprosessin voimakkaimmatkin tunteet pitää siis osata peittää oikeissa tilanteissa. Tunteiden peittely osaltaan hidastaa prosessia, mutta ei kukaan voi alkaa asiakkaille valittamaan omasta kurjuudestaan.

Pidän tätä muutosprosessia positiivisena asiana ja kokemuksena meille kaikille siinä mukana olleille. Tällaisilla muutoksilla saamme omia silmiämme auki ja uusia ideoita. Emme jämähdä siihen vanhaan, tuttuun ja turvalliseen vain siksi, että ei ole pakko muuttaa mitään. En toki ole myöskään sen kannalla, että muutoksia pitäisi tehdä vain muutoksen ilosta, mutta huomaan sen itsessäni ja työtovereissani, että jämähdämme helposti kaavoihin. Emme välttämättä huomaa, että jokin voitaisiin tehdä yksinkertaisemmin ja mahdollisesti myös tehokkaammin. Muutokset, niin suuret kuin pienetkin vaativat ihmisiltä henkisesti aika paljon. Siksi en soisikaan samalle henkilölle monia suuria muutoksia, ainakaan hyvin lähekkäin, jotta entisistä ehtii toipua kunnolla ja saada prosessi loppuun.

Lisätutkimusta voisi tehdä yleisesti laivoilla työhyvinvoinnista ja siitä, miten esimerkiksi työaikojen muuttuminen vaikuttaa merimiehiin. Lisäksi voisi tutkia henkistä jaksamista ja muutosten vaikutusta siihen. Olisiko mahdollista minimoida terveydellisiä haittavaikutuksia jo ennaltaehkäisevästi? Työ olisi ehkä ennemmin terveydenalan opiskelijalle, mutta yhteistyöllä ne kauppa ja merenkulkukin toimivat.

## LÄHTEET

Arikoski, J. & Sallinen, M. 2007. Vastarinnasta vastarannalle – Johda muutosta taitavasti. Työterveyslaitos. Johtamistaidon opisto. Otavan Kirjapaino Oy Keuruu 2007 2. painos

Aro, A. 2002. Yritän vain hoitaa omaa tehtävääni. Edita Publishing Oy Helsinki 2002

Schaupp, M. & Koli, A. & Kurki, A-L. & Ala-Laurinaho, A. 2003. Yhteinen muutos. Työterveyslaitos. Otavan Kirjapaino Oy Keuruu 2013

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Edita Publishing Oy Helsinki 2007

Sjöström, P-H. 2011 Historien om den som kommer igen: Rederiaktiebolaget Eckerö 1961–2011.  
Ekenäs tryckeri Ekenäs 2011

Internetlähteet:

Kinnunen, M. 2008

Muutosprosessi ja sen hallitseminen.

Pro gradu –tutkielma. Vaasan yliopisto 2008.

<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/muutoskirja.pdf>

[2.11.2014]

Eckerö Line

[www.eckeroline.fi](http://www.eckeroline.fi) [12.1.2015]



## LIITTEET

## Liite 1 1. kyselylomake

Kyselylomake Laivan vaihdoksesta miehistön näkökulmasta

Nordlandia – Finlandia

Tämä lomake on osa Jens Jensénin ja Heidi Pichlerin lopputyötä, joka on tilaustyö Eckerö Linelle

Ympyröi oma osastosi

Ajomiehistö

Taloushenkilökunta

Päällystö/Esimiesasema

Miehistö(kansi/kone)/Miehistö taloushenkilökunta

Ikä: (ympyröi)

20-30 vuotta 31-40 vuotta 41-50 vuotta 51 vuotta --&gt;

Työsuhte: (ympyröi)

Vakituinen

Määräaikainen

Tuuraaja

Viikonloppuextraaja

(Asteikolla 1-7 1=en ole lainkaan samaa mieltä 3= olen osittain eri mieltä 5= olen osittain samaa mieltä 7= olen täysin samaa mieltä)

Tulen viihtymään uudella aluksella työtehtävissäni paremmin.

1 2 3 4 5 6 7

Tulen olemaan ylpeä työskennellessäni M/S Finlandialla ja ollessani osa sen miehistöä.

1 2 3 4 5 6 7

Uudella aluksella minulla on paremmat mahdollisuudet suorittaa työni kunnolla.

1 2 3 4 5 6 7

Ylitöiden määrä vähenee uudella laivalla.

1 2 3 4 5 6 7

Työjakson pituus sopii minulle paremmin uudella aluksella.

1 2 3 4 5 6 7

Vaihtopäivät tulevat olemaan paremmin suunniteltuja ja minulle sopivia uudella laivalla.

1 2 3 4 5 6 7

Työni helpottuu laivan vaihdoksen johdosta.

1 2 3 4 5 6 7

Tulen olemaan vähemmän stressaantunut uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Työtoverini tulevat olemaan vähemmän stressaantuneita uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Minulla on paremmat työvälineet uudella laivalla.

1            2            3            4            5            6            7

Tulen olemaan työssäni positiivisempi/onnellisempi uudella laivalla.

1            2            3            4            5            6            7

Olen saanut tarpeeksi tietoa koskien M/S Finlandiaa ja tulevaa työnkuvaani.

1            2            3            4            5            6            7

Minulla tulee olemaan enemmän vaihtelua työtehtävissäni uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Minulla tulee olemaan enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työssäni uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Minulla on mahdollisuus valita, milloin suoritan työni.

1            2            3            4            5            6            7

Minulla tulee olemaan parempi työmotivaatio uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Työvuorolistat suunnitellaan pidemmiksi ajanjaksoiksi uudella laivalla.

1            2            3            4            5            6            7

Uudella laivalla minulla on tarpeeksi aikaa suorittaa työtehtäviäni.

1            2            3            4            5            6            7

Viihtymiseni vapaa-aikanani tulee parantumaan uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Työajat antavat mahdollisuuden harrastuksiini uudella aluksella.

1            2            3            4            5            6            7

Tulen käyttämään aluksen sosiaalitiloja enemmän kuin aikaisemmin.

1            2            3            4            5            6            7

Ikkunallinen hytti tulee vaikuttamaan viihtyvyyteeni positiivisesti.

1            2            3            4            5            6            7

Minulla on paremmat mahdollisuudet käyttää sosiaalitiloja enemmän uudessa laivassa.

1            2            3            4            5            6            7

Sosiaalitilat tulevat olemaan paremmat uudessa laivassa.

1            2            3            4            5            6            7

Voin jakaa hytin jonkun toisen kanssa uudessa laivassa.

1            2            3            4            5            6            7

Lepoaikani tulevat olemaan paremmat uudessa laivassa.

1            2            3            4            5            6            7

Vapaaavahdissa uudella laivalla tulen olemaan pirteämpi ja positiivisempi.

1            2            3            4            5            6            7

Ruoka tulee olemaan monipuolisempaa ja parempaa uudella laivalla.

1            2            3            4            5            6            7

Hytit uudella laivalla ovat paremmin äänieristettyjä.

1            2            3            4            5            6            7

Uudessa laivassa kyyti on tasaisempaa (ei rullaa, keinu tms.).

1            2            3            4            5            6            7

Tulen nukkumaan ja lepäämään paremmin uudessa laivassa.

1            2            3            4            5            6            7

Vapaa-ajallani laivassa tulen rentoutumaan paremmin, kuin aiemmin.

1            2            3            4            5            6            7

Mitä teet vapaa-ajallasi laivassa? (ympyröi, jos useampia numeroi 1,2,3,4...)

Nukun yli 8h/vrk	Sauna	Kuntosali	Luen kirjoja	Internet	Yleis-
tä puuhastelua tietokoneella	Lauta- ja korttipelit		Konsolipelit	Hieronta	
Musiikin kuuntelu	Soittimien soitto		Opiskelen		
Muuta? _____					

Vapaa-aikani kotona tulee olemaan parempaa

1            2            3            4            5            6            7

Kotona ollessani tulen tuntemaan itseni rentoutuneemmaksi.

1            2            3            4            5            6            7

Laivan vaihdoksen jälkeen jaksan paremmin tehdä suunniteltuja töitä kotona.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla tulee olemaan enemmän aikaa harrastuksilleni kotona laivan vaihdoksen jälkeen.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Voin rentoutua ja olla ajattelematta työtäni kotona ollessani laivan vaihdon jälkeen.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla tulee olemaan enemmän aikaa perheelleni laivan vaihdon jälkeen.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Tulen olemaan positiivisempi ihminen kotona laivan vaihdon jälkeen.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Työjakson päätyttyä tunnen itseni vähemmän fyysisesti rasittuneeksi, kuin ennen.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Työjakson päätyttyä tunnen itseni vähemmän henkisesti rasittuneeksi, kuin ennen.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Mitä odotuksia sinulla on M/S Finlandiasta?

---



---

Mitä M/S Finlandia symbolisoi sinulle? (ympyröi)

Mahdollisuutta    Tuoreutta    Modernia    Jotain yksilöllistä    Epämuodikasta    Parasta henkilökuntaa  
 Parasta palvelua    Stressiä    Epätietoisuutta    Hienoa    Vauhtia ja vaarallisia tilanteita    Suomalaisuutta  
 Muuta, mitä? \_\_\_\_\_

**PALAUTA LOMAKE MESSIIN TELEVISION LUONA OLEVAAN LAATIKKOON!**

**ISO KIITOS, ETTÄ JAKSOIT TÄYTTÄÄ!!**

## Liite 2. 2.kyselylomake

## Kyselylomake Laivan vaihdoksesta miehistön näkökulmasta

Nordlandia – Finlandia **OSA 2**

Tämä lomake on osa Jens Jensénin ja Heidi Pichlerin lopputyötä, joka on tilaustyö Eckerö Linelle

Ympyröi oma osastosi

1. Ajomiehistö                      Taloushenkilökunta  
 2. Päällystö/Esimesasema    Miehistö(kansi/kone)/Miehistö taloushenkilökunta

Ikä: (ympyröi)

20-30 vuotta   31-40 vuotta   41-50 vuotta   51 vuotta -->

Työsuhte: (ympyröi)

Vakituisen    Määräaikainen    Tuuraaja    Viikonloppuextraaja

(Asteikolla 1-7 1=en ole lainkaan samaa mieltä 3= olen osittain eri mieltä 5= olen osittain samaa mieltä 7= olen täysin samaa mieltä)

Viihdyn uudella aluksella paremmin työtehtävissäni kuin Nordlandialla.

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Olen ylpeä työskennellessäni M/S Finlandialla ja ollessani osa sen miehistöä.

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Minulla on paremmat mahdollisuudet suorittaa työni kunnolla M/S Finlandialla kuin M/S Nordlandialla.

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Ylitöiden määrä on vähentynyt M/S Finlandialla (vrt Nordlandiaan).

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Työjakson pituus sopii minulle paremmin Finlandialla, kuin Nordlandialla.

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Vaihtopäivät ovat paremmin suunniteltuja ja sopivat minulle Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Työni on helpottunut Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                      2                      3                      4                      5                      6                      7

Olen vähemmän stressaantunut Finlandialla kuin mitä olin Nordlandialla.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Työtoverini ovat vähemmän stressaantuneita Finlandialla kuin Nordlandialla.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla on paremmat työvälineet Finlandialla kuin Nordlandialla.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Olen positiivisempi/onnellisempi työssäni Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Olen saanut tarpeeksi perehdytystä uuteen työnkuvaani Finlandialla.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla on enemmän vaihtelua työtehtävissäni Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhöni Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla on mahdollisuus valita, milloin suoritan työni Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla on parempi työmotivaatio Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Työjaksot suunnitellaan pidemmiksi ajanjaksoiksi eteenpäin kerralla Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla on tarpeeksi aikaa suorittaa työtehtäviäni Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Viihdyn paremmin vapaa-aikanani Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Työajat antavat mahdollisuuden harrastuksiini Finlandialla (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Käytän Finlandian sosiaalituloja enemmän (vrt Nordlandia).

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla **ON** ikkunallinen hytti ja se vaikuttaa positiivisemmin viihtyvyyteeni.

1                    2                    3                    4                    5                    6                    7

Minulla **EI** ole ikkunaa hytissäni ja se vaikuttaa minun viihtyvyyteeni negatiivisesti.

1 2 3 4 5 6 7

Minulla on paremmat mahdollisuudet käyttää sosiaalitiloja enemmän Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Sosiaalitilat ovat paremmat Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Jaan hytin jonkun kanssa.

KYLLÄ EI

Jos vastasit Kyllä, viihdytkö hytissäsi, vaikka siellä asuu toinen?

1 2 3 4 5 6 7

Jos vastasit EI, voisitko jakaa hytin toisen kanssa?

1 3 3 4 5 6 7

Lepoaikani ovat paremmat Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Vapaavahdissa olen pirteämpi ja positiivisempi Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Ruoka on parempaa Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Hytit ovat paremmin äänieristettyjä hyttien välillä Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Kyyti on tasaisempaa (ei rullaa, keinu, tärise) Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Nukun ja lepään paremmin Finlandialla (vrt Nordlandia).

1 2 3 4 5 6 7

Rentoudun paremmin vapaa-ajallani Finlandialla (Nordlandialla).

1 2 3 4 5 6 7

Mitä teet vapaa-ajallasi laivassa? (ympyröi, jos useampia numeroi 1,2,3,4...)

Nukun yli 8h/vrk Sauna Kuntosali Luen kirjoja Internet Yleistä puuhastelua  
tietokoneella Lauta- ja korttipelit Konsolipelit Hieronta  
Musiiikin kuuntelu Soittimien soitto Opiskelen  
Muuta? \_\_\_\_\_

Vapaa-aikani kotona on parempaa

1            2            3            4            5            6            7

Kotona ollessani tunnen itseni rentoutuneemmaksi (vrt Nordlandian aikaan).

1            2            3            4            5            6            7

Jaksan paremmin kotona tehdä suunniteltuja töitä (vrt Nordlandian aikaan).

1            2            3            4            5            6            7

Minulla on enemmän aikaa harrastuksilleni kotona (vrt Nordlandian aikaan).

1            2            3            4            5            6            7

Voin rentoutua ja olla ajattelematta työtäni kotona ollessani (vrt Nordlandian aikaan).

1            2            3            4            5            6            7

Minulla on enemmän aikaa perheelleni (vrt Nordlandian aikana).

1            2            3            4            5            6            7

Olen positiivisempi ihminen kotona (vrt Nordlandian aikana).

1            2            3            4            5            6            7

Työjakson päätyttyä tunnen itseni vähemmän fyysisesti rasittuneeksi (vrt Nordlandian aikaan).

1            2            3            4            5            6            7

Työjakson päätyttyä tunnen itseni vähemmän henkisesti rasittuneeksi (vrt Nordlandian aikaan).

1            2            3            4            5            6            7

Ovatko odotuksesi täyttyneet Finlandialla?

---



---

Mitä M/S Finlandia symbolisoi sinulle? (ympyröi)

Mahdollisuutta    Tuoreutta    Modernia    Jotain yksilöllistä    Epämuodikasta    Parasta henkilökuntaa  
 Parasta palvelua    Stressiä    Epätietoisuutta    Hienoa    Vauhtia ja vaarallisia tilanteita    Suomalaisuutta  
 Muuta, mitä? \_\_\_\_\_