

Lehtonen Juuso

MONIKULTTUURISEN MIEHISTÖN VAIKUTUKSET LAIVALLA

Merenkulun koulutusohjelma

2018

MONIKULTTUURISEN MIEHISTÖN VAIKUTUKSET LAIVALLA

Lehtonen, Juuso
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Merenkulun koulutusohjelma
Toukokuu 2018
Sivumäärä: 30
Liitteitä: 1

Asiasanat: Monikulttuurisuus, miehistö, laivaelämä, työympäristö

Ammattiliittojen hyväksyttyä Euroopan unionin ulkopuolelta tulevat työntekijät ja laivojen ulosliputuksen myötä on monikulttuurisissa laivoissa työskentelevien suomalaisten määrä kasvanut. Kulttuuriset erot ja eri äidinkielet vaikuttavat arkeen ja kanssakäymiseen laivoissa, joissa käytetään EU:n ulkopuolelta tulevaa työvoimaa. Laivatyössä työtovereiden keskinäiset henkilökemiat korostuvat, koska aikaa saatetaan viettää yhdessä kerralla jopa useita kuukausia. Aikaisemmin miehistöt suomalaisissa laivoissa ovat koostuneet lähinnä suomalaisista suomen- ja ruotsinkielisistä. Uutta työvoimaa on tullut erityisesti Filippiineiltä suomalaisiin laivoihin.

Tutkimuksessa selvitettiin laivahenkilökunnan tuntemuksia ja mielipiteitä laivalla tapahtuneisiin muutoksiin yksikulttuurisen ja monikulttuurisen laivan välillä. Työ tehtiin yhteistyössä Finnlines varustamon kanssa. Kyselylomakkeeseen laadittiin kysymyksiä laivan työ- ja vapaa-aikaan, sekä miehistön työkokemukseen ja kielitaitoon liittyen. Kyselyssä ei määritelty tarkoittiko monikulttuurinen miehistö nimenomaan Filippiiniläisiä tai tarkoitettiinko sillä myös esimerkiksi venäläisiä tai ruotsalaisia. Silti vapaamuotoisista vastauksista kävi ilmi, että suurin osa koki laivan monikulttuuriseksi, jos miehistöön kuului Filippiiniläisiä.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että monikulttuurisessa laivassa työskentelystä pitäminen vaihtelee vastaajasta riippuen. Suurin osa koki yhdessä vietetyn ajan ja aktiviteettien vähentyneen, mutta joillakin ne olivat lisääntyneet. Hierarkkisuuden koetaan vaikuttavan vahvasti keskusteluihin ja vastaajat usein kokivat yksikulttuurisen aluksen keskustelut avoimemmiksi verrattuna monikulttuuriseen. Moni on kokenut muutoksen vahvasti negatiivisena, mutta osa myös positiivisena. Muutama vastaaja mainitsi, ettei muutos yksikulttuurisesta monikulttuuriseen itsessään ole vaikuttanut asioihin, vaan kohdalle osuneet yksilöt, jotka ovat olleet positiivisia sekä negatiivisia.

Lisätutkimus vähentyneestä sosiaalisuudesta ja sen vaikutuksista terveyteen ja työssä jaksamiseen voisi olla aiheellista. Myös miehistön jäsenten sijoittaminen niin, että monikulttuurisista ja yksikulttuurisista työympäristöistä pitävät sijoittuisivat heille sopiviin aluksiin, sekä hyviksi todettujen ulkomaalaisten pitäminen samoissa aluksissa ja samalla työntekijöiden vaihtumisen vähentäminen helpottaisivat siirtymistä yksikulttuurisuudesta monikulttuurisuuteen.

EFFECTS OF MULTICULTURAL CREW ON SHIPS

Lehtonen, Juuso

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Sea Captain, Bachelor of Marine Technology

May 2018

Number of pages: 30

Appendices: 1

Keywords: Multicultural, crew, life onboard ship, work environment

After Finnish trade unions accepted workforce outside of European Union and reflagging of ships the number of Finnish seamen working on multicultural ships has increased. The cultural differences and many native languages affect the everyday life and interactions in multicultural ships. In work onboard ship the relations between co-workers intensifies as the time spent together can reach to several months at a time. In the past the crews on board Finnish ships have mainly consisted of Finnish and Swedish speaking Finns. New workforce has been coming especially from the Philippines to Finnish ships.

The study investigated the ship crew's feelings and opinions on the changes between a ship with a single nationality and a multicultural crew. The study was conducted in cooperation with Finnlines. The questionnaire consisted of questions about ship's work and spare time, work experience and language skills. In the questionnaire it was not mentioned if multicultural meant specifically Filipinos or for example Russians or Swedish people. Still from the free form answers it was clear that most felt that the ship was multicultural if some of the crew were from the Philippines.

Based on the replies it can be said that preference to work on a multicultural ship varies based on the respondent. Most respondents felt that time spent together and common activities were reduced but some felt they were increased. The hierarchy is felt to influence heavily on conversations and respondents felt that single nationality ship's conversations were more open. Many felt the change to multicultural ship as negative but some saw it positive. Few of the respondents mentioned that the change to multicultural itself has had no effect on matters, but the individuals concerned have been both positive and negative.

Additional research on decreased social interaction and its effects on health and employee well-being could be appropriate. Also placing employees so that the work environment as well suited as possible for them based on their preferences and keeping the tried foreign workforce in the same ships while reducing circulation of workforce could prove to ease the change from one cultural to multicultural.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	MENETELMÄT	7
2.1	Tutkimuksen tarkoitus	7
2.2	Tutkimusmenetelmä.....	7
2.3	Riskit	8
3	KYSELYLOMAKE	9
3.1	Kysymykset.....	9
4	VASTAUSTEN TARKASTELU.....	10
4.1	Ikä	10
4.2	Työkokemus.....	10
4.3	Asema	11
4.4	Englannin kielen taito	12
4.5	Ajankäyttö.....	13
4.6	Sosiaalisuus.....	19
4.7	Työnteko	21
4.8	Vapamuotoiset vastaukset.....	24
5	OMAT KOKEMUKSET	25
5.1	Monikulttuuriset alukset	25
5.2	Yksikulttuuriset alukset	26
6	YHTEENVETO	27
6.1	Tutkimuksen yhteenveto	27
6.2	Loppusanat	29
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Kun Suomen Varustamot ry ja ammattiliitot vuonna 2009 saivat aikaan raamisopimuksen, joka mahdollisti EU:n ulkopuolisen työvoiman käytön suomalaisilla aluksilla, oli Suomi viimeinen EU-maa, jossa tämä ei vielä ollut mahdollista. Muutoksella pyrittiin lisäämään suomalaisten varustamoiden kilpailukykyä alentamalla palkkakuluja. EU:n ulkopuolisia työntekijöitä voi palkata määräaikaisiin työsuhteisiin laivalla olon ajaksi.

Suomalaisia merimiehiä on palkattava tuplamäärä, koska puolet vakituisesta suomalaisesta miehistöstä on vapailla tai lomilla, kun toinen puoli on merellä. (Virta, 2014) EU:n ulkopuolelta tuleva työvoima suomalaisille aluksille tulee tätä työtä tehdessä enimmäkseen Venäjältä ja Filippiineiltä, jossa on pitkät perinteet merenkululle. Filippiiniläisistä 401826 työskentelee aluksilla ympäri maailmaa. (POEA, 2014) Filippiiniläiset työllistyvät Filippiineillä sijaitsevien miehitysfirmojen kautta, joista varustamo valitsee yhden, jolta tilaavat työvoiman. Filippiineillä on yli 800 miehitysfirmaa. (POEA, 2017)

Idea tutkimukseen kehittyi vuosien saatossa ja omien kokemusten kautta. Kymmenestä laivasta, joilla olen työskennellyt, viidessä on ollut filippiiniläistä miehistöä. Näistä kymmenestä yksi alus oli jäänmurtaja, joka on valtion omistama ja jossa on töissä ainoastaan suomalaisia, sekä yksi matkustaja-alus, jossa vaaditaan miehistöltä suomen tai ruotsin kielen osaamista. Laivat joissa vielä on ollut EU:sta tuleva miehistö, ovat olleet pienempiä, 5-8 hengen miehistöllä kulkevia. Suhtautuminen monikulttuuriseen miehistöön on vaihdellut negatiivisesta positiiviseen, joskin useammin mielipiteet ovat olleet negatiivisia. Suunta monikulttuurisempiin suomalaisaluksiin on kuitenkin useammin herättänyt vahvempia negatiivisia tunteita yksikulttuurisilla aluksilla tai ne on tuotu vahvemmin esille kuin monikulttuurisissa aluksissa. Kyselytutkimuksesta kävi ilmi sama asia, jonka olen todennut aluksilla työskennellessäni, monikulttuurisuudesta pidetään ja ollaan vastaan, mutta tulosten kahtia jakautuminen melko tasaisesti yllätti, sillä monikulttuurisuutta vastustavat ovat tuoneet mielipiteensä vahvemmin esille laivoilla ollessani.

Tutkimus tehtiin yhteistyössä Finnlinesin kanssa. Finnlines on vuonna 1947 perustettu roro- ja roro-matkustaja-aluksia operoiva yritys, jonka laivat operoivat pääosin Itämerellä ja Pohjanmerellä. Kyselylomakkeet lähetettiin 11:sta laivaan, joista vastauksia tuli yhteensä 39. Vapaa sana- osioon yli puolet vastaajista kirjoitti mielipiteensä.

2 MENETELMÄT

2.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten monikulttuuriseen laivaan siirtyminen on vaikuttanut sosiaalisuuteen ja ajan käyttöön laivalla. Samalla annettiin miehistölle mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä muutoksesta. Tuloksista arvioitaisiin, olisiko aihetta lisätutkimuksiin oletetun sosiaalisuuden vähenemisen terveydellisten seikkojen osalta ja tulisiko miehistön sijoittamisessa ottaa monikulttuurisuus tarkemmin huomioon.

2.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusaineiston keräämisen välineeksi valikoitui kyselylomake. Kyselylomake laadittiin niin, että vastaukset olisi helppo muuttaa kvantitatiiviseen muotoon. Kysymyksiä laadittiin yhteensä 26 ja lisäksi oli vapaa sana-osio, johon sai kirjoittaa mielipiteitä ja eroja yksi- ja monikulttuuristen alusten välillä. Kuusi kysymystä liittyi vastaajan henkilökohtaisiin tietoihin, ikään, työkokemukseen, kielitaitoon ja asemaan. Loput kysymyksistä laadittiin käyttäen Likert-asteikkoa vaihtoehdoilla 1-5, 1 annettiin määritys vähemmän, 3 ei muutosta ja 5 enemmän, 2 ja 4 ei sanallisesti määritelty. Kolmen vaihtoehdon sijaan päätettiin valita 5, jotta hajontaa tulisi enemmän, ne jätettiin kuitenkin määrittelemättä, jotta vastaaja ei jäisi miettimään sen enempää miten paljon enemmän tai vähemmän asia oli muuttunut, sillä tärkeämmäksi koettiin tieto siitä, onko asiassa tapahtunut muutosta. Kysymykset koskivat ajan käyttöä, sosiaalisuutta ja työn tekotapoja. Kyselylomakkeet lähetettiin 11:sta Finnlinesin laivaan ja vastauksia tuli 39. Vapaamuotoisia mielipiteitä oli kirjoitettu 21. Kysely laadittiin suomeksi. Kysymykset laadittiin niin, että niihin olisi mahdollisimman nopea vastata ja vastauksia tulisi paljon. Tämän perusteella jätettiin pois tunnisteita, kuten miltä laivalta vastaus oli tullut, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman rehellisiä eikä vastaaja pelkäisi tulevansa tunnistetuksi. Jälkeenpäin ajatellen tieto olisi ollut hyvä olla, jotta olisi saatu selville ovatko vastaukset saman suuntaisia samoilta laivoilta. Kysymysten määrä rajoitettiin

niin, että ne mahtuisivat yhdelle A4-paperille ja näin tavoiteltiin mahdollisimman matalaa kynnystä vastaamiseen. Vastauksia odotettiin 2 kuukautta, jona aikana suomalainen miehistö ehtisi vaihtua kokonaisuudessaan.

Kysely- eli survey-tutkimuksen tarkoituksena on saada koottua tietyin kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin, tässä tutkimuksessa suomalaisilta, jotka ovat työskennelleet sekä moni- että yksikulttuurisissa aluksissa. Survey-tutkimuksessa on syytä panostaa esitutkimukseen, jotta kyselyn osioitten toimivuudesta saadaan kuvaa ennen lomakkeen lähettämistä. Liian monimutkaiset, raskaat ja vaikeaselkoiset lomakkeet pelottavat monia vastaajia ja kasaavat tuloksia enemmän asiaan perehtyneisiin, enemmän koulutettuihin ja niihin, jotka voivat uhrata enemmän aikaa vastaamiseen. Kyselyn kohteena olevien henkilöiden on pystyttävä vastaamaan jokaiseen kysymykseen yksiselitteisesti ja empimättä, tämä toteutettiin antamalla vastausvaihtoehdot valmiina ja kysymykset pyrittiin tekemään mahdollisimman yksiselitteisiksi. Lomakkeeseen liitettiin vastaajien henkilöllisyyttä koskevia tietoja, demografisia muuttujia, kaikkiaan 6 kappaletta, jotka koettiin kyselyä laatiessa tarpeellisiksi selvittämään vaikuttavatko ne vastausten jakautumiseen, mutta vastausten määrä jäi puutteelliseksi, jotta näistä vastauksista olisi voitu tehdä johtopäätöksiä. (Anttila, 2006)

2.3 Riskit

Yksi riskeistä tutkimusta tehdessä oli saada tarpeeksi vastauksia. Kysely lähetettiin yhden varustamon aluksiin, joissa potentiaalisia vastaajia olisi noin 10 laivaa kohden. 11:sta laivasta vastauksia tuli yhteensä 39. Määrä katsottiin riittäväksi selvittämään, oliko muutoksia huomattu kysytyissä asioissa. Myös totuudenmukaisten vastausten saaminen oli riski, sillä aiheeseen liittyy monella suomalaisella merenkulkijalla vahvoja tunteita ja mahdollisesti pelko omasta työtilanteesta. Näin ollen kysymykset pyrittiin laatimaan mahdollisimman neutraaleiksi, eli suuntaan tai toiseen vastaaminen ei välttämättä olisi positiivinen tai negatiivinen asia. Myös kysymykseen vastaamatta jättäminen oli riski, tämän vuoksi kysymykset olivat pääsääntöisesti kaikkia koskevia, liikuntaa ja pelejä lukuun ottamatta. Kysymyksen ymmärtäminen oli myös riski, tästä

esimerkkeinä kysymykset ”Työtehtäviin käytetään aikaa” ja ”Tarkkailen työn laatua”, joissa kysymykset voi ymmärtää koskevan joko itseään tai muiden työtä, mutta tällä ei tutkimuksen kannalta ollut merkitystä, koska tarkoituksena oli ainoastaan selvittää, oliko muutosta tapahtunut.

3 KYSELYLOMAKE

3.1 Kysymykset

Kysymyksiä laadittiin koskien työntekoa, sosiaalisuutta ja ajankäyttöä, tarkoituksena selvittää oliko niissä tapahtunut muutoksia siirryttäessä monikulttuuriseen työympäristöön. Kuusi ensimmäistä kysymystä koski vastaajan henkilökohtaisia tietoja, ikää, sukupuolta, asemaa, työkokemusta yksi- ja monikulttuurisilla laivoilla ja englannin kielen taitoa. Näillä kysymyksillä kartoitettiin, oliko näillä asioilla yhteyttä myöhempiin vastauksiin. Loput kaksikymmentä kysymystä koskivat henkilön huomaamia muutoksia ajankäyttöön, sosiaalisuuteen ja työoloihin liittyen. Kysymyksillä yritettiin saada kuvaa siitä, olivatko asiat muuttuneet ja pitäisikö asiaa mahdollisesti tutkia tarkemmin. Esimerkiksi vähentyneellä sosiaalisuudella tai liikunnalla voisi olla negatiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen.

Koska vastaajista vain 3 oli naisia, tämän kysymyksen perusteella ei ollut mahdollista tehdä vahvoja johtopäätöksiä, oliko sukupuolella vaikutusta vastauksiin. Koska suurin osa vastaajista kuului kansiosastoon ja vastauksia tuli määrällisesti melko vähän, oli vastausten vertailu eri osastojen kesken mahdotonta tehdä luotettavasti.

4 VASTAUSTEN TARKASTELU

4.1 Ikä

Vastaajien keski-ikä oli 40 ja 49 ikävuoden välissä. Tämä vastaa hyvin suomalaisten merenkulkijoiden keski-ikää, joka on 42 vuotta. (Haavisto Sanna, 2014, s. 10) Yksikään vastaajista ei ilmoittanut olevansa alle 20-vuotias. Kolme vastaajaa ei ilmoittanut ikäänsä. 39:stä vastaajasta 35 ilmoitti olevansa miehiä, 3 naisia ja 1 vastaaja ei vastannut kysymykseen.

Taulukko 1. Vastaajien ikä.

Vastaajan ikä	Vastausten jakautuminen
20-29	3 (7,1%)
30-39	7 (16,7%)
40-49	22 (52,4%)
50-59	6 (14,3%)
60-	1 (2,4%)

4.2 Työkokemus

Työkokemus laivoilla jakautui viiden ja neljäkymmenen vuoden välille. 54% vastaajista oli työskennellyt laivoilla vähintään 20 vuotta. Monikulttuurisilla laivoilla vastaajista 62% oli työskennellyt 5 vuotta tai vähemmän ja 41% 4-5 vuotta. Kaksi vastaajista oli tehnyt koko työuransa monikulttuurisissa laivoissa. Vastaajan koko merenkulku-uran työkokemuksella ja työkokemuksella monikulttuurisissa laivoissa ei löytynyt korrelaatio. Monikulttuurisissa aluksissa työskennelty aika vastaa hyvin aikaa, jona suomalaiset alukset ovat muuttuneet monikulttuurisiksi.

4.3 Asema

Suomen Varustamot ry:n ja työntekijäjärjestöjen sopiman sopimuksen mukaan esimerkiksi päällystön miehittäminen yksinomaan suomalaisilla ja alemman miehistön yksinomaan filippiiniläisillä ei ole mahdollista, mikä on yleinen tapa kansainvälisessä merenkulussa. (Ala-Pöllänen, 2017, s. 18) Usein kapteeni, konepäälikkö ja yliperämies ovat laivoilla edelleen suomalaisia ja niin myös toinen perämies ja konemestari. Näin ollen vastausten jakautuminen kuvaa hyvin ei-EU-kansalaisten sijoittumista miehistössä.

Taulukko 2. Vastaajan asema

Asema	Vastausten määrä
Kansipäällystö	19 (48,7%)
Konepäällystö	8 (20,5%)
Kansimiehistö	7 (18,0%)
Konemiehistö	1 (2,5%)
Talous	4 (10,3%)

4.4 Englannin kielen taito

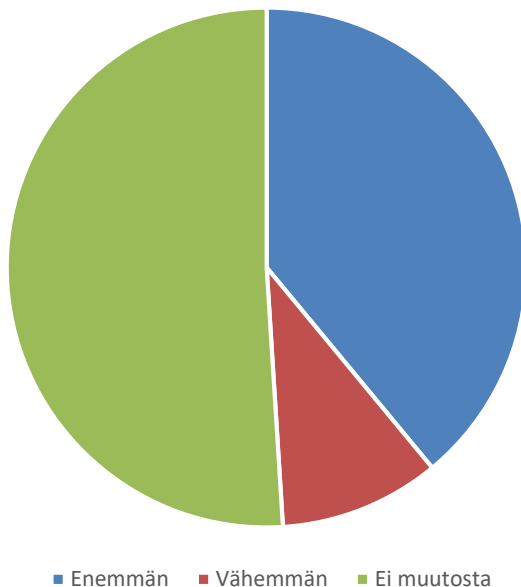
Englannin kieli on merellä kansainvälisesti käytössä radiokommunikoinnissa sekä laivan jokapäiväisessä operoinnissa yleisesti. Suomalaiset pärjäävät hyvin englannin kielen osaamisessa myös kansainvälisissä vertailuissa, Suomi on arvioitu viidenneksi englannin kielen osaamisessa maiden kesken, joissa ei puhuta äidinkielenä englantia. (EF, 2016) Näin voitiin odottaa vastaajilta hyvää englannin kielen osaamista ja se toteutui vastauksissa. 51% vastaajista ilmoitti englannin kielen taitonsa hyväksi ja 20% erinomaiseksi.

Taulukko 3. Englannin kielen taito

Arvio	Vastausten määrä
Heikko	1 (2,6%)
Välttävä	0
Tyydyttävä	9 (23,1%)
Hyvä	20 (51,3%)
Erinomainen	8 (20,5%)

4.5 Ajankäyttö

51% vastaajista ilmoitti, että työtehtäviin käytetty aika ei ollut muuttunut, 10% ilmoitti työtehtäviin käytettävän vähemmän aikaa ja 39% ilmoitti työtehtäviin käytetyn ajan lisääntyneen monikulttuurisuuden myötä. Vastaajista 49% koki, että työtehtäviin varattu aika ei ollut muuttunut, 51% koki työtehtäviin varattavan enemmän aikaa.



Kuvio 1. Työtehtäviin käytetty aika

Vastaajista 38% ei ole huomannut eroa työtehtäviin varatussa ja käytetyssä ajassa, 8% vastasi työtehtäviin varattavan enemmän aikaa monikulttuurisessa laivassa, mutta työtehtävien suorittamiseen käytettävän vähemmän aikaa, 28% vastasi työtehtäviin varattavan ja käytetyn ajan kasvaneen monikulttuurisuuden myötä. Vastaajista 13% koki työtehtäviin varattavan enemmän aikaa, mutta työtehtävän suorittamiseen käytetty aika ei ollut muuttunut, 10% vastasi työtehtäviin varattavan yhtä paljon aikaa kuin aikaisemminkin, mutta niiden suorittamiseen käytettiin enemmän aikaa.

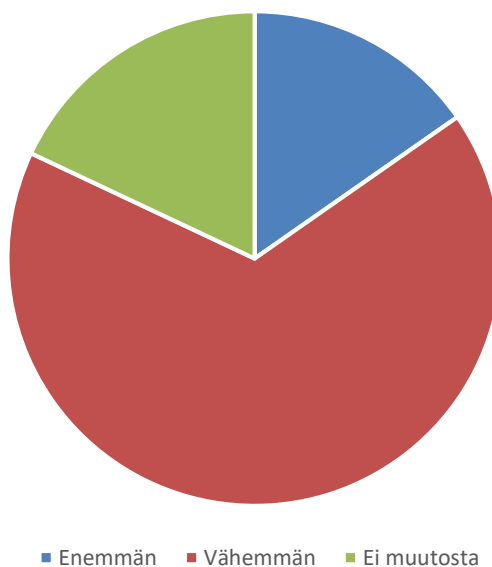
Vastaajista 61% ei ollut huomannut muutosta työpalaverien määrässä, 16% koki niitä pidettävän enemmän ja 24% koki työpalavereja pidettävän vähemmän monikulttuurisessa laivassa.

Taulukko 4. Työpalaverien määrä

	Vähemmän	Ei muutosta	Enemmän
Kansipääallystö	2 (10,5%)	11 (57,9%)	6 (31,6%)
Konepääallystö	0	6 (85,7%)	1 (14,3%)
Kansimiehistö	2 (28,6%)	5 (71,4%)	0
Konemiehistö	1 (100%)	0	0
Talous	1 (25%)	1 (25%)	2 (50%)
Yhteensä	6 (16%)	23 (61%)	9 (24%)

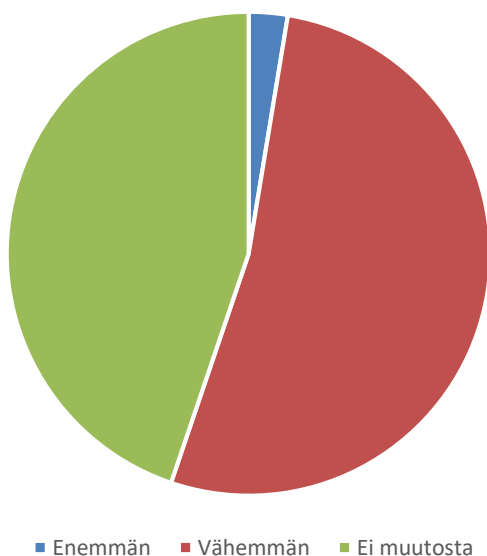
Vastaajista 36% ilmoitti poistuvansa laivasta vähemmän muun miehistön kanssa viettämään vapaavahtia maihin monikulttuurisessa aluksessa, 59% ei kokenut muiden kanssa maissa vietetyssä ajassa muutosta ja 5% vastasi viettävänsä enemmän aikaa muun miehistön kanssa maissa monikulttuurisessa aluksessa työskennellessään.

Vastaajista 67% koki yhteisten kokoontumisten määrän esimerkiksi päivähuoneessa vähentyneen, 18% ei ollut huomannut muutosta ja 15% koki yhteisiä kokoontumisia olevan enemmän.



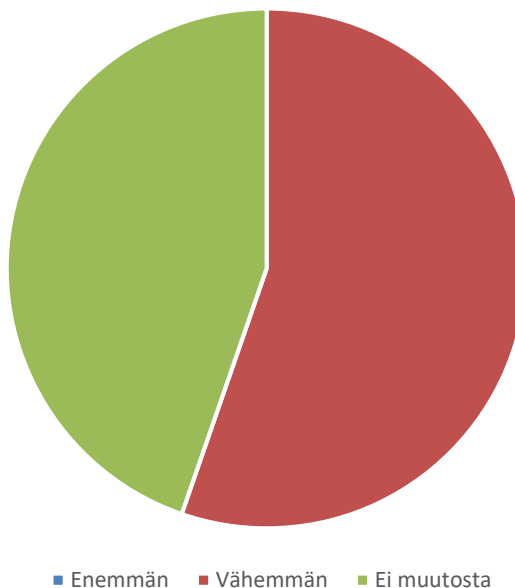
Kuvio 2. Yhteisiä kokoontumisia

Liikuntaa muiden kanssa 53% harrasti vähemmän monikulttuurisessa aluksessa, 45% vastasi muiden kanssa harrastetun liikunnan pysyneen samana ja 2% vastasi harrastavansa enemmän liikuntaa muiden kanssa.



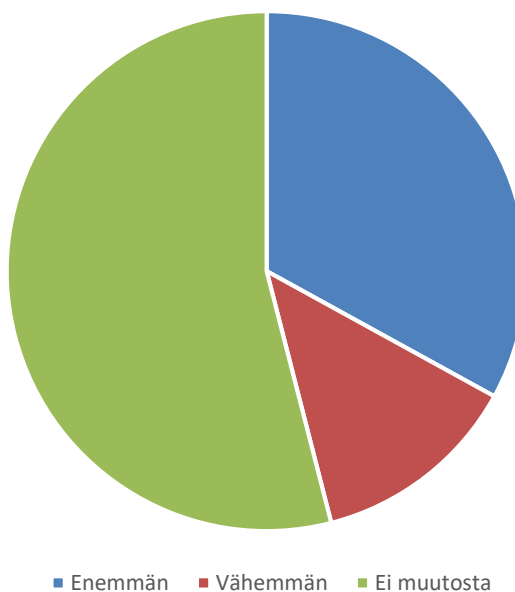
Kuvio 3. Liikuntaa yhdessä

55% vastaajista ilmoitti pelaavansa vähemmän pelejä, kuten esimerkiksi korttia tai konsolipelejä, muiden kanssa ja 45% vastaajista ei ollut huomannut muutosta yhdessä pelattavien pelien määrässä.



Kuvio 4. Pelien pelaamista yhdessä

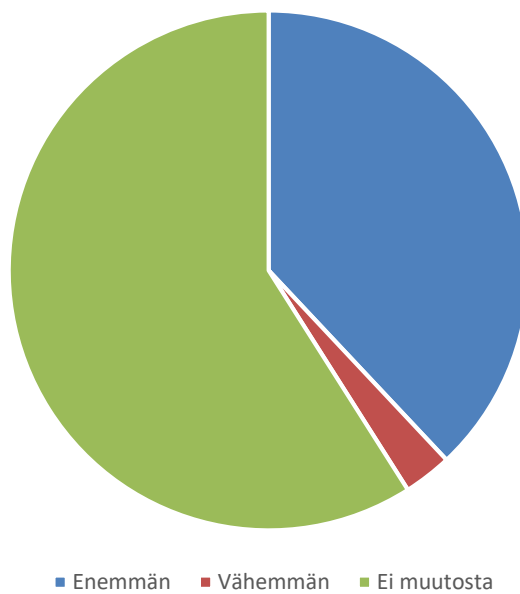
33% ilmoitti harrastavansa enemmän yksilöliikuntaa monikulttuurisessa aluksessa, 54% ei ollut huomannut muutosta yksilöliikunnan määrässä ja 13% harrasti vähemmän yksilöliikuntaa.



Kuvio 5. Yksilöliikunnan harrastaminen

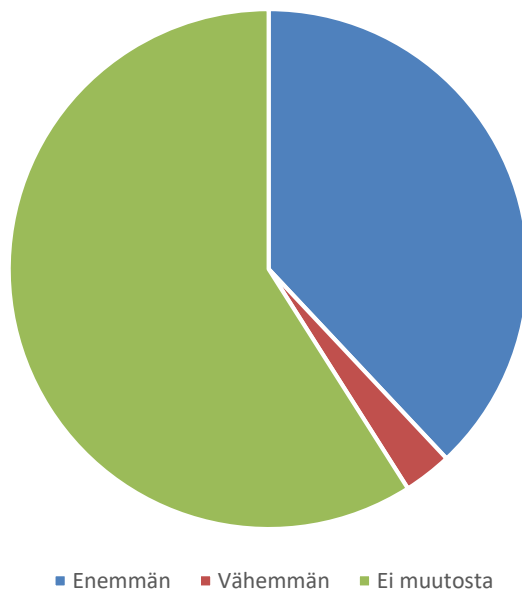
Yksin suoritettun liikunnan kasvu selittyy mahdollisesti yhteisen liikunnan vähenemisellä. 8% vastaajista ilmoitti harrastavansa vähemmän sekä yksilö- että yhdessä suoritettavaa liikuntaa.

38% ilmoitti viettävänsä enemmän aikaa hytissään, 59% ei ollut huomannut muutosta ja 3% vietti hytissään vähemmän aikaa.



Kuvio 6. Hytissä vietetty aika

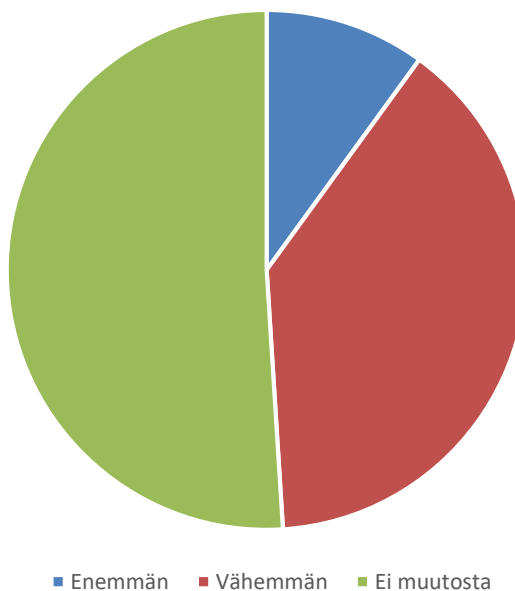
38% ilmoitti viettävänsä enemmän aikaa yksin monikulttuurisessa aluksessa, 59% ei huomannut muutosta ja 3% ilmoitti viettävänsä vähemmän aikaa hytissä monikulttuurisessa aluksessa.



Kuvio 7. Yksin vietetty aika

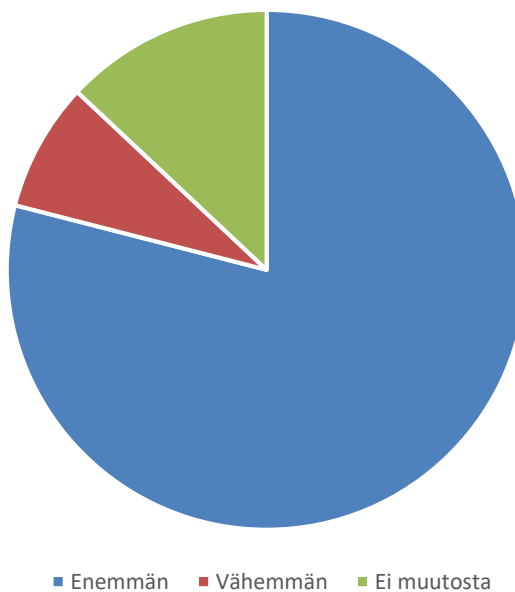
4.6 Sosiaalisuus

39% vastaajista ilmoitti juttelevansa vähemmän muiden kanssa, 51% ei ollut huomannut muutosta ja 10% ilmoitti juttelevansa enemmän.



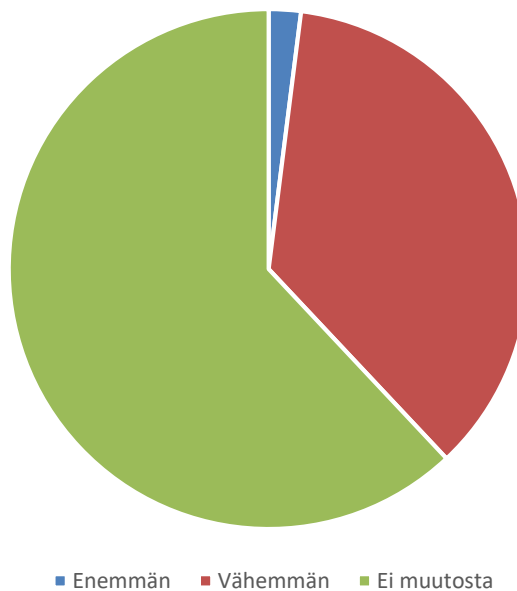
Kuvio 8. Keskusteluita muiden kanssa

79% vastaajista koki hierarkian vaikuttavan keskusteluihin enemmän monikulttuurisessa aluksessa, 13% ei ollut huomannut asiassa muutosta ja 8% koki hierarkian vaikuttavan keskusteluihin vähemmän.



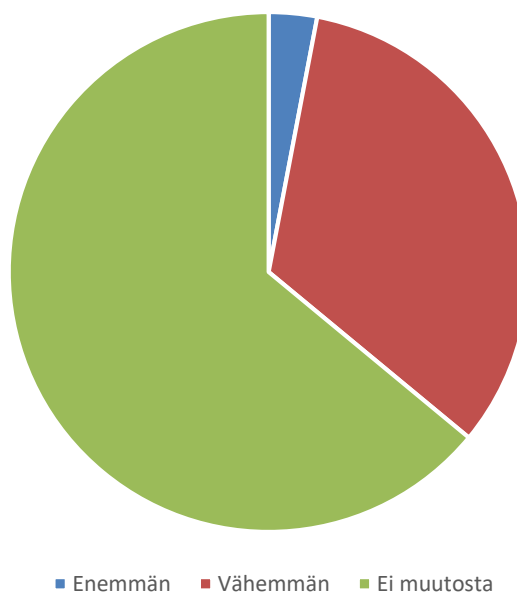
Kuvio 9. Hierarkian vaikutus keskusteluihin

36% vastaajista ilmoitti puhuvansa vähemmän henkilökohtaisista asioistaan, kuten perheestään muun miehistön kanssa monikulttuurisessa aluksessa, 62% ei ollut kokenut asiassa muutosta ja 2% jutteli enemmän henkilökohtaisia asioita.



Kuvio 10. Henkilökohtaisista asioista puhuminen

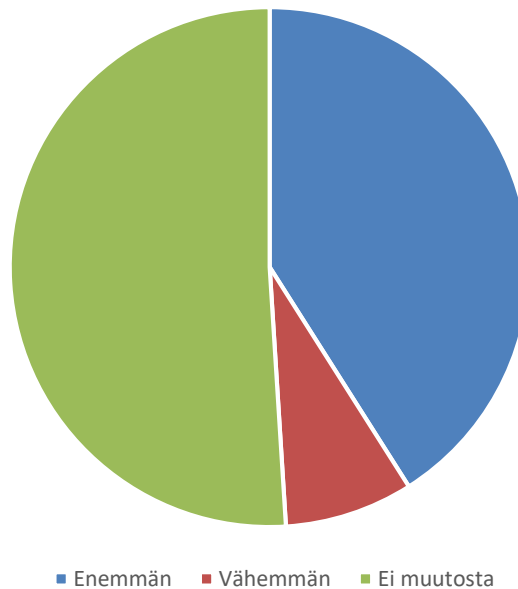
33% vastaajista ilmoitti tietävänsä työkavereista vähemmän henkilökohtaisia asioita monikulttuurisessa aluksessa, 64% ei ollut huomannut asiassa muutosta ja 3% vastasi tietävänsä enemmän henkilökohtaisia asioita työkavereista.



Kuvio 11. Tietoja työkaverien henkilökohtaisista asioista

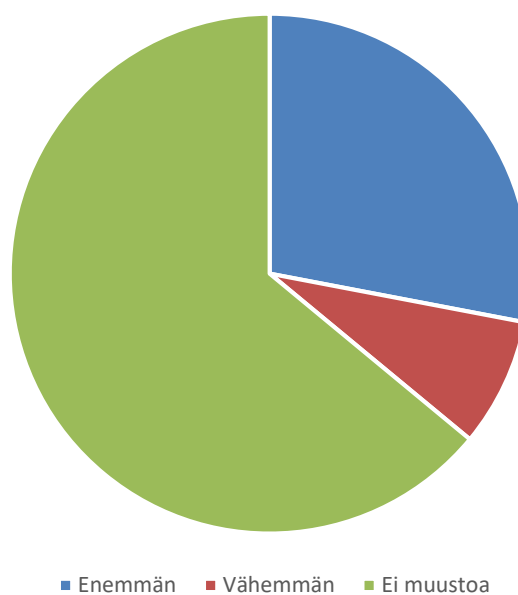
4.7 Työnteko

41% vastaajista ilmoitti työturvallisuuteen kiinnitettävän enemmän huomiota monikulttuurisessa aluksessa, 51% ei ollut huomannut muutosta ja 8% vastasi työturvallisuuden kiinnitettävän vähemmän huomiota.



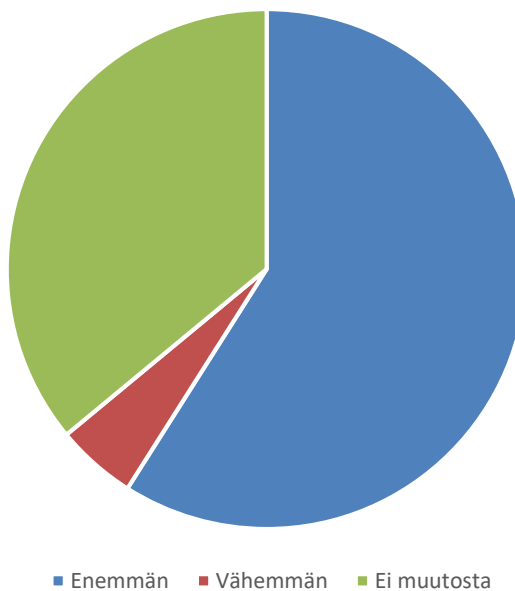
Kuvio 12. Työturvallisuuteen kiinnitetään huomiota

28% vastaajista ilmoitti suojavarusteita käytettävän enemmän monikulttuurisessa aluksessa, 64% ei ollut huomannut muutosta ja 8% kertoi suojavarusteita käytettävän vähemmän.



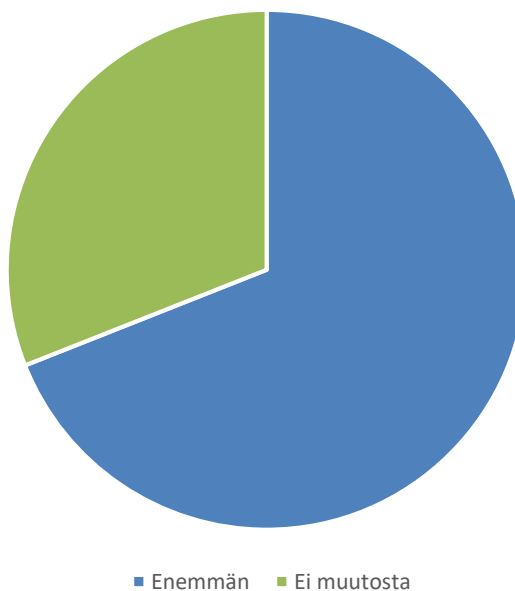
Kuvio 13. Suojavarusteiden käyttö

59% vastaajista ilmoitti työaikojen noudattamista seurattavan enemmän monikulttuurisessa aluksessa, 36% ei ollut huomannut muutosta ja 5% vastasi työaikojen noudattamista seurattavan vähemmän.



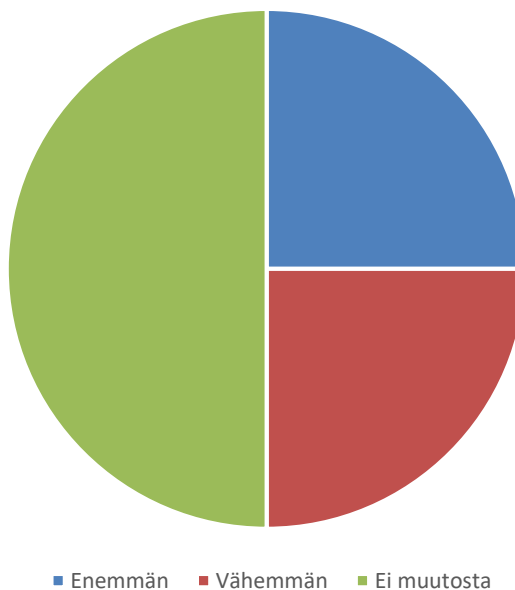
Kuvio 14. Työaikojen noudattamista seurataan

69% vastaajista ilmoitti tarkkailevansa enemmän työn laatua monikulttuurisessa aluksessa ja 31% ei ollut huomannut asiassa muutosta.



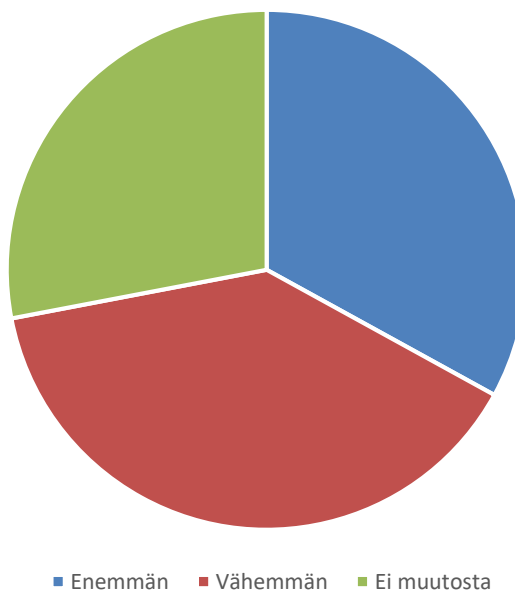
Kuvio 15. Tarkkailen työn laatua

25% vastaajista koki konflikteja syntyvän enemmän monikulttuurisessa aluksessa, 50% ei ollut huomannut muutosta ja 25% koki konflikteja syntyvän vähemmän.



Kuvio 16. Konflikteja syntyy

33% vastaajista piti enemmän työskentelystä monikulttuurisessa aluksessa, 28% ei tuntenut työn mielekkyydessä eroa moni- ja yksikulttuurisen laivan välillä ja 39% piti vähemmän työskentelystä monikulttuurisessa aluksessa.



Kuvio 17. Pidän työskentelystä monikulttuurisessa aluksessa

4.8 Vapaamuotoiset vastaukset

Vapaamuotoisia vastauksia kirjoitti 22 vastaajaa. Vastausten pituus vaihteli yhdestä lauseesta koko sivun mittaisiin kirjoituksiin. Vapaamuotoisista vastauksista 4 kommentoi positiivisesti filippiiniläisiä, joista kahdessa huomautetaan, että yksilöt ovat yksilöitä ja eroja työntekijöissä löytyy, mutta pääsääntöisesti ammattitaitoista porukkaa ja kaikki toimii hyvin. Kolmessa mainitaan myös vahva hierarkia, joista kahdessa mainitaan, että filippiiniläiset valittavat asioista suomalaisia vähemmän. Yksi vastauksista oli neutraali ja tarkentaa osaa vastauslomakkeen vastauksistaan sanallisesti, muun muassa kysymykseen hierarkian vaikutuksesta keskusteluihin, että niihin vaikuttaa enemmänkin kielimuuri ja konfliktien syntymisen vähenemiseen, että esimiehen käskyjä ei juurikaan kyseenalaisteta. Kaiken kaikkiaan kuudessa vapaamuotoisessa vastauksessa otetaan kantaa vahvaan hierarkkisuuteen ja kolmessa tarkasta työnjaosta, josta filippiiniläiset eivät vastaajien mukaan mielellään poikkeaa. Samansuuntaisia havaintoja tekee Anne Ala-Pöllänen Happy Ship? -väitöskirjassaan kirjoittaen ”filippiiniläiset olivat tottuneempia selkeään työnjakoon ja hierarkian mukaiseen asemaan.”. (Ala-Pöllänen, 2017, s. 36)

Negatiivisia vapaamuotoisia vastauksia oli kirjoitettu 17. Negatiivisista vastauksista kolme oli asiattomia, joissa vain haukuttiin lyhyesti ei-EU miehistöä. Loput 14 vastausta kertovat tarkemmin, minkälaiset muutokset ovat olleet negatiivisia monikulttuurisuuteen vaihdettaessa. 5 vastaajaa mainitsee itsenäisen työnteon olevan heikompaan filippiiniläisillä, vaativan enemmän ohjeistusta ja oma-aloitteisuuden olevan vähäisempää kuin suomalaisella miehistöllä. Kuudessa vastauksessa kritisoidaan suuresti vaihtelevaa ammattitaitoa filippiiniläisten keskuudessa. Kolmen vastaajan mukaan filippiiniläiset saattavat ottaa tehtävän vastaan ja sanoa tehtävän ymmärretyksi, vaikka eivät olisivatkaan sitä ymmärtäneet. Neljässä vastauksessa kritisoidaan, että filippiiniläiset eivät ota vastuuta asioista. Kolmen vastaajan mielestä vähentynyt keskustelu johtuu kielimuurista. Kaksi vastaajaa toteaa suomalaista miehistöä arvostettavan vähemmän. Yksi kansipäällystön edustaja mainitsee, että konepuolen ollessa suurilta osin filippiiniläisiä, ei tietoa koneen töistä ja niiden etenemisestä enää ole helposti saatavissa. Neljä vastaajaa kertoo filippiiniläisten käyttävän suomalaisia enemmän aikaa töihin.

5 OMAT KOKEMUKSET

5.1 Monikulttuuriset alukset

Olen työskennellyt viidessä aluksessa, joissa on ollut monikulttuurinen miehistö, jokaisella kerralla EU:n ulkopuolinen miehistö on ollut kotoisin Filippiineiltä. Jokaisella kerralla filippiiniläiset ovat ottaneet minut harjoittelijana lämpimästi vastaan ja usein kyselleet henkilökohtaisia asioita, esimerkiksi perheestä ja harrastuksista kotipuolessa. Filippiiniläisten kanssa on ollut myös enemmän juteltavaa laivan ulkopuolisista asioista, kuten esimerkiksi politiikasta tai kotikaupungista ja kotimaasta, kuin suomalaisien kanssa. Myös puheenaiheita suomalaisen ja filippiiniläisen kulttuurin eroista riittää, mikä ei luonnollisesti toimi puheenaiheena suomalaisten kesken, koska suomalainen kulttuuri on joka puolella maata varsin yhtenäinen. Joidenkin filippiiniläisten kanssa keskustelut jäivät pintapuolisiksi ja lähinnä töitä koskeviksi kielimuurin takia.

Työnteko filippiiniläisten kanssa on sujuvaa ja avointa. Laivan töihin liittyvä tieto kulkee nopeasti jokaiselle tasolle ja siitä ollaan kiinnostuneita jokaisella tasolla, puolimatruusista kapteeniin. Kysymyksiini on vastattu aina asiallisesti ja töihin liittyvät kysymykset on ymmärretty hyvin riippumatta englannin kielen taidoista. Filippiiniläiset noudattavat sääntöjä ja määräyksiä, lukuun ottamatta kännykän käyttö -kieltoa vahdin aikana, joka usein kapteenin standing orders -kirjassa mainitaan. Tätä käskyä on kokemukseni mukaan noudatettu edes jossain määrin ainoastaan matkustaja-aluksella, jossa oli vahdissa minimivaatimuksia enemmän miehistöä. Filippiiniläiset käyttävät havaintojeni mukaan suomalaisia enemmän checklistoja.

Vapaa-ajalla pelejä on pelattu yhdessä enemmän monikulttuurisissa aluksissa, mutta tämä johtuu varmasti siitä, että monikulttuuriset alukset, joissa olen ollut, ovat toimineet suuremmalla miehistöllä, 10-20 henkeä, kuin yksikulttuuriset, 5-8 henkeä. Näin ollen mahdollisuus muun muassa joukkuepeleihin on lähes mahdotonta pienemmillä aluksilla. Alkoholia filippiiniläiset käyttävät havaintojeni mukaan melko harvoin ja kohtuudella. Usein illanviettoon alkoholin kanssa on kuulunut filippiiniläisten keskuudessa karaoke.

Omat kokemukseni monikulttuurisista aluksista ovat siis olleet varsin positiivisia, enkä itse ole huomannut puutteita ammatillisessa osaamisessa tai sosiaalisessa käytöksessä. Filippiiniläiset merimiehet usein tuovat toimeentulon perheelleen, johon kuuluu usein myös omat ja puolison vanhemmat, sekä usein he auttavat myös muita läheisiään esimerkiksi sisarustensa lapsia rahallisesti. Eräs konepäälikkö kertoi, että jokaisen työjakson jälkeen filippiiniläisestä työntekijästä tehdään raportti, jossa muun muassa vastataan kysymykseen, halutaanko työntekijä takaisin laivalle vaihtoehdoilla, kyllä, ei ja ei missään nimessä. Filippiiniläisillä on siis kovat paineet suoriutua tehtävistään ja monet ovat heistä riippuvaisia kotimaassaan. Sosiaaliturva ja koulutusmahdollisuudet, ilman taloudellisia edellytyksiä, ovat Filippiineillä lähes olemattomat. Näin ollen motivaatio ja paineet ovat filippiiniläisillä varsin suuret työskennellessään laivalla.

5.2 Yksikulttuuriset alukset

Kolmessa aluksessa, joissa olen työskennellyt, on ollut EU-miehistö. Miehistöt ovat koostuneet suurimmaksi osaksi suomalaisista. Alukset ovat olleet pienempiä 5-8 hengen miehistöllä toimivia, josta 1-3 on ollut muita kuin suomalaisia, useimmiten virolaisia. Suomalaiset ovat usein kysyneet minulta ainoastaan mistä koulusta tulen, virolaiset eivät yleensä edes sitä.

6 YHTEENVETO

6.1 Tutkimuksen yhteenveto

Tutkimus onnistui selvittämään, että monikulttuurisuuteen siirtyminen oli selvästi vaikuttanut arkeen laivoilla. Vastauksia saatiin yhteensä 39, mikä oli hieman toivottua vähemmän ja näin ollen vastausten vertailuja iän, sukupuolen tai aseman mukaan ei pystytty tekemään, sillä suurin osa vastaajista oli kansipäällystään kuuluvia miehiä iältään 40-49 vuotta. Tutkimus osoitti, että suurimmat muutokset ovat tapahtuneet hierarkiaan ja laivalla yhdessäoloon liittyen. Hierarkia on lisääntynyt vahvasti, mikä on koettu vaihtelevasti positiivisena ja negatiivisena asiana. Jotkut kokevat sen positiivisena muun muassa käskyjen pikaisempana noudattamisena ja vähentyneenä valittamisena. Toisaalta osa kokee, että monikulttuurinen miehistö ei välttämättä uskalla tuoda ilmi epäkohtia ja mahdollisia virheitä, joita esimies saattaa tehdä, aiheuttaen mahdollisia vaaratilanteita. Vahva hierarkkisuus on koettu näkyvän myös tehtävien selvässä jaossa, josta ei monikulttuurisessa miehistössä helposti jousteta muun muassa vahtien päivittäiset tai viikoittaiset tehtävät halutaan pitää niin kuin ne on kirjattu. Tämän olen myös omakohtaisesti kokenut ja asiasta muilta kuullut, kun on omatoimisesti erehtynyt tekemään toiselle vahdille kuuluvaa tehtävää, esimerkiksi komentosillan siivousta tai roskien vientiä ja tästä on saanut palautetta tehtävän kuuluvan eri vahdille.

Noin puolet koki yhdessä vietetyn ajan vähentyneen monikulttuuriseen alukseen siirryttäessä. Työn koettiin muuttuneen hektisemmäksi ja lepoajat käytettiin aikaisempaa enemmän lepäämiseen. Myös aikaisemmin täysin suomalaisissa aluksissa todettiin syntyneen sosiaalisia ryhmittymiä, mutta tämä oli lisääntynyt monikulttuurisuuden myötä, jolloin filippiiniläiset ja suomalaiset olivat jakaantuneet omiin ryhmiinsä ja näin ollen suomalaisilla oli vähemmän mahdollisia tilanteita sosialisoida. Moni toi esille myös kielimuurin, joka rajoittaa suuresti suomalaisten ja filippiiniläisten välistä sosiaalisuutta. Myös työn hektisyyden lisääntyminen ja tästä johtuva levon tarpeen lisääntyminen vähentää sosiaalisuutta miehistön viettäessä enemmän aikaa hyteissään leväten.

Työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä tuli vapaamuotoisissa vastauksissa ilmi, että filippiiniläisten pohjakoulutukseen ei luoteta yhtä vahvasti kuin suomalaisten. Tästä johtuen uuden työntekijän kohdalla seurataan tarkemmin tehtävien suorittamista, laatua ja työturvallisuutta. Myös perehdyttämisessä ollaan tarkempia. Työntekijälle palautetta annettaessa tai kritisoidessa pitää olla tarkka ajan ja paikan suhteen, jotta työntekijä ei ”menetä kasvojaan” muiden työntekijöiden mielessä.

Noin 10% vastaajista piti positiivisena työympäristön muutoksesta yksikulttuurisesta monikulttuuriseen, puolet oli vahvasti sitä vastaan ja noin 40% ei ollut asiasta vahvaa mielipidettä suuntaan tai toiseen ja näkivät muutoksessa hyviä ja huonoja puolia. Muutama vastaaja mainitsi, että vastaan on tullut hyviä ja huonoja työntekijöitä ja kyse on vain yksilöistä. Osittain vahvat negatiiviset kommentit saattavat johtua suomalaisten työpaikkojen siirtymisestä ulkomaalaisille, josta muutama asiaton palaute, joissa lähinnä solvattiin alatyylisesti ei-EU-työntekijöitä, mahdollisesti johtui. Suurin osa monikulttuurisuutta negatiivisena asiana pitävästä palautteesta oli kuitenkin asiallista ja pitkästi perusteltua. Vastaajat, jotka kokivat muutoksen positiivisina, olivat itse työskennelleet aikaisemmin muualle kuin suomeen liputetuissa aluksissa ja täten monikulttuurisissa miehistöissä. Muutama vastaaja kritisoi filippiiniläisten tekevän työt suomalaisia hitaammin. Tästä itselläni on usealta alukselta kokemuksia muun muassa maalaustöistä, jotka saatetaan tehdä hieman suomalaista hitaammin, jolloin työ tulee valmiiksi esimerkiksi seuraavaan taukoon mennessä, kun taas suomalaisten kanssa saatetaan saada työ tehtyä 15 minuuttia nopeammin ja pidetään pidempi kahvitauko, tehdyn työn määrän kuitenkin pysyen samana.

Muutosta on siis selvästi tapahtunut ja siitä ollaan montaa mieltä. Jatkotutkimuksella olisi hyvä selvittää, miten vähentynyt sosiaalisuus vaikuttaa miehistön työssä jaksamiseen ja onko eriävästä hierarkiakäsityksestä haittaa laivan turvalliselle kululle. Myös selvitys siitä, olisiko ei-EU-miehistön mahdollista omaksua paremmin vähempi hierarkia tai suomalaisten vahvempi, kumpi tahansa toimii paremmin kullakin aluksella, voisi olla hyödyksi laivan toiminnalle. Myös laajempi tietoisuus eri kulttuureista voisi helpottaa muutoksesta johtuvia negatiivisia puolia. Ymmärtääkö eri kulttuurista tuleva esimies tai alainen varmasti mitä itse tarkoittaa ja milloin se tarkoitetaan tehtäväksi? Itselleni tuli yllätyksenä katsoessani Videotel -koulutusvideota aluksella, että eri kult-

tuureissa saatetaan ymmärtää täysin eri tavalla odotettu lopputulos esimerkiksi lauseelle ”I will do my best”. Voisi siis olla aiheellista selvittää olisiko filippiiniläisille ja suomalaisille toisesta kulttuurista tietoa antavaa kurssia tai videota, josta voisi oppia millä tavalla on totuttu toimimaan. MRM -koulutusta voisi laajentaa ja sen tulisi koskettaa koko miehistöä. Parempi tieto kollegan kulttuurista mahdollisesti lisäisi sosiaalisuutta, jolloin kollegat tuntisi paremmin ja varsinkin laivalla tämä olisi varmasti eduksi työympäristön ollessa varsin tiivis. Työyhteisön tiiviimmät välit mahdollisesti alentaisivat kynnystä tuoda erilaisia asioita esille, näin parantaen työn mielekkyyttä ja jopa turvallisuutta. Ajan ja paikan salliessa yhteinen tekeminen kuten sauna- tai peliillat voisivat auttaa tutustumista eri kulttuureista tulevien välillä. Eräs vastaaja mainitsi, että suomalaisilla ja muilla on omat kokoontumisensa, mutta siihen on iso vaikutus päällikön asenteella.

6.2 Loppusanat

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, oliko muutoksia tapahtunut laivan arjessa. Muutosta on tapahtunut ja se on koettu positiivisena sekä negatiivisena. Tärkeätä olisi jatkossa selvittää, mistä positiiviset ja negatiiviset kokemukset johtuvat, ovatko ne aiheutuneet kohdalle osuneista työntekijöistä, mahdollisista ennakkoasenteista vai jostain muusta. Näillä tiedoilla voitaisiin jatkossa sijoittaa sopivat työntekijät sopiviin työpaikkoihin tai parantaa asenteita koulutuksella. Tärkeintä laivalla on kuitenkin turvallisuus ja hyvä yhteishenki parantaa sitä, kuin myös työssä jaksamista.

Mahdollisissa jatkotutkimuksissa olisi hyvä olla suurempi otanta ja suurempi fokus yhteen aihealueeseen, esimerkiksi turvallisuuteen. Myös pienempien suomalaisten alusten työ- ja turvallisuuskulttuuria olisi aiheellista tutkia ja mahdollisiin epäkohtiin puuttua.

LÄHTEET

Ala-Pöllänen, A. 2017. Happy ship? Väitöskirja Helsinki: Helsingin yliopisto.

Anttila, P. (2006). Tutkiva toiminta ja teos, ilmaisu, tekeminen. Hamina: Akatiimi.

EF Education First -nettisivut. 2016. Viitattu 27.5.2018. <http://www.ef.fi/eipi/>

Haavisto Sanna, K. V. (2014). Stay onboard. Kotka: KYAMK.

POEA Philippine overseas employment administration -nettisivut. 2014. Viitattu 27.5.2018 <http://www.poea.gov.ph/annualreports/annualreports.html>

POEA Philippine overseas employment administration -nettisivut. 2017. Viitattu 27.5.2018 <http://www.poea.gov.ph/cgi-bin/agList.asp?mode=allSB>

Virta, I. 2014. Liputus kääntyi kotiin. Viitattu 27.5.2018.
<http://www.talouselama.fi/uutiset/liputus-kaantyi-kotiin-3450602>

LIITE 1

MONIKULTTUURISUUS-TUTKIMUS

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, miten siirtyminen yksikulttuurisesta laivasta monikulttuuriseen on vaikuttanut työoloihin.

Ikä: alle 20v <input type="checkbox"/> 20-29v <input type="checkbox"/> 30-39v <input type="checkbox"/> 40-49v <input type="checkbox"/> 50-59v <input type="checkbox"/> 60v- <input type="checkbox"/>
Sukupuoli: Mies <input type="checkbox"/> Nainen <input type="checkbox"/>
Ammattinimike: Kansipäällystö <input type="checkbox"/> Konepäällystö <input type="checkbox"/> Kansimiehistö <input type="checkbox"/> Konemiehistö <input type="checkbox"/> Talous <input type="checkbox"/>
Työkokemus laivalla vuosina:
Työkokemus monikulttuurisissa laivoissa:
Englannin kielen taito: Heikko <input type="checkbox"/> Välttävä <input type="checkbox"/> Tyydyttävä <input type="checkbox"/> Hyvä <input type="checkbox"/> Erinomainen <input type="checkbox"/>

Monikulttuurisessa aluksessa verrattuna yksikulttuuriseen alukseen	Vähemmän	Ei muutosta			Enemmän
1. Työtehtäviin (esim. siivous) käytetään aikaa	1	2	3	4	5
2. Henkilökunta kokoontuu viettämään aikaa yhdessä	1	2	3	4	5
3. Pelaa (esim. korttia/pelikoneita) muiden kanssa	1	2	3	4	5
4. Harrastan liikuntaa (esim. pingis, lentopallo) muiden kanssa	1	2	3	4	5
5. Juttelen muiden kanssa	1	2	3	4	5
6. Työtehtäviin varataan aikaa	1	2	3	4	5
7. Henkilökunnan hierarkia vaikuttaa keskusteluihin	1	2	3	4	5
8. Vietän aikaa hytissäni	1	2	3	4	5
9. Puhun henkilökohtaisista asioista (esim. perheestä)	1	2	3	4	5
10. Tarkkailen työn laatua	1	2	3	4	5
11. Työturvallisuuteen kiinnitetään huomiota	1	2	3	4	5
12. Vietän aikaa yksin	1	2	3	4	5
13. Työpalavereja (esim. päivän työnjako) pidetään	1	2	3	4	5
14. Pidän työskentelystä monikulttuurisessa aluksessa	1	2	3	4	5
15. Henkilökohtaisia suojavarusteita käytetään	1	2	3	4	5
16. Poistun laivasta viettämään vapaavahtia muun henkilökunnan kanssa	1	2	3	4	5
17. Konflikteja syntyy	1	2	3	4	5
18. Harrastan yksilöliikuntaa	1	2	3	4	5
19. Työajan noudattamista seurataan	1	2	3	4	5
20. Tiedän työkavereista henkilökohtaisia asioita	1	2	3	4	5

Kääntöpuolelle voit kirjoittaa mielipiteesi tai eroja, joita olet huomannut monikulttuurisessa aluksessa