

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Merenkulun koulutusohjelma / merikapteeni

Antti Piirainen

LANGH SHIP -VARUSTAMON LAIVOJEN HENKILÖSTÖN  
TYÖTYYTYVÄISYYS

Opinnäytetyö 2011

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

#### Merenkulun koulutusohjelma

PIIRAINEN, ANTTI

Langh Ship -varustamon laivojen henkilöstön työtyytyväisyys

Opinnäytetyö

50 sivua + 24 liitesivua

Työn ohjaaja

Timo Alava

Toimeksiantaja

Langh Ship Oy

Maaliskuu 2011

Avainsanat

työtyytyväisyys, merimiehet, rahtilaivat, työolot, työhyvinvointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tutkimuksen toimeksiantajan Langh Ship Oy:n merihenkilöstön työtyytyväisyyttä. Tutkimusongelmana oli tutkia, miten tyytyväisiä Langh Ship -varustamon laivatyöntekijät ovat työolosuhteisiinsa ja kuinka näitä olosuhteita voitaisiin mahdollisesti parantaa niin, että työtyytyväisyys paranisi.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rakennettu työhyvinvointia sekä merenkulun erityisolosuhteita käsittelevän kirjallisuuden perusteella. Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta. Kyselytutkimus toteutettiin postitse merihenkilöstölle lähetetyllä kyselylomakkeella. Tutkimus oli kokonaistutkimus ja sen kohteena olivat kaikki varustamon 99 laivatyöntekijää. Kyselyyn vastasi 63 henkilöä, joka on 64 % tutkimuksen perusjoukosta.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että laivatyöntekijöiden työtyytyväisyys on erittäin hyvä. Erityisesti tyytyväisiä oltiin vuorottelujärjestelmään, ruokaan ja käytössä oleviin työvälineisiin. Myös työmotivaatio oli korkealla. Lisäksi toivottiin, että yleneminen tapahtuisi taitojen mukaan. Tulosten perusteella varustamon kannattaisi kiinnittää huomiota Marjatta- ja Laura-laivojen suhteessa muita laivoja heikompaan työtyytyväisyyteen. Lisäksi kannattaisi pyrkiä sitouttamaan henkilöstöä varustamoon vahvemmin ja helpottamaan pelkoa halpatyövoiman käyttöön siirtymisestä.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences, Degree Programme in Marine Technology

PIIRAINEN, ANTTI

Job Satisfaction of the sea personnel working at Langh Ship

Bachelor's Thesis

50 pages + 24 pages of appendices

Supervisor

Timo Alava

Commissioned by

Langh Ship Ltd.

March 2011

Keywords

job satisfaction, seamen, cargo ships, working conditions, occupational well-being

The objective of the thesis was to explore the job satisfaction of the sea personnel working at Langh Ship. The intention was to survey how satisfied the sea personnel are with their working conditions. In addition, the aim of the thesis was to yield information on how the working conditions could be improved so that the level of job satisfaction would be higher.

The theoretical framework of the thesis was based on literature about occupational wellbeing and the special working conditions in cargo ships. The analytical research methodology of the thesis was quantitative. The study was executed in the form of a questionnaire, which was mailed to the sea personnel. The target group was composed of the 99 seamen working at Langh ship. Altogether 63 seaman answered the questionnaire, which gives a response rate of 64 %.

The results indicated that the employees working at Langh Ship vessels are highly satisfied with their current working conditions. Especially the working shifts, food and work equipment received high satisfaction rates. Moreover, the work motivation is high and promotion should be based on skills. In conclusion, the shipowner should pay attention to the relatively lower satisfaction at Marjatta and Laura vessels. Worth considering is also the quite low commitment to working at Langh Ship and how to diminish the fear of using cheap labour.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | JOHDANTO  | 8  |
| 2     | LAIVATYÖOLOSUHTEET                                | 10 |
| 2.1   | Rahtilaiva työympäristönä                         | 10 |
| 2.2   | Työaika   | 11 |
| 2.3   | Vapaa-aika  | 12 |
| 2.4   | Laivan tilat                                      | 14 |
| 2.5   | Melu, värinä, ilmasto                             | 15 |
| 2.6   | Ilmapiiri laivatyöyhteisössä                      | 15 |
| 2.7   | Kommunikaatio laivalla                            | 17 |
| 3     | TYÖHYVINVOINNIN TEORIOITA                         | 18 |
| 3.1   | Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden määritelmä     | 18 |
| 3.2   | Herzbergin ja Maslowin teorit                     | 18 |
| 3.3   | Työmotivaation vaikutus työssä viihtymiseen       | 20 |
| 3.4   | Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä merityössä | 21 |
| 4     | LANGH SHIP -VARUSTAMO                             | 23 |
| 4.1   | Perustietoa varustamosta                          | 23 |
| 4.2   | Laivasto ja henkilökunta                          | 23 |
| 4.2.1 | Aila ja Linda                                     | 24 |
| 4.2.2 | Laura, Marjatta ja Hjördis                        | 25 |
| 5     | TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT MENETELMÄT JA AINEISTO     | 27 |
| 5.1   | Tutkimusmenetelmä, perusjoukko ja keräystapa      | 27 |
| 5.2   | Aineiston käsittely                               | 27 |
| 5.3   | Validius ja reliaabelius                          | 28 |

|   |    |
|---|----|
| 6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET                          | 29 |
| 6.1 Taustatiedot                                      | 29 |
| 6.1.1 Vastaajien lukumäärä eri laivoista              | 29 |
| 6.1.2 Asema/tehtävä laivalla                          | 30 |
| 6.1.3 Työsuhteen kesto Langh Shipillä                 | 30 |
| 6.2 Ilmapiiri ja tiedonkulku                          | 31 |
| 6.2.1 Tiedonkulku laivan sisällä                      | 31 |
| 6.2.2 Laivan ja konttorin välinen yhteistyö           | 31 |
| 6.2.3 Työhön motivoituneisuus                         | 32 |
| 6.2.4 Työn arvostettavuuden kokeminen                 | 32 |
| 6.2.5 Laivan sisäinen ilmapiiri                       | 33 |
| 6.2.6 Työntekijöiden väliset ristiriitatilanteet      | 34 |
| 6.3 Laivan varustelu ja ruoka                         | 34 |
| 6.3.1 Välineet vapaa-ajalla viihtymiseen              | 34 |
| 6.3.2 Kuntoiluvälineiden riittävyys                   | 35 |
| 6.3.3 Yhteydenpitovälineiden riittävyys               | 36 |
| 6.3.4 Asuinterilat                                    | 36 |
| 6.3.5 Työvälineet                                     | 37 |
| 6.3.6 Laivaruoka                                      | 37 |
| 6.4 Henkilöstöpolitiikka                              | 38 |
| 6.4.1 Tyytyväisyys miehistövaihtoihin                 | 38 |
| 6.4.2 Tyytyväisyys vuorottelujärjestelmään            | 38 |
| 6.4.3 Ylenemismahdollisuuksien kokeminen              | 39 |
| 6.4.4 Huolestuneisuus halpatyövoiman käytöstä         | 40 |
| 6.4.5 Suunnitelmat työsuhteen jatkosta Langh Shipillä | 41 |
| 6.4.6 Tyytyväisyys työterveyshuoltoon                 | 41 |
| 6.4.7 Varustamon suosittelu                           | 42 |
| 6.4.8 Muu vapaamuotoinen palaute                      | 42 |

|  |    |
|--|----|
| 7 PÄÄTELMÄT  | 44 |
| 7.1 Tulokset tavoitteiden ja tutkimusongelman näkökulmasta | 44 |
| 7.1.1 Ilmapiiri ja tiedonkulku                             | 44 |
| 7.1.2 Laivan varustelu ja ruoka                            | 45 |
| 7.1.3 Henkilöstöpolitiikka                                 | 46 |
| 7.2 Yhteenveto ja kehitysehdotukset toimeksiantajalle      | 47 |
| 7.2.1 Kehitysehdotuksia                                    | 48 |
| LÄHTEET  | 49 |
| LIITTEET   |    |
| Liite 1. Kyselyn saatekirje                                |    |
| Liite 2. Kyselylomake                                      |    |
| Liite 3. Kysymys 1, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 4. Kysymys 2, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 5. Kysymys 3, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 6. Kysymys 4, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 7. Kysymys 5, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 8. Kysymys 6, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 9. Kysymys 7, laivakohtainen erittely                |    |
| Liite 10. Kysymys 8, laivakohtainen erittely               |    |
| Liite 11. Kysymys 9, laivakohtainen erittely               |    |
| Liite 12. Kysymys 10, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 13. Kysymys 11, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 14. Kysymys 12, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 15. Kysymys 13, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 16. Kysymys 14, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 17. Kysymys 15, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 18. Kysymys 16, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 19. Kysymys 17, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 20. Kysymys 18, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 21. Kysymys 19, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 22. Kysymys 20, laivakohtainen erittely              |    |
| Liite 23: Kysymys 21, avoimet kommentit                    |    |

## KUVA- JA KUVIOLUETTELO

- Kuva 1. M/S Aila, miehitys 10 työntekijää
- Kuva 2. M/S Marjatta, miehitys 9 työntekijää
- Kuvio 3. Vastaajien jakautuminen laivoittain
- Kuvio 4. Vastaajien asema/tehtävä laivalla
- Kuvio 5. Työsuhteen kesto Langh Shipillä
- Kuvio 6. Tiedon kulku laivan sisällä on hyvä
- Kuvio 7. Laivan ja konttorin välinen yhteistyö on hyvä
- Kuvio 8. Olen hyvin motivoitunut työhöni
- Kuvio 9. Mielestäni työtäni arvostetaan
- Kuvio 10. Ilmapiiri laivalla on hyvä
- Kuvio 11. Laivallamme on usein ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä
- Kuvio 13. Laivallamme on riittävästi kuntoiluvälineitä
- Kuvio 14. Laivallamme on riittävän hyvät yhteydenpitovälineet maihin
- Kuvio 15. Laivallamme asuintilat ovat hyvät
- Kuvio 16. Minulla on käytössä kaikki työtäni varten tarvitsemani välineet
- Kuvio 17. Olen tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan
- Kuvio 18. Miehistön vaihdot sujuvat laivallamme hyvin
- Kuvio 19. Olen tyytyväinen laivamme vuorottelujärjestelmään
- Kuvio 20. Ylenemismahdollisuudet Langh Shipillä ovat hyvät
- Kuvio 21. Ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan
- Kuvio 22. Halpatyövoiman uhka suomalaisvarustamoissa huolestuttaa minua
- Kuvio 23. Suunnitelmissani on siirtyä toiseen varustamoon viiden vuoden sisällä
- Kuvio 24. Olen tyytyväinen työterveyshuoltoomme
- Kuvio 25. Suosittelen varustamoamme kavereilleni

## TAULUKKOLUETTELO

- Taulukko 1. Maslowin tarvehierarkian tasot
- Taulukko 2. Näiden ollessa tasapainossa, syntyy työmotivaatio
- Taulukko 3. Laivahenkilöstön työtehtävien jakautuminen

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia Langh Ship -varustamon viiden laivan miehistön työtyytyväisyyttä. Tutkimuskohteena ovat siten laivoissa työskentelevät merimiehet ja heidän tyytyväisyytensä työoloihin. Työskenneltäessä useita viikkoja laivassa samojen ihmisten kanssa on selvää, että työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin erityyppiset asiat kuin maatoissa.

Merimies on laivalla työskentelevän henkilön yleisnimike, jolla voidaan viitata niin miehistöön, päällystöön, matruusiin kuin kokkiinkin ja niin naiseen kuin mieheen. Suomalaisten merenkulkijoiden lukumäärä on noin 10 000. Merenkulku on yksi Suomen elinkeinoelämän avainaloista; Suomen ja ulkomaiden välisestä tavaraliikenteestä yli 85 % kuljetetaan meriteitse. (Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies). Sanoja merimies ja merenkulkija käytetään tässä työssä synonyymeina. Päällystö -käsite tarkoittaa laivahierarkiassa korkeammalla olevia ammatteja, kuten päällikkö, perämiehet ja konepäällikkö, kun taas miehistö -käsitteellä viitataan tässä työssä hierarkiassa alempana oleviin ammattinimikkeisiin.

Opinnäytetyössä keskitytään tutkimaan ainoastaan Langh Shipin laivoilla työskentelevien noin sadan merimiehen työtyytyväisyyttä. Tutkimuksella ei selvitetä Langh Ship -varustamon maahenkilöstön työhyvinvointia, ja siten tutkimustuloksia ei voi yleistää koskemaan koko varustamo. Myöskään tuloksista ei voi tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä merimiesten työolosuhteista tai hyvinvoinnista, koska tutkimus on kohdennettu ainoastaan Langh Ship -varustamon merimiehiin.

Pääasiallisena tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista lähestymistapaa. Se toteutettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin tulosteena laivoille ja palkkalappujen mukana kotiin. Tämä opinnäytetyö on kokonaistutkimus, jonka kohteena on koko joukko eli kaikki laivojen työntekijät. Kyselylomakkeen yhden avoimen kysymyksen vastaukset käsitellään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen.

Sanotaan, että merimies on erimies, mutta maailma on muuttunut vuosien saatossa. Kiristynvä kilpailu ja talousajattelu ovat jättäneet jälkensä myös merimiesammattiin. Moni merenkulkija on lähtenyt merelle mielessään vanhan ajan ihannekuva merimiehen ammatista, ”vapautta ja seikkailuja maailmalla”, mutta todellisuus on nykyään



hyvin toisenlainen. Vaikuttaako tämä työnlaadun muutos merimiesten tyytyväisyyteen vai onko siihen sopeuduttu ajan saatossa?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten laivahenkilöstö voi tällä hetkellä ja miten laivaoloja mahdollisesti voisi kehittää näiden olojen parantamiseksi. Tavoitteena on löytää työntekijöiden mielestä työoloissa mahdollisesti esiintyvät puutteet ja kehityskohteet, jotta oloja voidaan parantaa niin, että hyvinvointi ja tyytyväisyys lisääntyvät.

Kysymyksen muotoon aseteltuna tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on:

Miten tyytyväisiä Langh Ship -varustamon laivatyöntekijät ovat työolosuhteisiinsa ja kuinka näitä olosuhteita voitaisiin mahdollisesti parantaa niin, että työtyytyväisyys parani?

## 2 LAIVATYÖOLOSUHTEET

Tämän luvun aluksi selvitetään yleisesti, millaista rahtilaivalla työskentely on. Sen jälkeen työolosuhteiden käsittely on jaettu osioihin työaika, vapaa-aika ja laivan tilat. Lopuksi käsitellään muita laivalla työskentelyyn vaikuttavia olosuhteita, kuten melua, tärinää, ilmastoa, työilmapiiriä ja laivan sisäistä sekä laivan ja varustamon välistä kommunikointia.

### 2.1 Rahtilaiva työympäristönä

Vanhan käsityksen mukaan merimiehet ovat miehistä miehikkäimpiä, seilaavat rohkeina maailmalla ja joka satamassa odottaa kaunis nainen. Tarpeen tullen nautitaan rommia suoraan pullosta. Tämä käsitys merimiehen ammatista vaatii hieman päivitystä. (Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies).

Työympäristönä rahtilaiva on monella tapaa poikkeuksellinen. Työskennellessään laivalla merenkulkija on eristyksissä ulkomaailmasta, perheestään ja ystävistään. Merenkulkija työskentelee tyypillisesti laivalla yhtämittaisesti useita viikkoja. Laivalta ei lähdetä illaksi kotiin, vaan laiva on useiden viikkojen ajan sekä koti että työpaikka. Myös vapaa-aika vietetään työpaikalla muun laivahenkilöstön kanssa – seuraa ei voi valita, vaan työkaverit ovat läsnä kellon ympäri. Lisäksi laiva on fyysisenä ympäristönä monesti ahdas ja merenkäynti tuo laivalla oloon omat erityispiirteensä. Mahdollisuus luonnolliseen liikuntaan laivalla on myös usein puutteellista, mikä saattaa aiheuttaa merenkulkijalle terveysongelmia – niin fyysisiä kuin henkisiä, ja saattaa ilmentyä työtyytymättömyytensä. (Stenko 1988, 134).

Mira Karjalainen lähestyy pro gradu -työssään laivaolosuhteita vankilametaforan kautta, sillä noin kolmasosa hänen tutkimukseensa haastatelluista rinnasti vankilan ja laivan jollain tapaa, vaikka sitä ei erikseen kysytty. Esimerkkinä eräs Karjalaisen haastattelema merimies toteaa:

*”Kyl täytyy olla vähän päässä vikaa että tänne lähtee. Ajattele nyt pitemmän päälle... Tää on niinku vapaaehtoinen vankila. Pienet kopit, samat naamat tulee käytävil vastaan ihan niinku linnas... ja sit kuuden viikon törnit, me istutaan kuuden viikon tuomi-ot aina kerrallaan.”* (Karjalainen 1999, 62.)

Vankilametaforan kielteisyys ei kuitenkaan anna koko kuvaa siitä, miten merimiehet suhtautuvat laivaelämään. Erona vankilaan on mm. se, että laivalle lähdetään vapaaehtoisesti. Samankaltaisuutta vankilan suhteen taas löytyy esimerkiksi ruokailusta: kuten vankilassa, ei laivassakaan työntekijä päättä, mitä hän syö ja milloin syö. Kokki laittaa samaa ruokaa kaikille, tiettyyn aikaan, jolloin merimiehet syövät sitä, mitä on tarjolla. (Karjalainen 1999, 63, 69, 74.) Laivalla kuitenkin välipalat ovat vapaasti valittavissa jääkaapin valikoimasta.

Tyypillisesti laivoilla työskentelee 10 - 18 henkilöä aluksen koosta, tyypistä ja liikennealueesta riippuen. Pienimmillä lastialuksilla miehistön lukumäärä on kerrallaan noin 10 tai vähemmän. Rahtilaivan tyypistä riippumatta henkilökunta voidaan jakaa kansipäällystään, konepäällystään ja miehistöön. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.)

## 2.2 Työaika

Merenkulkijat tekevät töitä yleensä noin puolet vuodesta ja toinen puolisko vuodesta ollaan yleensä lomalla. Nykyisin työt jaksottuvat yleisimmin 4 - 6 viikon mittaisiksi ajoiksi ja lomajakso on samanpituinen. Työjaksoja kutsutaan merimieskielellä ”törneiksi”, joiden aikana henkilö asuu laivalla ympäri vuorokauden. Laivoilla näkyy vain harvoin muita kuin laivahenkilökuntaa, sillä mahdolliset harvat vierailijat käyvät laivalla yleensä vain työasioissa. Tavallista merityölle on eläminen työpaikalla ja siten ajan ja tilan ”vääristyminen” totutusta. (Karjalainen 1999, 14.)

Modernin rahtialuksen voi nähdä merellä liikkuvana tehtaana, joka toimii kuudessa vahdissa 24 tuntia vuorokaudessa vuoden jokaisena päivänä (Karjalainen 1999, 4). Vuorokautinen työaika aluksen työntekijöiden kesken on jaettu niin kutsuttuihin vahtivuoroihin. Vahtivuorot ovat tyypillisesti joko 4 tuntia töitä ja 8 tuntia vapaata tai 6 tuntia töitä ja 6 tuntia vapaata. Suomalaisilla aluksilla on käytössä laivatyössä pääasiallisesti 1:1 -vuorottelujärjestelmä. Se tarkoittaa sitä, että yhtä työjaksoa aluksella seuraa yhtä pitkä vapaa-aikajakso, ns vastikevapaa maissa. Edellä kuvattu vuorottelujärjestelmä perustuu siihen, että merenkulkijat työskentelevät aluksella viikon kaikkina päivinä. Lauantaisin ja sunnuntaisin sekä muina pyhäpäivinä tehty työ korvataan työntekijälle vastaavana vastikevapaa-aikana maissa. Vuorottelujärjestelmä voi edellyttää tämän lisäksi sitä, että laivallaolajakson aikana tehdään jonkin verran ylitöitä. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.)

Satamassaolot ovat tämän päivän merimiestyössä lyhyitä ja satamassa käymiseen merenkulkijoilla on harvoin aikaa. Kaukana ovat ne ajat, jolloin merimiehet ”näkivät maailmaa”. Satamaan tullaan tai sieltä lähdetään, lasti puretaan tai lastataan mihin vuorokauden aikaan tahansa. Laivatoimintojen kannalta on vaikea erottaa tiistaiaamupäivää sunnuntaiaamuyöstä tai joulupäivästä. Laiva ei nuku koskaan. Vapaapäiviä merenkulkijoilla ei ole törnin aikana, vaan silloin työskennellään päivittäin täysi työpäivä. Tässä mielessä jokainen työpäivä on samanlainen, ja viikonpäivät menevätkin helposti sekaisin. (Karjalainen 1999, 14.)

Vuorokausi on yleensä jaettu kolmeen vahtivuoroon. Jokaisella työntekijällä on ennalta sovitut työajat, jotka pysyvät samoina koko törnin ajan. Töihin mennään siten aina samana kellonlyömänä, oli sitten yö tai ei, oltiin satamassa tai ei, oli keli mikä tahansa, oli joulukuu tai ei. Työaika on usein monotonista. Unen ja työn jaksottuminen on yleensä koko työjakson ajan sama. (Karjalainen 1999, 15.)

Mira Karjalainen on käsitellyt pro gradu -työssään merimiesten työolosuhteita, ja tutkimuksen mukaan merenkulkijat usein jo laivalle mennessään laskevat, milloin viikojen törni on ohi ja pääsee lähtemään kotiin. Eräs Karjalaisen haastatteleminen vahtimiehistä toteaa osuvasti seuraavaa:

*”Se että ollaan kuusi tai neljä viikkoa täällä ja ootetaan että pääsis pois.. Eli melkeen heti kun sä tuut tänne kassis kanssa ja tyhjennät sen, niin sä katot almanakasta että milloin lähdet pois.”*  
(Karjalainen 1999, 15.)

Suomalaiset merenkulkijat ovat tyytyväisiä 1:1 – vuorottelujärjestelmään, ja monen mielestä se on tehnyt ammatista ”yhteiskuntakelpoisen”. Ennen vanhaan työreissu saattoi kestää esimerkiksi 8 kuukautta, ja sen päälle ei tullut samanmittaista vapaata, vaan seuraavaan reissuun piti lähteä jo aiemmin. Monen kuukauden reissuilla kotiasiat ja työtilanne saattoivat ajaa merimiehen siihen pisteeseen, että ulospääsyä ei tuntunut löytyvän. Tällaisessa työasetelmassa monelta merenkulkijalta meni perhe ja oma henkinen hyvinvointi kärsi. (Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies.)

## 2.3 Vapaa-aika

Laiva toimii kuin tehdas 24 tuntia vuorokaudessa, mutta merenkulkijoiden kannalta erona tehtaaseen on se, että tehtaalta mennään yöksi kotiin, kun taas laivalla asutaan

pitkiä aikoja. Normaaaleissa oloissa työntekijät voivat rentoutua ja purkaa työpaineita muualla, kun taas laivalla nämä asiat hoidetaan työpaikalla. Merimies viettää vapaa-aikansa työpaikalla, eikä siten turhautumien purkaminen ole helppoa. Kun asuu puolet vuodesta eristyksissä, tehtaassa kaltaisessa liikkuvassa tilassa, vapaa-ajan käyttö voi muodostua ongelmaksi. Rajoitettu tila ja vähäiset vapaa-ajanviettomahdollisuudet ovat omiaan passivoimaan ihmistä. (Karjalainen 1999, 4-5.)

Yleisimpiä vapaa-ajanviettotapoja rahtialuksella ovat lukeminen, television katselu, yhteydenpito lähiomaisiin, punttisalilla käyminen ja nukkuminen (Soini ym. 1992, 92-100). Suurin osa merimiehen vapaa-ajasta kuluu nukkumiseen, koska seuraavaa työtä vuoroa ennen on syytä levätä. Satamaan tullaan yleensä yöaikaan, joten usein tänä päivänä satamissa vierailu ei merimiehiä houkuta. Lisäksi usein laivan 24-tuntisesta liikennöinnistä ja omista vahtivuoroista johtuen aikaa satamissa käyntiin ei usein liene. Tämän päivän merityössä satama-ajat ovat lyhentyneet, eikä oma vapaavuoro osu aina kohdilleen satamassaoloajan kanssa. Tämän lisäksi satamat sijaitsevat usein kaukana asutuksesta. (Karjalainen 1999, 16.) Satamissa merimiehillä on myös mahdollisuus käyttää merimieskirkon ja merimiespalvelutoimiston tarjoamia palveluita.

Aluksella tarjolla olevat virikkeet ja vapaa-ajan toimintamahdollisuudet ovat tilan vuoksi rajoitetut ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut ovat ulottumattomissa. Yhteydenpito työpaikan ulkopuolelle perheeseen ja ystäviin vähenee tai ainakin muuttuu luonteeltaan eripituisiksi jaksoiksi. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.) Yhteydenpitoa tänä päivänä helpottavat matkapuhelimet ja internet. Useilla laivoilla on tarjolla ilmainen WLAN-yhteys, jotta maissa odottaviin lähiomaisiin yhteydenpito helpottuisi. (Valtari 2003, 21.) Kuitenkin joillakin merialueilla puhelin ei ole aina kuuluvissa eikä internet-yhteyttä ole saatavissa. Merenkulkijoilla on siis ajanjaksoja, jolloin lähiomaisiin ei ole mahdollista saada yhteyttä muuten kuin laivalla olevan satelliittipuhelimen ja MF/HF laitteiden avulla, jotka ovat pääasiassa tarkoitettu hätätilanteita ja virka-asioita varten.

Vapaa-ajanviettotavat laivoilla ovat muuttuneet vajaassa 40 vuodessa merkittäväällä tavalla. Aiemmin, kun ei ollut teknisiä laitteita, kuten DVD:tä ja tietokoneita, illalla pelattiin porukalla korttia tai istuttiin kannella juttelemassa ja polttamassa tupakkaa. ”Vanhojen aikojen” merimiesten mielestä nykypäivän työssä ei tutustu samalla tavalla työkavereihin eikä koeta sitä vanhanlaista merimieskulttuuria samalla tavalla kuin en-

nen. Monilla laivoilla tyypillistä on, että työajan jälkeen työntekijät sulkeutuvat omiin hytteihinsä. (Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies.)

Vapaa-ajanviettoa laivalla leimaa usein organisoimattomuus ja yhteistyön puute; tapaamisia muun laivaväen kanssa ei usein sovita erikseen. Vapaa-ajan toimintoja tehdään ikään kuin yksin, vaikka laivassa on monta muuta ihmistä rajoitetussa tilassa tekemässä jotakuinkin samoja asioita. Esimerkiksi saunassa ja punttisalilla käydään yleensä omaa tahtia. Omassa hytissä tyypillisesti luetaan, katsotaan televisiota tai filmejä. Yhteisiä illanviettoja järjestetään tyypillisesti vain juhlapyhinä, kuten jouluna ja uutena vuotena. (Karjalainen 1999, 90-92). Henkilöiden eri tahtiin menevät vahtivuorot vaikuttavat siihen, että vapaa-aikaa joudutaan usein pakostakin viettämään yksin.

## 2.4 Laivan tilat

Rahtialus muodostaa työympäristön, joka rakentuu eri tasoilla olevista työtiloista ja niitä yhdistävistä monentyyppisistä käytävistä ja portaista. Monet näistä tiloista ovat erittäin ahtaita ja erityisesti konehuoneessa portaat ovat kapeita ja jyrkkiä. Liukkaus, märkyys, jäätyminen ja aluksen keinuminen vaikeuttavat usein liikkumista ja vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksia. Lisäksi työskentely aluksella tapahtuu usein hankalissa olosuhteissa, esimerkiksi osa kannen huoltotöistä edellyttää työskentelyä pystysuorien seinämien sivuilla tai mastoissa. Koneosastolla korjaus- ja huoltotyöt joudutaan tekemään ahtaissa ja ergonomisesti vaikeissa olosuhteissa. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.)

Merimiehen tila on rajattu yhteen laivaan, josta suurin osa on varattu lastille. Laivalla voi liikkua vapaasti, mutta usein meluisa konehuone tai sotkuinen keulasoppi eivät ole laskettavissa virkistystiloihin. Käytännössä oleskelutilaa ei ole kuin oma hytti, messi ja punttisali. Messi on ruokailutila, jossa merimiehet kohtaavat esimerkiksi voileivänhakureissulla. Messissä on tyypillisesti myös televisio, jota katsotaan satunnaisesti yhdessä tai yksin. (Karjalainen 1999, 15, 91.)

Miehistön hytit ovat usein pienet ja standardimaiset, jolloin kodikkuudesta ei useinkaan voida puhua. Merimies jakaa aina hyttinsä sen henkilön kanssa, joka tulee töihin hänen lomajaksonsa ajaksi. Toisin sanoin puolet vuodessa hytissä asuu joku toinen, minkä vuoksi hytti ei välttämättä tunnu omalta. Hyttien jakaminen on yksi tekijä, miksi hyttejä ei viitsitä sisustaa ”omannäköisiksi”. Toinen asia on se, että varustamalla on

oikeus siirtää työntekijä mille alukselle tahansa, ja siksi hytin sisustaminen kodikkaammaksi ei usein motivoi. Tilojen persoonattomuus on omiaan vähentämään viihtyisyyttä paikassa kuin paikassa (Karjalainen 1999, 74, 95).

## 2.5 Melu, värinä, ilmasto

Melu on merkittävä työpaikan epäviihtyvyystekijä ja stressin aiheuttajana. Melu vaikeuttaa keskustelua ja voi myös lisätä tapaturman riskiä, kun äänellä annetut ohjeet tai varoitukset jäävät kuulematta. Melun myös epäillään olevan kohonneen verenpaineen riskitekijä. (Ilosalo & Kärkkäinen 2009, 19-20.) Melua syntyy aluksen koneistoista ja potkurilaitteistoista sekä esimerkiksi ilmastointilaitteistoista. Talvisin jään aiheuttama melu voi nousta häiritsevän korkeaksi. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.)

Tärinää laivoilla aiheuttaa paitsi koneisto, lastinkäsittelylaitteet ja myös vallitsevat sääolosuhteet. Meritaudin synnyn kannalta pahinta on aluksen liikkuminen ylös-alasuunnassa myrskyssä ja aallokossa. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.) Eri-tyyppiset lastit vaikuttavat laivan vakavuuteen, mikä puolestaan vaikuttaa siihen, miten voimakkaasti laiva heiluu. Esimerkiksi rautalasti ruuman pohjalla aiheuttaa laivan heilumista enemmän kuin konttilasti laivan kannella.

Laivatyölle on ominaista ulkoisten olosuhteiden, kuten sään ja ilmaston vaihtelu, mutta olosuhteista huolimatta henkilöstön on kyettävä suorittamaan omat tehtävänsä. Altistuminen vaihteleville ilmasto-olosuhteille on terveydelliseltä kannalta merkittävä. Erityisesti kansiosaston ammateissa ilmasto-olojen vaikutus on voimakas. Huolto- ja korjaustyöt, aluksen kiinnitys ja irrotus sekä lastin käsittelyyn liittyvät työt tehdään ulkona säästä riippumatta. Pohjoisilla leveysasteilla ongelmana on talvinen kylmyys, jonka jäähdyttävää vaikutusta merellä vaikuttava tuuli lisää. Usein myös myrskyn aiheuttama laivan heiluminen vaikeuttaa nukkumista, ja unen puute puolestaan lisää stressiä ja heikentää työssä jaksamista. Unen merkitys ihmisen terveydelle on suuri. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.)

## 2.6 Ilmapiiri laivatyöyhteisössä

Laiva on työpaikkana hierarkkinen. Päälliköllä on paitsi vastuu myös valta, ja käskyjärjestys hänen jälkeensä on selkeä. Alimpana järjestyksessä ovat aloittelijat, joita ovat koulutuksen lomassa harjoittelussa olevat opiskelijat. Laivaväki jaetaan ryhmiin ase-

man ja toimialan perusteella. Laivan päällystään kuuluvat päällikkö eli kapteeni, konepäällikkö, perämiehet ja konemestarit. Alipäällystään kuuluvat mm. pursimies ja korjausmies, jotka valvovat alaistensa töitä työnjohtajina kuitenkin kuulumatta päällystään. Muu laivaväki kuuluu miehistöön. (Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies.)

Laivayhteisöä leimaavat tarkat säännöt – niin kirjoitetut kuin kirjoittamattomat – jotka juontuvat merilainsäädännöstä sekä vakiintuneista työtavoista, joilla on juurensa jo purjelaiva-aikakaudella. Kapteenin valta laivalla on perinteisesti ollut ehdotonta. Hierarkkisuus näkyy laivalla selkeästi: yliperämiehen sana on tärkeämpi kuin perämiehen, perämiehen sana on tärkeämpi kuin pursimiehen jne. Jokaisella on tarkoin määrätty tehtävät, joista ei jousteta. Hierarkkisuus heijastuu monilla laivoilla myös vapaa-ajankäyttöön: päällystöllä ja miehistöllä on usein erilliset messit. (Karjalainen 1999, 16-17.) Laivalla yleisesti tunnettu sanonta on, että ”kippari laivassa on kuin jumala taivaassa” kuitenkin tähän pyritään saamaan muutosta esimerkiksi Bridge Resource Management (BRM) -koulutuksella, jossa pyritään kehittämään komentosiltayhteistyötä.

Tehokkuusajattelu on vallannut myös merenkulkualaa. Töitä tehdään pienemmällä porukalla ja tiiviimmässä aikataulussa, mikä näkyy laivoilla kiireenä ja totisuutena. Monissa varustamoissa on myös siirrytty ulkomaisen työvoiman käyttöön, mikä aiheuttaa monissa suomalaisissa merimiehissä epävarmuutta oman työpaikan pysyvyydestä. (Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies.) Työolosuhteiden hallitsematon muutos heikentää työturvallisuuden laatua ja vaikuttaa haitallisesti myös henkilöstön työhyvinvointiin ja työnturvallisuuteen. (Strann 2006, 102.)

Henkilöstö on kiinteässä keskinäisessä kosketuksessa oleskellessaan rahtialuksella. Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet voivat muodostaa aluksella merkittävän mielen-terveydellisen kuormitustekijän. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.) Useimmat merimiehet nimeävätkin hyvän työporukan ja työilmapiirin merkittäväksi tekijäksi työssä viihtymisen kannalta (Karjalainen 1999, 13).

Laivatyöyhteisössä henkinen hyvinvointi näkyy ja tuntuu hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, ”me-henkenä” ja yhteistyön sujuvuutena. Henkilöstön hyvinvointi ja koettu työyhteisön ilmapiiri ovat oleellisesti yhteydessä toisiinsa. Työpaikan hyvä ilmapiiri lisää työssä jaksamista, motivoi työn tekemiseen ja vähentää työssä koettua stressiä.



Myös esimiehen rooli työpaikalla ja oikeudenmukainen johtaminen vaikuttavat ilmapiiiriin ja siten työhyvinvointiin. Usein työpaikan huono ilmapiiri on merkki siitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita tai sisäiset toimintatavat ovat huonoja. Myös ulkoiset uhat kuten, talouden taantumasta johtuva epävarmuus oman työn jatkuvuudesta, vaikuttavat kielteisesti työpaikan ilmapiiriin. Työyhteisön pahoinvointi voi näkyä esimerkiksi piittaamattomuutena, työntekijöiden sisäisenä kilpailutilanteena tai asioiden salailuna. (Ilosalo & Kärkkäinen 2009, 36-40.)

## 2.7 Kommunikaatio laivalla

Laivalla tapahtuvan kommunikaation voi jakaa laivan sisäiseen, merimiesten väliseen sekä laivan ja varustamon väliseen viestintään. Laivan sisäinen kommunikaatio on sidottu vahvasti hierarkiaan ja rooleihin. Kommunikaatio on lähinnä hierarkiassa ylhäältä alas tapahtuvaa: päällystö käskyyttää miehistöä. Laivalla hölmöiltäkään tuntuvia käskyjä ei kritisoida ylemmille, vaan niistä jupistaan ainoastaan itsekseen tai hierarkiassa samantasoisten työtoverien kanssa. Miehistö mieltää tilanteen helposti niin, että asioita on turha kritisoida, kun ei pääse kuitenkaan mukaan päätöksentekoon. Vaikutusmahdollisuudeksi miehistölle jää siten passiivisuus, kun miehistön ei anneta osallistua päätöksentekoon. (Karjalainen 1999, 84-85.)

Usein on niin, että miehistö kritisoi päällystöä tiedon pihtaamisesta ja päällystö puolestaan kritisoi varustamo tiedonannon vähyydestä. Usein tieto tihkuu hitaasti hierarkian portaita alas niin, että se ehtii matkan aikana vääristyä tai hävitä kokonaan. Päällystö on eniten tekemisissä varustamon kanssa ja näkee usein varustamon antaman tiedon määrän liian vähäiseksi, jolloin huhumylly laivalla kasvaa. (Karjalainen 1999, 88-90.)

### 3 TYÖHYVINVOINNIN TEORIOITA

Tässä luvussa esitellään aluksi merimieseläkekassan määritelmä työhyvinvoinnista, joka pitää sisällään tyytyväisyyden työhön. Sen jälkeen käsitellään tämän opinnäytetyön kannalta olennaisia teorioita: Herzbergin ja Maslowin tyytyväisyysteorioita. Lopuksi pohditaan kirjallisuuden avulla sitä, kuinka työmotivaatio vaikuttaa tyytyväisyyteen ja mitkä tekijät vaikuttavat erityisesti merenkulkijoiden tyytyväisyyteen.

#### 3.1 Työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden määritelmä

Mitä on työhyvinvointi? Merimieseläkekassan mukaan työhyvinvointi kuvaa työssä jaksamista tukevia asioita, joihin sisältyy niin fyysisiä kuin psyykkisiä tekijöitä. Fyysisessä työhyvinvoinnissa on kyse työtilojen lisäksi myös ympäristötekijöistä, kuten melusta ja kemiallisista altisteista. Henkisestä työhyvinvoinnista kertoo yleisesti hyvä olo; tyytyväisyys elämään ja työhön. Hyvinvoiva henkilöstö viihtyy työssään, tulee mielellään työpaikalle eikä harkitse esimerkiksi varustamon vaihtoa. Työhyvinvointi sisältää siten käsitteen tyytyväisyys – hyvinvoiva henkilö on tyytyväinen työhönsä. (Merimieseläkekassa 2010, työhyvinvointi.)

Hyvinvoiva henkilöstö tuo työnantajalle menestystä ja tulosta. Samalla sairauspoissaolot vähenevät ja paine aikaiselle eläkkeelle siirtymiseen vähenee. Työhyvinvointi on työpaikan kaikkien osapuolien yhteinen asia, jonka merkityksellinen edistäminen edellyttää varustamon, merenkulkijoiden ja työterveyshuollon saumatonta yhteistyötä. (Merimieseläkekassa 2010, työhyvinvointi.)

Tyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilön työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistulosta. Toisin sanoen tyytyväisyys on työn henkilössä herättämä tunneperäinen reaktio. Tyytyväisyyteen yleisesti vaikuttavat monet tekijät, kuten työn sisältö, työmäärä, työryhmän suhtautuminen henkilöön ja organisaation ilmapiiri. (Juuti 2006, 27-28.)

#### 3.2 Herzbergin ja Maslowin teoriat

Herzbergin kaksifaktoriteoria on yksi tunnetuimpia tyytyväisyysteorioita. Teorian mukaan tyytyväisyys ja tyytymättömyys johtuvat useista eri tekijöistä, jotka Herzberg jakaa kahteen ryhmään: motivaatiotekijöihin ja hygieniatekijöihin. Motivaatiotekijät

lisäävät työtyytyväisyyttä ja hygieniatekijät lisäävät puolestaan tyytymättömyyttä. Motivaatiotekijät ovat työntekijää palkitsevia asioita, kuten esimerkiksi työssä menestyminen, etenemismahdollisuudet, tunnustukset hyvin tehdystä työstä ja työn arvostus. Hygieniatekijöiksi, jotka lisäävät helpommin tyytymättömyyttä, Herzberg luettelee muun muassa palkan, ulkoiset työolosuhteet, työsuhteen varmuuden ja ihmissuhteet. (Juuti 2006, 28-29.)

Herzbergin kaksifaktoriteoria pohjautuu Maslowin tunnettuun tarvehierarkiateoriaan. Tarvehierarkiassa ihmisten tarpeet on jaettu eri portaisiin, joissa alemman portaiden tarpeet on tyydytettävä, ennen kuin voidaan siirtyä seuraavalle ”portaalle”. Tarpeiden tyydytys ei aina kuitenkaan etene hierarkkisesti vaan, mikä tahansa tarvetyyppi voi korostua riippuen alempien tarpeiden tilasta. Malli voidaan jakaa fyysiseen, sosiaaliin ja psyykkiseen hyvinvointikenttään. (Juuti 2006, 45.)

Ensimmäisellä portaalla ovat fysiologiset tarpeet, kuten uni, ruoka ja liikunta, jotka ovat hyvin tärkeitä perustarpeita. Mikäli näitä ei ole tyydytetty, ihmisen toiminta ja motivaatio kärsii. Toisella portaalla ovat turvallisuuden tarpeet, kuten pelosta vapautuminen. Turvallisuuden tarpeita eli sosiaalista hyvinvointia ovat myös työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen tuoma turvallisuuden tunne. (Juuti 2006, 45-46.)

Kolmannella Maslowin portaalla ovat liitynnän ja yhteenkuuluvuuden tarpeisiin sisältyvät seurallisuus, kontaktien tarve sekä viihtyisän kodin ja ympäristön kaipuu. Kun ensimmäisen ja toisen tason tarpeista on huolehdittu, ihminen alkaa kaivata näitä kolmannen tason asioita, kuten ystäviä, ihmissuhteita ja yhteisöllisyyttä. Läheisyyden tarpeita eli osin sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia ovat myös työpaikan yhteisöllisyys ja työkaverit. (Juuti 2006, 45-46.)

Neljännellä tasolla on arvostuksen tarpeita, joita ovat esimerkiksi pätemisen tarve ja pyrkimys saada huomiota sekä statusta. Arvostuksen tarpeet voidaan jakaa toisaalta pyrkimykseen saada arvostusta itselleen ja toisaalta pyrkimykseen arvostaa toisia. Organisaatioiden ylennys- ja palkkausjärjestelmissä tulisi huomioida ihmisten tarpeet arvostukseen, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Ylin tarvehierarkian porras pitää sisälänsä itsensä toteuttamisen tarpeet, jotka vaihtelevat suuresti eri yksilöillä. Itsensä toteuttamisen tarvetta voi ylläpitää esimerkiksi oman työn ja osaamisen kehittämisellä. (Juuti 2006, 47.)

Taulukko 1. Maslowin tarvehierarkian tasot (Juuti 2006, 45)

|                          |
|--------------------------|
| 5. Itsensä toteuttaminen |
| 4. Arvostus              |
| 3. Liityntä              |
| 2. Turvallisuus          |
| 1. Fysiologiset tarpeet  |

### 3.3 Työmotivaation vaikutus työssä viihtymiseen

Kun henkilö on työssään motivoitunut, hän jaksaa hoitaa työtehtävänsä paremmin. Tulosta syntyy ja työ ei tunnu liian kuormittavalta. Kun työmotivaatio taas puuttuu, työ tuntuu pakonomaiselta raadannalta. Työmotivaation puuttumisella voi olla haitallisia vaikutuksia myös yleisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. Usein motivoitumaton työntekijä turhautuu ja purkaa turhautumistaan työtovereihinsa. (Juuti 2006, 38-40.)

Työmotivaation syntyyn vaikuttaa esimerkiksi innostus työtä kohtaan, sillä innostavassa työssä ihminen jaksaa puurtaa pitkäänkin. Työmotivaation syntyminen riippuu siitä, kuinka palkitsevaksi henkilö työnsä kokee, mitä hän työstään saa ja mitä joutuu antamaan sen vastapainoksi. Työmotivaatio voi hiipua esimerkiksi, jos henkilö tekee liikaa töitä ja lepäämiseen jää suhteessa liian vähän aikaa. Lisäksi ilmapiirin, sopivan haastemäärän ja palkan vaikutusta työmotivaatioon ei voida vähätellä. (Juuti 2006, 38-40.)

Työmotivaatio syntyy, kun seuraavat asiat ovat tasapainossa:

Taulukko 2. Näiden ollessa tasapainossa, syntyy työmotivaatio (Koivisto 2001, 33)

|  |  |
|--|--|
| Tehtävien laatu                        | Tunteet, tarpeet, ristiriidat                        |
| Johtamistapa ja palkitsemisjärjestelmä | Roolin päämäärän selkeys                             |
| Vuorovaikutustavat ja työolot          | Odotukset, oma osaaminen, halu panostaa omaan työhön |

Kokiessaan tunteiden, tarpeiden ja ristiriitojen olevan tasapainossa henkilö kokee myös helpommin motivaatiota työtänsä kohtaan. Toimiva johtamistapa sekä hyvä palkitsemisjärjestelmä vaikuttavat usein positiivisesti työntekijöihin. Lisäksi merkittävää on se, että työpaikalla on mukavat työtoverit ja hyvä yhteishenki; silloin työmotivaatio syntyy helpommin. Lisäksi positiivinen palaute lisää motivaatiota ja ohjaa työntekijää

oikeaan suuntaan. Myös fysiologisilla tekijöillä, kuten ruoalla ja unella, on suuri merkitys työmotivaatiossa – hyvin syönyt ja nukkunut henkilö jaksaa keskittyä tehtäviinsä ja virheitä syntyy vähemmän. Työpaikkaruokailulla on usein myös nähty olevan vaikutusta henkilöstön sosiaalisuuteen. (Koivisto 2001, 34.)

Työpaikan ihmissuhteilla on merkittävän suuri vaikutus työssä viihtymiseen - esimerkiksi kahden henkilön tulehtuneet välit voivat pahimmillaan johtaa koko työyhteisön kahtiajakoon. Hyvä työilmapiiri usein myös lisää tiedonkulkua ja motivaatiota tulla työpaikalle. Raskaskin työ voi tuntua mukavalta, jos työntekijät viihtyvät keskenään. Lisäksi työntekijät toivovat usein, että he voisivat vaikuttaa enemmän omien työprosessiensä kulkuun. Kun kaikkea ei sanellakaan ylhäältä, vaan henkilö kokee että voi vaikuttaa omiin tehtäviinsä, ihminen alkaa arvostaa, sitä mitä tekee. (Juuti 2006, 46-47.)

### 3.4 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä merityössä

Merenkulkijoiden työhyvinvointia pohdittaessa on otettava huomioon työolosuhteiden ja työympäristön osuus suurelta osin hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Merenkulku on ainoa liikennemuoto, jossa työ- ja vapaa-aika joudutaan viettämään tarkoin rajatuissa olosuhteissa samojen henkilöiden kanssa. Yhteydenpito maissa oleviin lähiomaisiin on usein rajoittunutta ja se voi aiheuttaa henkistä pahoinvointia. Laivatyössä mielenterveydelle asetetut vaatimukset korostuvat työn henkisen kuormittavuuden vuoksi. (Ilosalo & Kärkkäinen 2009, 57.)

Merenkulun realiteettien, kuten käytössä olevan tilan vähyyden, takia laivaelämässä on paljon rajoittavia tekijöitä. Toisinaan ainoaksi vapaudeksi koettu asia laivalla on oman hytin oven sulkeminen, minkä vuoksi merimiehet usein viettävätkin paljon aikaa yksin. Tässä suhteessa ”oman vapauden” käyttäminen sulkeutumalla omiin oloihinsa ei paranna viihtyvyysolosuhteita pitkällä aikavälillä. Merimiehen päämäärä ei kuitenkaan usein ole viihtyisyyden parantaminen vaan pois pääseminen. (Karjalainen 1999, 115-116.)

Tyypillistä laivalla on myös omien turhautumien ja mahdollisten yksityisten ongelmien purkaminen, mikä voi vaikeuttaa työssä jaksamista. Laivalla vallitsevan niin sanotun ”kova jätkä -syndrooman” mukaan omista tunteista ei puhuta eikä niitä varsinkaan

näytetä. Kun laivan arki on raskas, vetäytyy merimies kuoreensa. Oma sisintään ja närästyskohtia ei laivalla ole varaa paljastaa. Yksi tyypillinen reagoititapa laivaolosuhteisiin on myös se, että laivalla ongelmiksi koettuihin asioihin ei tarvitse tarttua, koska se ”oikea elämä” on muualla, laivan ulkopuolella. Laiva ei ole osa elämää, vaan se suljetaan ikään kuin oman elämän ulkopuolelle. (Karjalainen 1999, 115.)

Monella merimiehellä on myös pelko oman työpaikkansa pysyvyydestä. Työtä painetaan hiki hatussa, kun pelätään paitsi työpaikkojen vähentämistä myös suomalaisten työntekijöiden korvaamista ulkomaisilla työläisillä. Karjalaisen mukaan, tällainen pelko heikentää lojaalisuutta varustamoja kohtaan. (Karjalainen 1999, 116.)

Yhteenvetomaisesti voidaan todeta, että työtyytyväisyyteen laivalla vaikuttavat laivan fyysiset tilat (virkistys- ja vapaa-ajankäyttömahdollisuudet, asuintilat), ilmapiiri laivalla (porukka ja ns. me-henki), tiedonkulku laivan sisällä sekä varustamon ja laivan välillä, varustamon henkilöstöpolitiikka (näkemykset oman työn pysyvyydestä ja etenemismahdollisuuksista laivalla) sekä vuorottelujärjestelmä ja työajat. Lisäksi kova merenkäynti, melu ja tärinä voivat tehdä miehistön olot vaikeiksi eikä myöskään kaipuu kotiin tee merenkulkijan elämää yhtään helpommaksi. (Valtari 2003, 23.)

## 4 LANGH SHIP -VARUSTAMO

Tässä luvussa esitellään lyhyesti Langh Ship varustamon toiminta ja sen omistamat laivat. Opinnäytetyön kyselytutkimuksen perusjoukkona on koko varustamon laivahenkilöstö, jotka esitellään tässä kappaleessa lyhyesti.

### 4.1 Perustietoa varustamosta

Langh Ship -varustamo sijaitsee Piikkiössä, Suomessa. Varustamon on perustanut Hans Langh ja hän johtaa yritystä edelleen tänäkin päivänä. Varustamo on perheyri-tyks, ja Hans Langhin tytär Laura Langh on alkanut ottaen enemmän vastuuta varustamon johdosta yrityksen kaupallisena johtajana. Hansin toinen tytär Linda Langh toimii hallituksen jäsenenä. Langh Shipin laivat kuljettavat pääasiassa kontteja ja terästuotteita.

Langh Ship -varustamo on perustettu vuonna 1980. Ensimmäinen Hans Langhin oma laiva oli vuonna 1983 ostettu rahtialus m/s Laura (ent. Lavola). Vuonna 1989 tilattiin kolme uutta rahtilaivaa Saksasta. Nämä 80-luvulla ostetut laivat on sittemmin myyty ja tilalle on ostettu uudempia malleja. Varustamo on tuottanut lukuisia innovaatioita teräksenkuljetuksen parantamiseksi, jotka ovat hyödyntäneet merenkulkualaa yleisesti. Näille keksinnöille on myönnetty lukuisia kansainvälisiä patenteja. (Langh Shipin verkkosivut 2011).

### 4.2 Laivasto ja henkilökunta

Langh Ship -varustamossa työskentelee kaiken kaikkiaan sekä maissa että viidessä eri laivassa 109 työntekijää. Laivat ovat nimeltään Aila, Linda, Laura, Marjatta ja Hjärdis. Laivat on nimetty Langh Ship -varustamon omistajan ja perustajan Hans Langhin perheen jäsenien mukaan. Konttorissa Piikkiössä työskentelee varustamon hallinnollinen henkilökunta, kuten talous- ja henkilöstöhallinto. Konttorityöntekijöitä on kaikkiaan 10. Tässä tutkimuksessa konttorihenkilökuntaa ei ole sisällytetty työtyytyväisyyskyselyn piiriin, vaan kysely kohdistettiin ainoastaan laivahenkilöstöön.

Viidessä eri laivassa työskentelee kaikkiaan 99 merimiestä. Laivahenkilöstön roolit jakautuvat seuraavasti:

Taulukko 3. Laivahenkilöstön työtehtävien jakautuminen

| KANSIPÄÄLLYSTÖ | KONEPÄÄLLYSTÖ | MIEHISTÖ         |
|----------------|---------------|------------------|
| Päällikkö      | Konepäällikkö | Pursimies        |
| Yliperämies    | Konemestari   | Kansikorjausmies |
| Perämies       |               | Konekorjausmies  |
|                |               | Matruusi         |
|                |               | Puolimatruusi    |
|                |               | Kokkistuertti    |

Langh Ship -varustamon kaikki laivat noudattavat 1:1-vuorottelujärjestelmää. Laura, Marjatta ja Hjördis noudattavat yleisesti kuuden viikon vuorottelujaksoja/törnejä. Lindassa ja Ailassa vuorottelua tehdään yleisesti neljän viikon jaksoissa. Vuorottelu tapahtuu vaihtoparien välillä, eli esimerkiksi yhden perämiehen lomajakson ajalla hänen tilalleen laivalle tulee toinen perämies vastaaviin tehtäviin – nämä kaksi perämiestä muodostavat keskenään ns. vaihtoparin.

Vaihtoparit voivat keskenään sopia myös muista kuin neljän tai kuuden viikon vuorotteluista. Esimerkiksi jos toisella on sovittuja menoja vapaa-ajallaan (kuten häät tai lomamatka), hän voi halutessaan tehdä lyhyemmän työjakson. Varustamo sallii vaihtoparien välisen työjaksojen muuttamisen, mikä helpottaa merimiesten arkielämän suunnittelua. Varustamo ei kuitenkaan yleensä suosittele kahden viikon törnejä, joten yleensä vaihtoparien keskenään sopimat törnien muuttamiset vaihtelevat neljästä kymmeneen viikkoon. Törniä pidentämällä myös lomajakso on pidempi, ellei toisin sovita.

Konttorin ja laivan välinen yhteistyö tapahtuu pääosin päällystön kautta. Konttori ilmoittaa asioista ensin esimerkiksi sähköpostitse tai puhelimitse laivan päällystölle ja päällystön tehtävä on kertoa asiasta muulle laivan henkilöstölle.

#### 4.2.1 Aila ja Linda

Ailassa on kaikkiaan 20 työntekijää, joista 10 on kerrallaan töissä. Ailan tyypillinen reitti sisältää eri satamia Itämeren ja Pohjanmeren alueelta. Aila kuljettaa pääasiassa kontteja, joiden sisältö vaihtelee paljon. Aila on 141,2 metriä pitkä ja 21,55 metriä leveä. Konttikapasiteetti on 907 konttia. Aluksen kuollut paino on 11 487 DWT. Kuolleella painolla (deadweight tonnage, DWT) tarkoitetaan aluksen kantavuutta eli laivan vesivarastojen, tarvikkeiden, polttoaineen, lastin ja henkilöiden suurinta yhteispainoa.





Kuva 1. M/S Aila, miehitys 10 työntekijää (Langh Shipin verkkosivut 2011)

Linda on Ailan sisaralus, eli se on kooltaan ja miehitykseltään täysin samanlainen kuin Aila. Linda myös kulkee pitkälti samoja reittejä kuin Aila ja kuljettaa samantyyppistä lastia.

Ailan ja Lindan miehitys jakautuu seuraavasti:

- päällikkö
- yliperämies
- perämies
- konepäällikkö
- konemestari
- pursimies
- konekorjausmies
- matruusi (2 kpl)
- kokkistuerti.

#### 4.2.2 Laura, Marjatta ja Hjördis

Laura, Marjatta ja Hjördis ovat kaikki sisaraluksia eli tyypiltään ja miehityksiltään samankaltaisia. Näissä laivoissa on kussakin kaikkiaan 18 työntekijää, joista 9 on kerrallaan töissä.

Laivojen tyypillinen reitti sisältää eri satamia Itämeren ja Pohjanmeren alueelta. Laura, Marjatta ja Hjördis kuljettavat pääosin teräslastia sekä teräksen valmistukseen tar-

vittavia raaka-aineita. Laivat ovat 119,85 metriä pitkiä ja 18,14 metriä leveitä. Kontti-kapasiteetti on 466 konttia. Alusten kuollut paino on 6527 DWT.

Lauran, Marjatan ja Hjördiksen miehitys jakautuu seuraavasti:

- päällikkö
- yliperämies
- perämies
- konepäälikkö
- konemestari
- pursimies
- kansikorjausmies
- puolimatruusi
- kokkistuerti.



Kuva 2. M/S Marjatta, miehitys 9 työntekijää (Langh Shipin verkkosivut 2011)

## 5 TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT MENETELMÄT JA AINEISTO

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät ja tietojenkeräystapa. Lisäksi selvitetään, kuinka tutkimuksen pohjalta saatu aineisto käsiteltiin ja pohditaan tutkimuksen validiutta ja reliabeliutta.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä, perusjoukko ja keräystapa

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tutkimus voi olla joko kokonaistutkimus, jolloin tutkitaan koko perusjoukko, tai otantatutkimus, jolloin vain tietty perusjoukon osa tutkitaan. (Heikkilä 2002, 14, 16-17.)

Tutkimuksen pääasiallisena menetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja tutkimusstrategiana strukturoitua kyselylomaketta eli surveytä. Tutkimus toteutettiin lähettämällä jokaiseen laivaan riittävä määrä kysymyslomakkeita. Kotona lomalla olevat merimiehet tavoitettiin lähettämällä kysymyslomake kotiin palkkalapun mukana. Kysymyslomake lähetettiin tulostettuna ja lähetys sisälsi valmiiksi kirjatun palautuskuoren.

Kysymyslomakkeessa oli 20 vaihtoehdon antavaa väittämää, yksi avoin kysymys sekä kolme taustakysymystä vastausvaihtoehtoineen. Valmiin vastausvaihtoehdon sisältämissä väittämissä vastaaja valitsi yhden mielestään parhaiten sopivan vaihtoehdon. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin yleisiä kehittämisehdotuksia tai muuta palautetta varustamolle, ja vastaaja sai kirjoittaa vastauksensa omin sanoin.

Kyselytutkimuksen perusjoukko käsitti Lang Ship -varustamon viiden laivan 99 työntekijää. Kyseessä on siten kokonaistutkimus, sillä kysely kohdistettiin kaikille laivoilla työskenteleville henkilöille.

### 5.2 Aineiston käsittely

Kyselyiden vastaukset laitettiin Excel-taulukkoon sitä mukaa, kun niitä saapui postissa. Excel-ohjelmaan laadittiin pohja johon tiedot oli helppo laittaa ja josta ohjelma

hoiti vastausprosenttien ja kuvioiden päivittämisen. Ohjelman tehdessä laskemisen automaattisesti virhemarginaalin suuruus tulosten käsittelyssä on häviävän pieni.

### 5.3 Validius ja reliaabelius

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli kykyä saada ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen mikäli tutkimuksen olisi toteuttanut joku toinen ja hän olisi päätenyt samoihin tuloksiin, on kyseessä reliaabeli tutkimus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.)

Kohdennettuun kyselyyn vastasi 63 työntekijää, joka on 64 % prosenttia perusjoukkoon kuuluvista eli kaikista laivojen työntekijöistä. Kyselyyn vastanneiden suuresta määrästä päätellen voidaan todeta, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia. Kyselyn vastauksista ja tuloksista voi näin ollen tehdä päteviä, koko perusjoukkoa koskevia yleistyksiä ja tutkimusta voidaan pitää tältä osin reliaabelina.

Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2004, 216). Tutkimuksen validius varmistetaan ennen tutkimuksen toteuttamista huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Myös perusjoukon tarkka määrittely ja riittävän suuri vastausprosentti edesauttavat validin tutkimuksen toteuttamista. (Heikkilä 2002, 29.)

Tämän tutkimuksen validiutta parantaa se, että Langh Ship -varustamo ja sen laivaolosuhteet ovat minulle entuudestaan tuttuja, sillä työskentelen varustamon palveluksessa. Olen ollut vuosia vakituisessa työsuhteessa Langh Ship -varustamossa ja työskennellyt sekä Linda-, Marjatta-, Sofia- että Hjördis-laivoissa. Tutkimuksen tekohetkellä olin kuitenkin opintovapaalla. Laivojen tuttuus helpotti työn kysymyslomakkeen muotoilua.

## 6 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

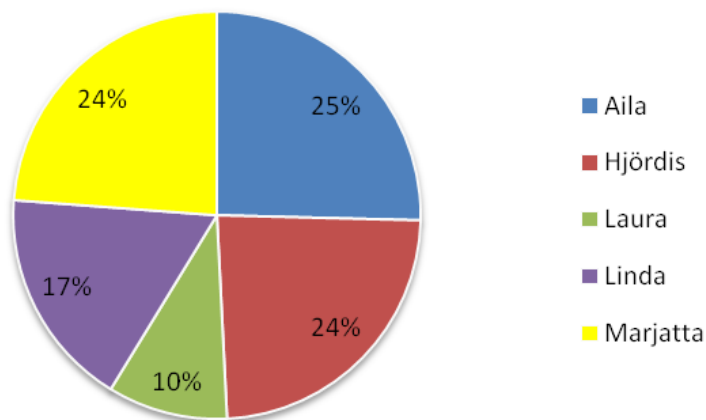
Tässä osiossa käydään kysymyskohtaisesti läpi kyselytutkimuksesta saadut tulokset. Kaikkiaan 99 työntekijää tavoittanut kysely lähetettiin tammikuussa 2011 kaikille laivan työntekijöille paperisena tulosteena. Kyselyn ajankohta oli 10.1.2011 – 28.2.2011 ja vastaajia kyselyyn saatiin kaikkiaan 63 työntekijää, joka on 64 % kaikista varustamon merimiehistä. Viisi vastauslomaketta jätettiin täysin käsittelemättä sen vuoksi, että vastauspaperia ei ollut täytetty kokonaan. Lisäksi neljästä vastauslomakkeesta puuttui tehtävä ja työssäolovuodet, mutta näiden osalta muut vastaukset kuitenkin huomioitiin tulosten analysoinnissa.

### 6.1 Taustatiedot

Kyselyn kolme ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajan taustatietoja. Merenkulkijalta kysyttiin ensin, missä laivassa hän työskentelee, tämän jälkeen tehtävää ja lopuksi työsuhteen kestoa.

#### 6.1.1 Vastaajien lukumäärä eri laivoista

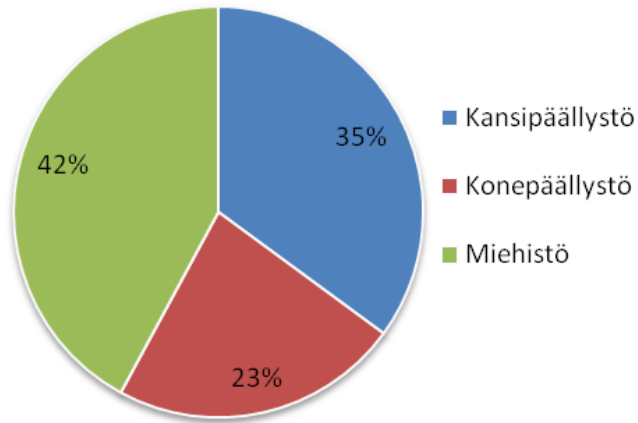
Kyselyyn vastanneiden määrä jakautui laivoittain suhteellisen tasaisesti. Korkein vastausprosentti saavutettiin Ailasta, josta kyselyyn vastanneiden osuus oli 25 %. Toiseksi eniten vastaajia oli Marjatasta (24 %) ja Hjördiksestä (24 %) ja vähiten vastaajia oli Laurasta (10 %).



Kuvio 3. Vastaajien jakautuminen laivoittain

### 6.1.2 Asema/tehtävä laivalla

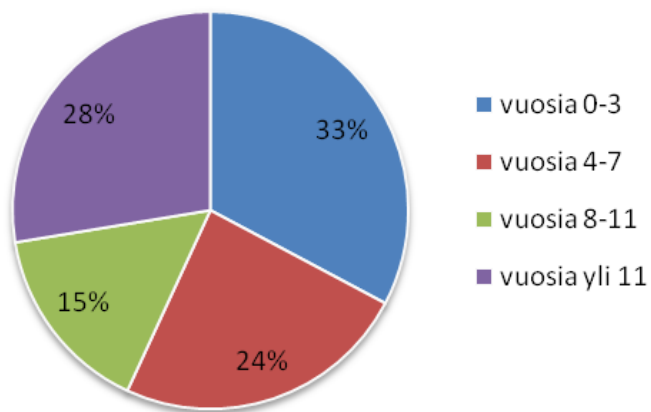
Vastaajien enemmistö oli miehistön jäseniä, mikä oli oletettavaa, koska miehistöä on laivoissa suhteessa eniten. Miehistöön kuuluvat esimerkiksi matruusi ja pursimies. Vähiten vastaajia oli konepäällystä.



Kuvio 4. Vastaajien asema/tehtävä laivalla

### 6.1.3 Työsuhteen kesto Langh Shipillä

Suurin osa (33 %) vastaajista on ollut alle 3 vuotta työsuhteessa Langh Shipillä. Kuitenkin pitkään eli yli 11 vuotta työsuhteessa olleiden vastausprosentti (28 %) ei ole kaukana eniten vastanneiden määrästä.



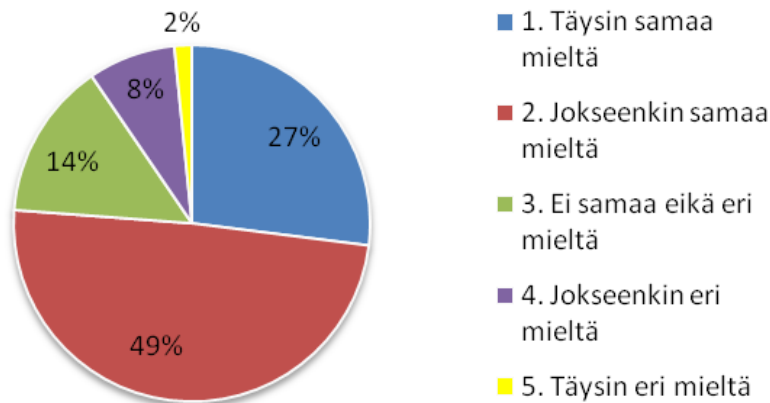
Kuvio 5. Työsuhteen kesto Langh Shipillä

## 6.2 Ilmapiiri ja tiedonkulku

Kyselyn ensimmäiset varsinaiset kysymykset käsittelivät ilmapiiriä ja tiedonkulkua laivalla. Kysymyksiä tämän aihepiirin alla oli yhteensä kuusi. Ensin kysyttiin tiedonkulkua laivan sisällä ja sitten laivan ja konttorin välillä. Lisäksi kysyttiin motivoituneisuutta työhön, työn arvostettavuutta ja laivan sisäistä ilmapiiriä sekä mahdollisia ristiriitatilanteita.

### 6.2.1 Tiedonkulku laivan sisällä

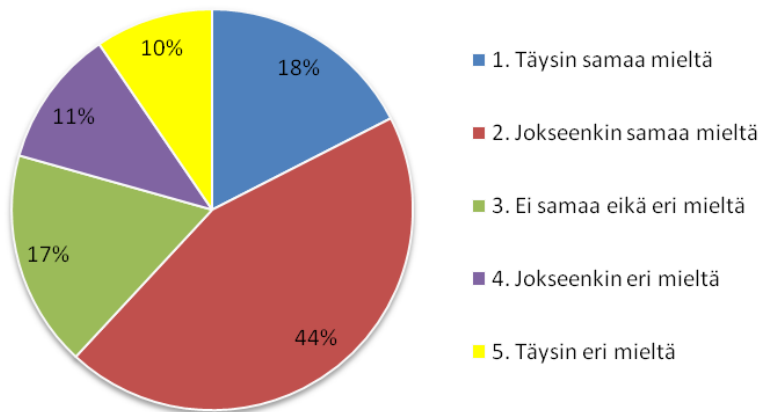
Vastaajien selvä enemmistö (76 %) oli sitä mieltä, että tiedonkulku laivoilla on hyvää. Myös laivoittain (liite 3) suurin osa oli sitä mieltä, että tiedonkulku omassa laivassa toimii joko hyvin tai erittäin hyvin. Ainoastaan Hjördiksessä (33 %) vastaajat eivät osanneet sanoa, onko tiedonkulku hyvää vai huonoa.



Kuvio 6. Tiedon kulku laivan sisällä on hyvä.

### 6.2.2 Laivan ja konttorin välinen yhteistyö

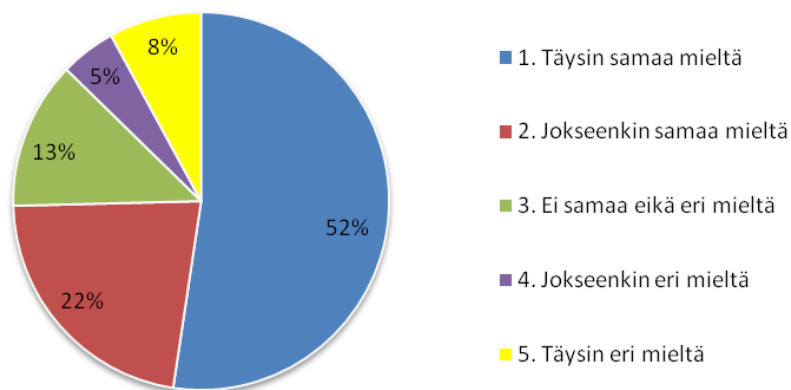
Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että laivan ja konttorin välinen yhteistyö on hyvää. Jopa 62 % vastaajista näki yhteistyön positiivisena. Tarkasteltaessa vastauksia laivoittain (liite 4) ainoastaan Marjatassa tyytyväisyys laivan ja konttorin väliseen yhteistyöhön on selkeästi muita laivoja alhaisempi, ja siellä kaikkiaan 54 % vastaajista piti yhteistyötä joko erittäin huonona tai huonona.



Kuvio 7. Laivan ja konttorin välinen yhteistyö on hyvä.

### 6.2.3 Työhön motivoituneisuus

Suurin osa vastaajista (74 %) on erittäin motivoituneita työhönsä. Myös laivoittain (liite 5) vastaajista suurin osa on motivoituneita. Ainoastaan Marjatassa ja Lindassa on hieman enemmän ei-motivoitunutta henkilöstöä.

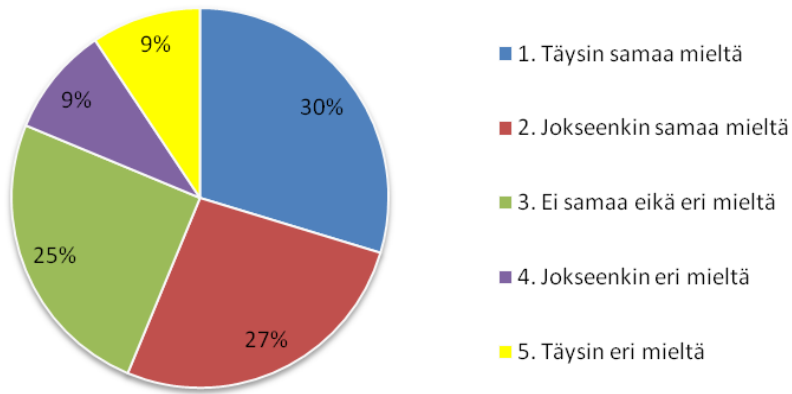


Kuvio 8. Olen hyvin motivoitunut työhöni.

### 6.2.4 Työn arvostettavuuden kokeminen

Vastaajista enemmistö (57 %) oli sitä mieltä, että henkilön omaa työtä arvostetaan. Kohtalaisen monella (25 %) vastaajista ei kuitenkaan ollut näkemystä asiasta. Laivoittain (liite 6) vastaajista suurin osa kokee työnsä arvostetuksi. Ainoastaan Marjatassa ja Laurassa on muita laivoja enemmän tyytymättömyyttä tässä asiassa. Laurassa 34 % ja Marjatassa 38 % ei koe työtään arvostettavan.

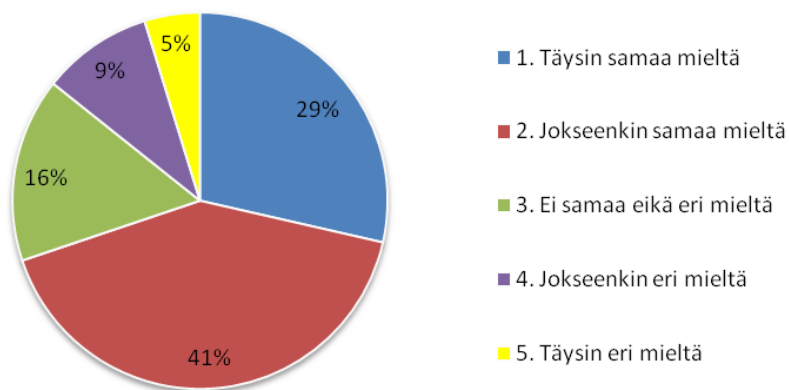




Kuvio 9. Mielestäni työtäni arvostetaan.

#### 6.2.5 Laivan sisäinen ilmapiiri

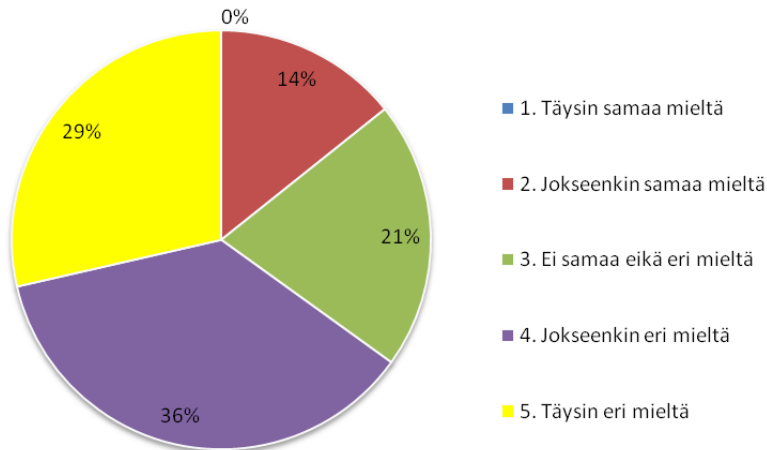
Ilmapiiriä pidetään laivoilla kaikkiaan erittäin hyvänä. Huomattava enemmistö (70 %) vastaajista näki ilmapiirin hyvänä. Laivoittain (liite 7) tarkasteltuna Ailalla on eniten hajontaa vastauksissa, ja siellä 56 % pitää ilmapiiriä hyvänä ja 25 % huonona. Lindassa 18 % ja Marjatassa 20 % näkee laivansa sisäisen ilmapiirin huonona. Parhaaksi ilmapiiri koetaan Lauralla ja Hjördiksellä.



Kuvio 10. Ilmapiiri laivalla on hyvä.

### 6.2.6 Työntekijöiden väliset ristiriitatilanteet

Selkeä enemmistö (65 %) vastaajista oli sitä mieltä, että laivoilla on harvoin ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä. Yksikään vastaajista ei ollut väittämän kanssa täysin samaa mieltä, mikä tämän väittämän osalta on positiivista. Laivoittain katsottuna (liite 8) ainoastaan Marjatassa näyttäisi olevan muita laivoja enemmän ristiriitatilanteita, sillä siellä 27 % vastaajista on niitä kokenut.



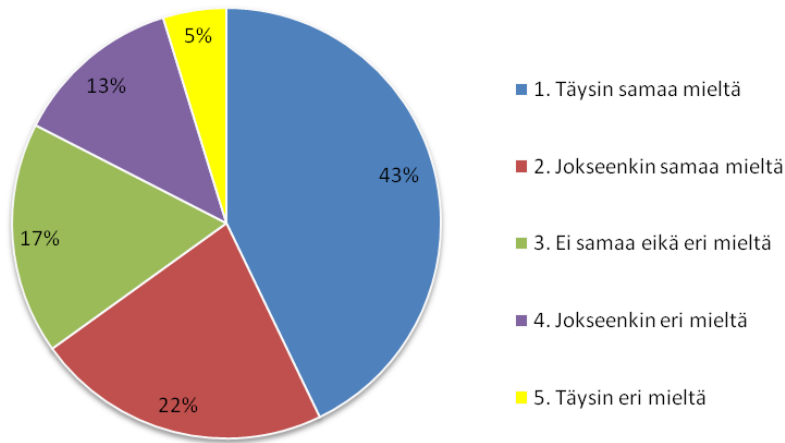
Kuvio 11. Laivallamme on usein ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä.

## 6.3 Laivan varustelu ja ruoka

Kyselyn toisessa osiossa kysyttiin vapaa-ajan-, kuntoilu- ja yhteydenpitovälineiden sekä työvälineiden riittävyyttä sekä laivojen asuintilojen viihtyisyyttä. Lisäksi kysyttiin tyytyväisyyttä laivalla tarjottavaan ruokaan. Tässä osiossa oli kaikkiaan kuusi kysymystä.

### 6.3.1 Välineet vapaa-ajalla viihtymiseen

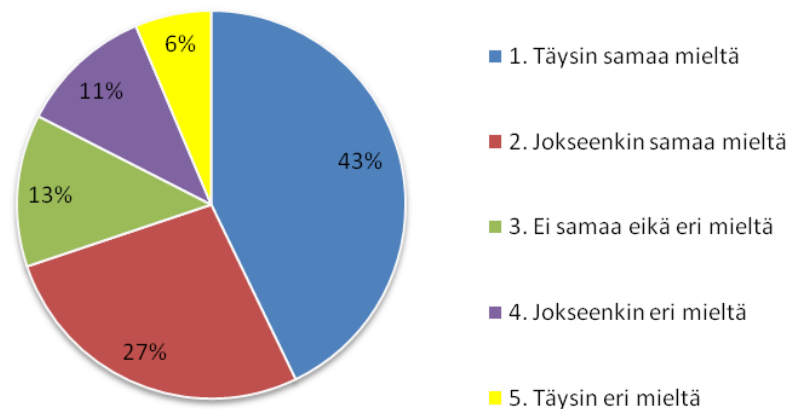
Vastaajien selvä enemmistö (65 %) oli sitä mieltä, että laivalla on riittävästi vapaa-ajan viihtymiseen tarkoitettuja välineitä. Myös laivoittain (liite 9) vastaajien enemmistö oli erittäin tyytyväinen vapaa-ajan välineiden riittävyyteen. Kaikista tyytyväisimpiä vastaajat olivat Lindassa, jossa 73 % oli tyytyväisiä välineistöön. Hyvänä kakkosena tuli Aila, jossa 63 % osoitti vastauksillaan tyytyväisyyttä. Eniten tyytymättömiä oli Marjatassa (20 %) ja Hjördiksessä (20 %).



Kuvio 12. Laivallamme on riittävästi välineitä vapaa-ajalla viihtymiseen.

### 6.3.2 Kuntoiluvälineiden riittävyys

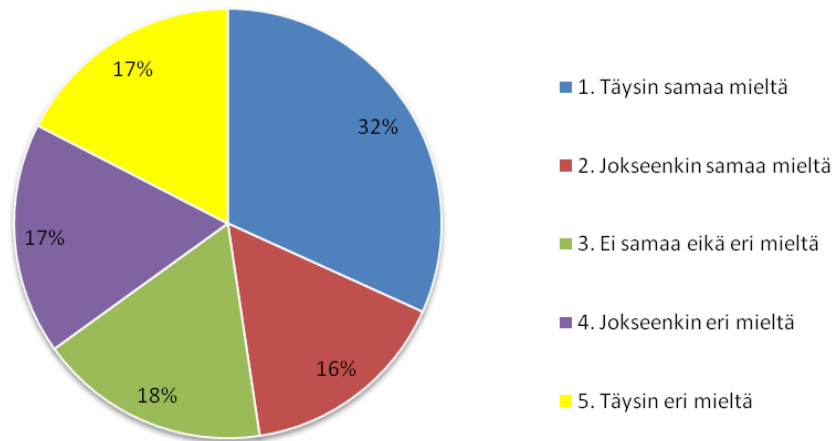
Kuntoiluvälineiden riittävyyteen enemmistö vastaajista (70 %) oli tyytyväisiä. Lainvoittain (liite 10) tarkasteltuna tyytyväisyydessä löytyy kuitenkin hieman eroavaisuuksia. Laurassa oltiin selkeästi tyytyväisimpiä (83 %) kuntoiluvälineiden riittävyyteen. Hjördiksessä (20 %), Lindassa (18 %) ja Marjatassa (14 %) ei oltu tyytyväisiä välineiden riittävyyteen. Myös niiden vastaajien osuus, jotka eivät ole osanneet kommentoida tätä kysymystä, on kohtalaisen suuri joissakin laivoissa. Mahdollisesti tämä indikoi sitä, että kaikki eivät käytä kuntoiluvälineitä.



Kuvio 13. Laivallamme on riittävästi kuntoiluvälineitä.

### 6.3.3 Yhteydenpitovälineiden riittävyys

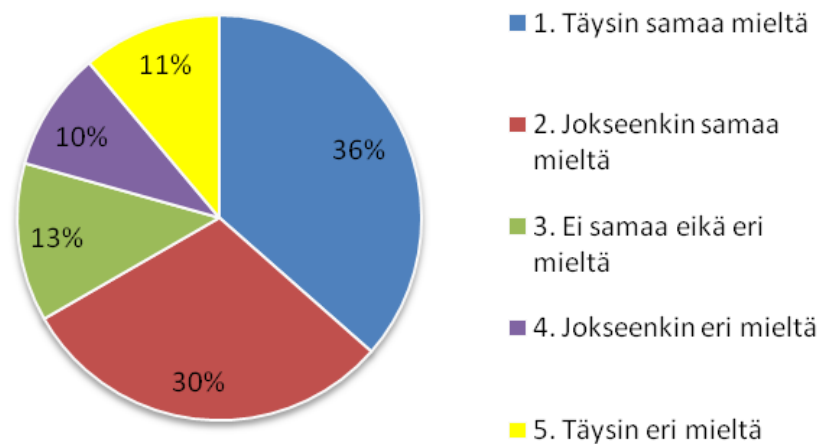
Yhteydenpitovälineiden riittävydestä suhteen vastauksissa on hieman muita kysymyksiä enemmän erimielisyyttä. Vastaajista kaikkiaan 48 % on tyytyväisiä yhteydenpitovälineiden riittävyyteen ja 34 % ei ole tyytyväisiä. Laivoittain (liite 11) on jonkin verran eroavaisuuksia vastauksissa. Eniten tyytymättömiä oli Marjatassa (53 %). Myös Ailassa (38 %) ja Hjördiksessä (27 %) oli jonkin verran tyytymättömyyttä.



Kuvio 14. Laivallamme on riittävän hyvät yhteydenpitovälineet maihin.

### 6.3.4 Asuintilat

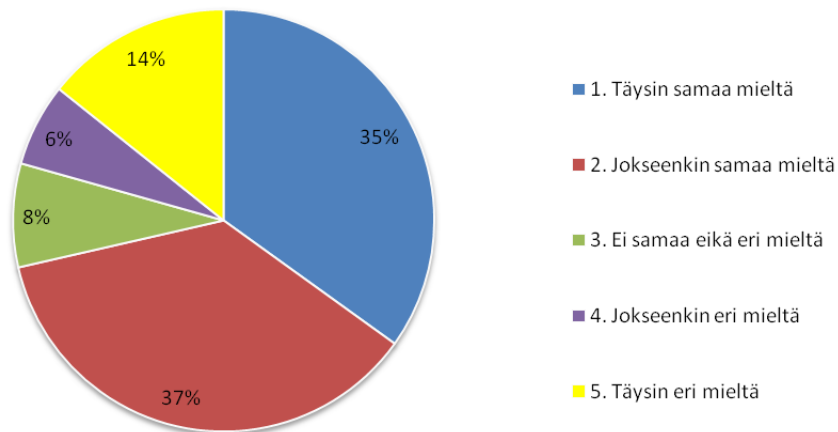
66 % eli enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että asuintilat laivoilla ovat hyvät. Myös laivoittain (liite 12) suurimmassa osassa ollaan pääosin tyytyväisiä. Eniten tyytymättömyyttä asuintiloihin on Marjatassa (27 %) ja Hjördiksessä (20 %).



Kuvio 15. Laivallamme asuintilat ovat hyvät.

### 6.3.5 Työvälineet

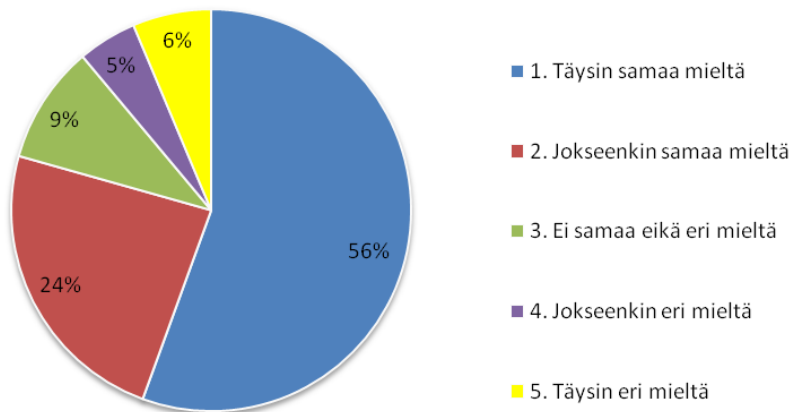
Suurin osa on erittäin tyytyväisiä laivalla käytössä oleviin työvälineisiin. Peräti 72 % on sitä mieltä, että heillä on käytössään kaikki tarvitsemansa työvälineet. Laivoittain (liite 13) tyytyväisimpiä työvälineiden riittävyteen ollaan Ailassa ja Hjördiksessä. Marjatassa peräti 40 % on erittäin tyytymättömiä ja Laurassa 34 % on jokseenkin tai erittäin tyytymättömiä työvälineiden riittävyteen.



Kuvio 16. Minulla on käytössä kaikki työtäni varten tarvitsemani välineet.

### 6.3.6 Laivaruoka

Laiva ruokaan ollaan erittäin tyytyväisiä, sillä peräti 80 % vastaajista on sitä mieltä, että ruoka on joko erittäin hyvää tai hyvää. Laivoittain (liite 14) ollaan myös enimmäkseen erittäin tyytyväisiä. Jonkin verran tyytymättömyyttä ruokaan on Marjatassa (13%) ja Laurassa (17%).



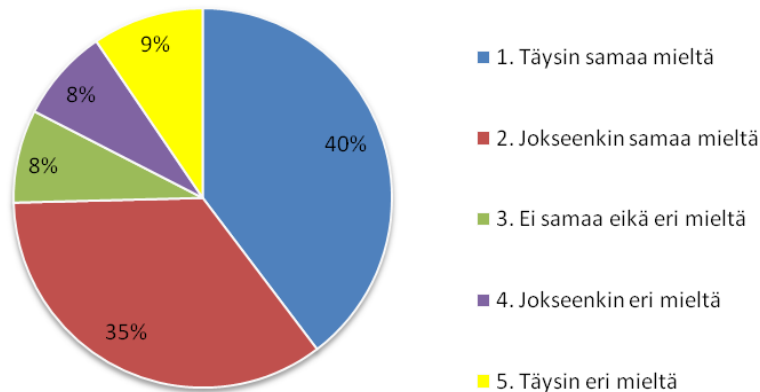
Kuvio 17. Olen tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan.

## 6.4 Henkilöstöpolitiikka

Kyselyn viimeinen osuus käsitteli henkilöstöpolitiikkaa, ja tässä osassa oli kahdeksan kysymystä. Ensin kysyttiin tyytyväisyyttä miehistönvaihtoihin ja vuorottelujärjestelmään ja sitten ylenemismahdollisuuksien kokemista ja huolestuneisuutta halpatyövoiman käytöstä. Lisäksi kysyttiin suunnitelmia pysyä työsuhteessa Langh Shipillä, tyytyväisyyttä työterveyshuoltoon ja innokkuutta suositella varustamo tuttaville. Lopuksi annettiin mahdollisuus antaa vapaasti kommentteja tai kehitysideoita.

### 6.4.1 Tyytyväisyys miehistövaihtoihin

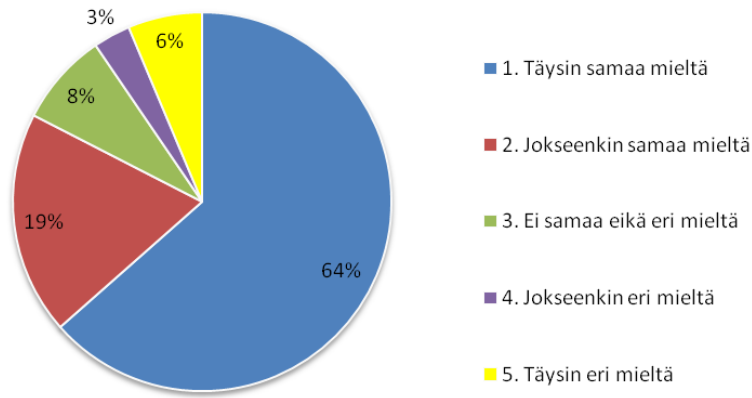
Selvän enemmistön (74 %) mielestä miehistön vaihdot sujuvat laivoilla hyvin. Myös laivoittain (liite 15) tyytyväisyys näyttäisi jakautuvan tasaisesti. Ainoastaan Laurassa (17 %) ja Marjatassa (27 %) on huomattavissa hieman muita laivoja enemmän tyytymättömyyttä miehistön vaihtoihin.



Kuvio 18. Miehistön vaihdot sujuvat laivallamme hyvin.

### 6.4.2 Tyytyväisyys vuorottelujärjestelmään

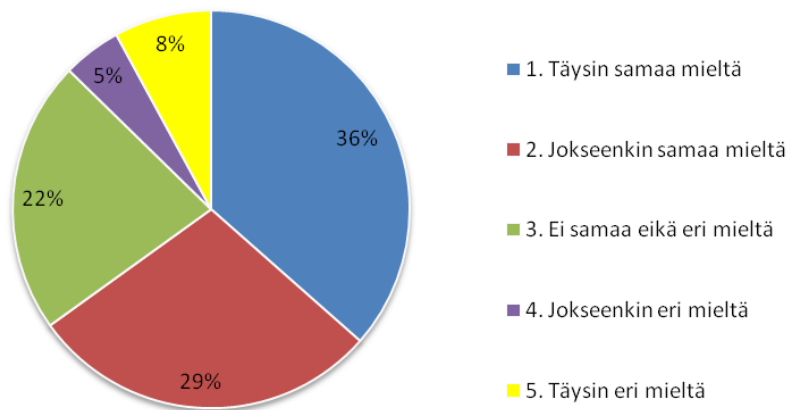
Huomattava enemmistö (83 %) vastaajista pitää laivoilla käytössä olevaa vuorottelujärjestelmää hyvänä. Myös laivoittain (liite 16) ollaan pääosin erittäin tyytyväisiä vuorottelujärjestelmään. Hieman tyytymättömyyttä on Laurassa (17 %), Lindassa (18 %) ja Marjatassa (14 %).



Kuvio 19. Olen tyytyväinen laivamme vuorottelujärjestelmään.

#### 6.4.3 Ylenemismahdollisuuksien kokeminen

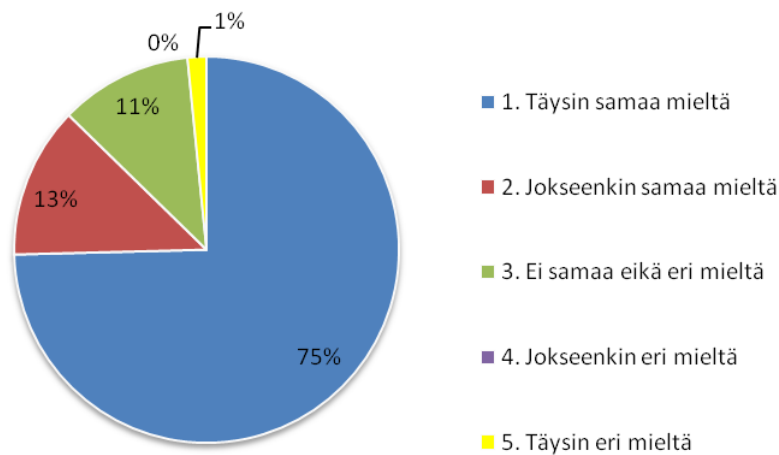
Suurin osa (65 %) vastaajista oli sitä mieltä että ylenemismahdollisuudet Langh Shipillä ovat hyvät. Kuitenkin aika suuri osa vastaajista (22 %) ei osannut sanoa mielipidettään tähän. Laivoittain (liite 17) pääosin nähtiin myös ylenemismahdollisuudet hyvinä, mutta Marjatassa 20 % ja Laurassa 34 % vastaajista piti kuitenkin ylenemismahdollisuuksia huonoina.



Kuvio 20. Ylenemismahdollisuudet Langh Shipillä ovat hyvät.

Siitä, tulisiko ylenemisen tapahtua taitojen mukaan sen sijaan, että se tapahtuisi esimerkiksi työsuhte, vuosien mukaan, oltiin erittäin yksimielisiä. 88 % vastaajista oli sitä mieltä, että ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan. Laivoittain (liite 18) erityisesti Laurassa (100%) ja Hjördiksessä (93%) ollaan hyvin vahvasti sitä mieltä,

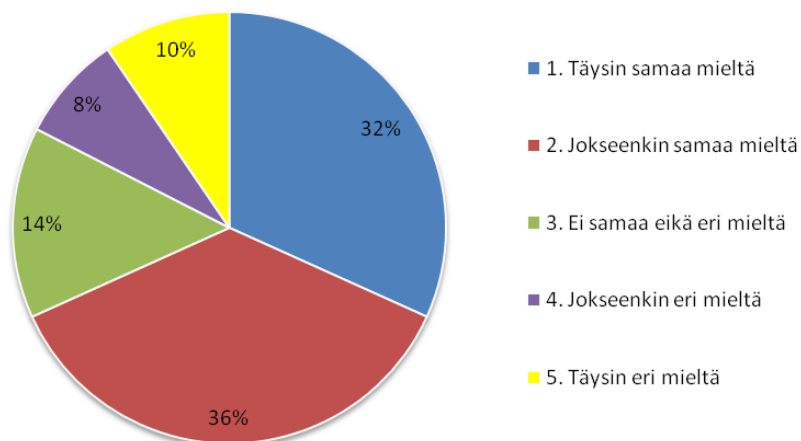
että ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan. Myös muissa laivoissa oltiin tätä mieltä.



Kuvio 21. Ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan.

#### 6.4.4 Huolestuneisuus halpatyövoiman käytöstä

Vastaajista 68 % oli sitä mieltä, että halpatyövoiman käyttö suomalaisvarustamoissa on huolestuttavaa. Myös laivoittain (liite 19) vastaajat kokivat halpatyövoiman uhkaavana. Lindassa kuitenkin aika suuri osa vastaajista (36 %) ei osannut kommentoida asiaa.

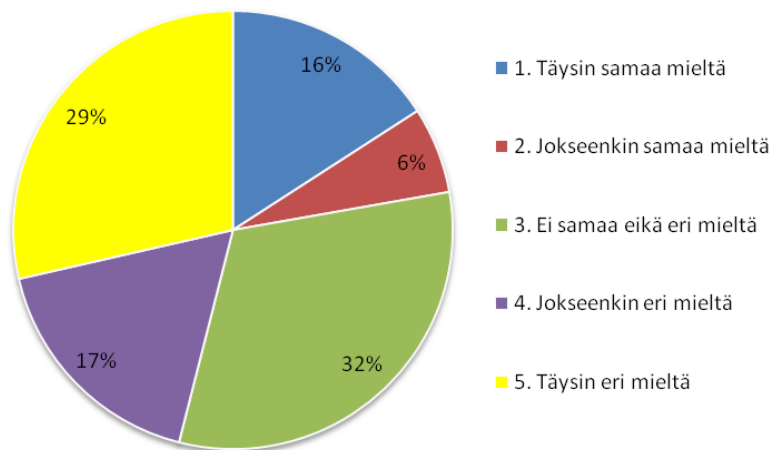


Kuvio 22. Halpatyövoiman uhka suomalaisvarustamoissa huolestuttaa minua.



#### 6.4.5 Suunnitelmat työsuhteen jatkosta Langh Shipillä

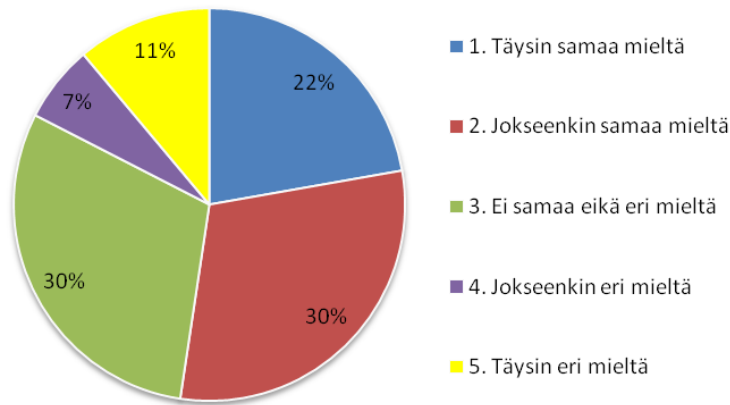
Tulevaisuuden suunnitelmista Langh Shipin palveluksessa on hieman muita kysymyksiä enemmän hajontaa vastauksissa. 46 % vastaajista ei ole vaihtamassa varustamoa seuraavien viiden vuoden sisällä. Kuitenkaan aika iso osa vastaajista (32 %) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Laivoittain (liite 20) vastauksissa on jonkin verran hajontaa. Ailassa peräti 44 % ja Laurassa 50 % ei ole varma pysymisestään Langh Shipin palveluksessa. Lisäksi Laurassa 33 %, Lindassa 27 % ja Marjatassa 27 % on melko varmoja siitä, että he siirtyvät toiseen varustamoon viiden vuoden sisällä.



Kuvio 23. Suunnitelmissani on siirtyä toiseen varustamoon viiden vuoden sisällä.

#### 6.4.6 Tyytyväisyys työterveyshuoltoon

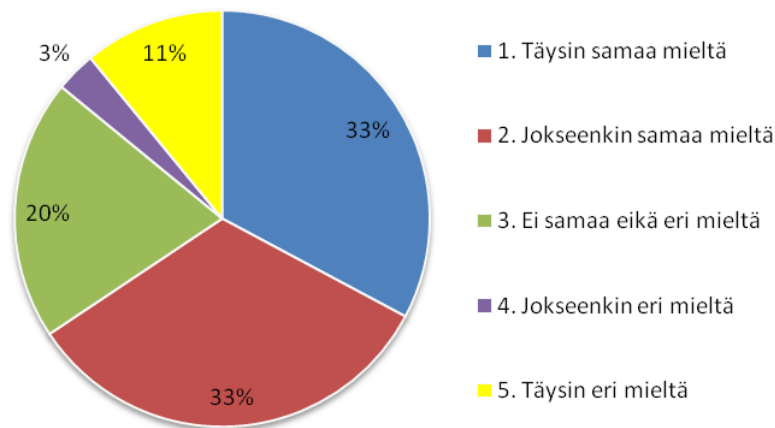
Hieman yli puolet (52 %) vastaajista on tyytyväisiä työterveyshuoltoon, mutta peräti 30 % ei ole osannut kommentoida tätä asiaa. Myös laivoittain (liite 19) työterveyshuoltoon ollaan tyytyväisiä. Eniten tyytymättömyyttä on Marjatassa (33 %) ja Laurassa (34 %).



Kuvio 24. Olen tyytyväinen työterveyshuoltoomme.

#### 6.4.7 Varustamon suositteleminen

Enemmistö vastaajista (66 %) suosittelee Lanh Ship -varustamoa tuttavilleen. Myös laivoittain (liite 22) ollaan pääosin valmiita suosittelemaan varustamoa. Eniten vastaajia, jotka eivät olisi valmiita suosittelemaan varustamoa, on Marjatassa (33 %) ja Laurassa (17 %).



Kuvio 25. Suosittelen varustamoamme kavereilleni.

#### 6.4.8 Muu vapaamuotoinen palaute

Avoimiin kysymyksiin ei tullut kovin paljon kommentteja ja suurin osa kommenteista oli lähinnä yleisiä kehitysehdotuksia. Joistakin aihepiireistä oli useampi kommentti, mutta enimmäkseen kommentit olivat yksittäisiä. Kaikki kommentit ovat nähtävissä sellaisinaan liitteessä 23.

Eniten kommentoitiin henkilöstön palkkausta. Laivoille toivottiin enemmän nuoria, osaavia merenkulkijoita. Monet kokivat, että harjoittelijoita, eläkkeellä olevia ja alkoholisoituneita henkilöitä on liikaa. Yhdessä kommentissa ehdotettiin, että merenkulun kouluista palkattaisiin aktiivisemmin väkeä lisäämällä varustamon näkyvyyttä kouluissa ja palkkaamalla opiskelevien työntekijöiden suosittelemia henkilöitä.

Parissa kommentissa toivottiin satelliittipohjaista/toimivaa internet-yhteyttä laivoille, mikä helpottaisi tiedonkulkua ja antaisi merimiehille paremmat mahdollisuudet hoitaa henkilökohtaisia asioitaan laivalla ollessaan. Lisäksi kahdessa kommentissa toivottiin enemmän merenkulun työntekijöiden arjen haasteet tuntevaa henkilökuntaa konttoriin. Myös ruokaa kiiteltiin ja todettiin hyvän ruoan olevan kokkien ansiota, jotka ovat pienellä budjetilla loihtineet hyvää ruokaa. Tiedonkulkuun toivottiin kahdessa kommentissa parannusta.

Lisäksi yksittäisissä kommenteissa toivottiin lisää kuntoiluvälineitä, Playstationia, parempaa ATK-järjestelmien ylläpitoa, parannusta vastikkeiden käyttöön ja sitä, että varustamo korvaisi matkakulut lomalle lähdettäessä. Yhdessä kommentissa toivottiin myös parannuksia 10-vuotispalveluksesta jaettavan rintamerkin jakokäytäntöihin.

## 7 PÄÄTELMÄT

Tässä osiossa esitellään kyselytuloksien perusteella tehdyt päätelmät ja kehitysehdotukset Langh Ship -varustamolle. Aluksi käsitellään tuloksia tutkimuksen tavoitteiden ja teorian valossa ja lopuksi esitetään yhteenveto ja kehitysehdotukset.

### 7.1 Tulokset tavoitteiden ja tutkimusongelman näkökulmasta

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana oli selvittää, miten tyytyväisiä Langh Ship -varustamon laivatyöntekijät ovat työolosuhteisiinsa ja kuinka näitä olosuhteita voitaisiin mahdollisesti parantaa, niin että työtyytyväisyys paranisi. Tähän liittyen haluttiin myös selvittää, kuinka laivahenkilöstö voi tällä hetkellä ja mitä mahdollisia puutteita ja kehityskohteita laivoilla esiintyy.

Tutkimuksessa saatiin monipuolisesti tietoa kysymyslomakkeessa esitettyihin kysymyksiin. Vastauksia kyselyyn tuli erittäin paljon, joten tuloksia voidaan pitää luotettavina. Työn toimeksiantaja Langh Ship -varustamo saanee kyselyn tuloksista tarvitsemansa tiedon parantaakseen työtyytyväisyyttä.

Työhyvinvoinnin teorioiden mukaan työtyytyväisyys rakentuu osa-alueista, joiden voidaan katsoa pohjautuvan sekä Maslowin että Herzbergin jaotteluun. Työtyytyväisyys näyttää jakautuvan kolmeen alueeseen: työpaikan ilmapiiriin, laivan olosuhteisiin, kuten varusteluun ja henkilöstöpolitiikkaan. Ei sovi myöskään unohtaa motivaation osuutta henkilön jaksamiseen ja viihtymiseen eikä työn kuormittavuuden astetta. (Juuti 2006, 28-47.) Tältä osin voidaan sanoa, että kokonaisuudessaan ilmapiiri, varustelu ja henkilöstö laivoilla ovat niin hyvällä tasolla, että henkilöstö on pääosin tyytyväinen.

#### 7.1.1 Ilmapiiri ja tiedonkulku

Tehokkuusajattelu on vallannut myös merenkulkualaa, jolloin töitä tehdään pienemmällä porukalla ja tiukemmalla aikataululla, mikä voi näkyä laivalla kireänä ilmapiirinä. Koska henkilöstö on laivoilla ympäri vuorokauden pitkiä aikoja tiiviisti tekemisissä keskenään, on ilmapiirillä suuri merkitys työssä viihtymisen kannalta. (Karjalainen 1999, Työterveyslaitos 2010, Työpiste 2010, ammatit-sarja.) Usein työpaikan huono ilmapiiri on merkki siitä, että työpaikan johtamisessa tai toimintatavoissa on puutteita

(Ilosalo & Kärkkäinen 2009, 36-40). Lanh Ship -laivoilla ei tässä suhteessa ole ongelmaa, sillä merkittävä enemmistö (70 %) vastaajista piti laivansa ilmapiirin hyvänä. Ainoastaan Lindassa ja Marjatassa hieman useampi henkilö koki ilmapiirin huonoksi, mikä teoriaan viitaten voi johtua johtamisen tai toimintatapojen puutteellisuudesta.

Maslowin tarveteorian mukaan, kun perustarpeet (ruoka, uni) ja toisen portaan turvallisuuden tarpeet (työn jatkuvuus) on tyydytetty, henkilö on motivoitunut ja jaksaa toimia työssään. Perustarpeiden jälkeen henkilö alkaa kaivata kolmannen portaan (seura, rakkaus) ja neljännen portaan (arvostuksen saaminen) asioita. (Juuti 2006, 45-46.) Kyselyn perusteella saatuja tuloksia ja teoriaa vertaillaessa voidaan todeta, että perustarpeet on laivoilla hyvin tyydytetty, sillä merkittävä osuus henkilöstöstä (74 %) on erittäin motivoitunut ja lisäksi enemmistö vastaajista (57 %) kokee työnsä arvostetuksi.

Laivan sisäinen ja konttorilta laivoille tapahtuva kommunikaatio on vahvasti hierarkista. Tiedonkulku siirtyy tyypillisesti ylhäältä alas. Usein tilanne on niin, että miehistö kritisoi päällystä tiedon pihtaamisesta ja päällystä varustamo tiedonannon vähyydestä (Karjalainen 1999, 84-90). Kyselyn perusteella tiedonkulku näyttäisi toimivan laivojen sisällä ja laivan ja konttorin välillä hyvin. Ainoastaan Marjatassa laivan ja konttorin välinen yhteistyö nähtiin ongelmalliseksi, minkä voisi hierarkia-ajattelun perusteella nähdä johtuvan laivan päällystön ja konttorin välisistä yhteistyöongelmista.

### 7.1.2 Laivan varustelu ja ruoka

Laivalla merenkulkija on eristyksissä ulkomaailmasta, perheestään ja ystävistään, ja siksi yhteydenpitovälineet ovat tärkeitä (Stenko 1988, 134). Yhteydenpitovälineiden suhteen laivoilla oli hieman erimielisyyttä ja myös avoimissa kommentteissa toivottiin parempia yhteydenpitovälineitä, kuten satelliittipohjaista internetiä laivoihin. Vastaajista kaikkiaan 34 % ei ole tyytyväisiä yhteydenpitovälineiden riittävyyteen. Eniten tyytymättömyyttä tässä suhteessa oli Marjatassa (53 %), minkä perusteella voitaisiin olettaa Marjatassa olevan huonoimmat yhteydenpitovälineet.

Laivalla työskentelevät henkilöt viettävät tyypillisesti lähes kaiken vapaa-aikansa myös laivan sisällä, jolloin vapaa-ajanviettovälineet ovat tärkeitä (Karjalainen 1999, 4-5). Tässä suhteessa Lanh Shipin laivoilla ei pääosin ole ongelmia, sillä selvä enemmistö (65 %) oli sitä mieltä, että vapaa-ajan viihtymiseen tarkoitettuja välineitä on riittävästi. Eniten tyytymättömyyttä tässä suhteessa oli Marjatassa ja Hjördiksessä,

minkä perusteella voisi ajatella, että näissä laivoissa varustelu ei ole niin hyvä kuin muissa.

Mahdollisuus luonnolliseen liikuntaan on laivalla usein puutteellinen, mikä voi aiheuttaa tyytymättömyyttä (Stenko 1988, 134). Suurin osa vastaajista näki kuntoiluvälineitä olevan riittävästi. Kuitenkin sellaisten vastaajien osuus, jotka eivät osanneet kommentoida asiaa, oli kohtalaisen suuri, minkä perusteella voitaisiin ajatella, että kaikki eivät kuntoiluvälineitä käytä tai kaipaa niitä. Eniten tyytymättömiä tässä suhteessa oltiin Hjärdiksella, minkä perusteella voisi ajatella, että sinne kaivattaisiin lisää kuntoiluvälineitä.

Miehistön hytit ovat usein pieniä ja persoonattomia, koska vaihtoparin kanssa jaettua hyttiä ei voi sisustaa oman mielen mukaiseksi. Tilojen persoonattomuus on omiaan vähentämään viihtyvyyttä. (Karjalainen 1999, 74,95.) Tilojen persoonattomuus ei ilmeisesti ole häiritsevä tekijä Langh Shipin työntekijöiden keskuudessa, sillä enemmistö (66 %) vastaajista oli tyytyväisiä asuintiloihin. Eniten tyytymättömiä (27 %) oli Marjatassa, joten siellä mahdollisesti kaivattaisiin tiloihin enemmän viihtyvyyttä.

Fysiologisilla tekijöillä, kuten ruoalla, on suuri merkitys työmotivaation syntymisessä (Koivisto 2001, 34). Ruoan suhteen Langh Shipillä ei näyttäisi olevan ongelmia, sillä merkittävä enemmistö (80 %) vastaajista piti ruokaa laivoilla hyvänä. Avoimissa kommenteissa keuhuttiin kokkeja, jotka pystyvät tekemään hyvää ruokaa pienellä budjetilla.

### 7.1.3 Henkilöstöpolitiikka

Suomalaisilla aluksilla (Langh Ship mukaan lukien) on normaalisti käytössä 1:1-vuorottelujärjestelmä, jolloin työssäolajaksoa seuraa yhtä pitkä jakso vapaata. Toisen ollessa töissä ”vaihtopari” on lomalla. Aiempien tutkimusten mukaan suomalaiset merenkulkijat ovat tyytyväisiä 1:1-vuorottelujärjestelmään, ja monen mielestä se on tehnyt mahdolliseksi sen, että perhe-elämä ei kärsi jatkuvista poissaoloista. (Työterveyslaitos 2010, laivatyöolosuhteet.) Langh Shipillä on tässä suhteessa asiat työntekijöiden mielestä erittäin hyvällä tolalla, sillä jopa 74 % vastaajista oli sitä mieltä, että miehistön vaihdot laivoilla sujuvat hyvin, ja 83 % piti vuorottelujärjestelmää hyvänä.

Työterveyshuollon suhteen aika moni kyselyyn osallistujista ei osannut valita vastaus-  
taan. Syynä tähän voi olla se, että varustamon työterveyshuolto sijaitsee Turussa, joka  
on monelle kaukana, ja siksi ehkä moni ei ole siellä asioinut. Ne, jotka työterveyshuol-  
lossa ovat asioineet, ovat kuitenkin olleet tyytyväisiä.

Ylenemismahdollisuuksista suhteen vallitsi selvä yksimielisyys vastaajien keskuudes-  
sa, sillä 65 % piti ylenemismahdollisuuksia hyvinä ja peräti 88 % oli sitä mieltä, että  
ylenemisen pitäisi tapahtua taitojen perusteella. Moni on mahdollisesti siis kokenut  
turhauttavana sen, että pätevä työntekijä joutuu odottamaan ”vuoroaan” siihen asti, et-  
tä ensin vanhempi kollega on saanut ylennyksen.

Monissa varustamoissa on siirrytty ulkomaisen työvoiman käyttöön, mikä aiheuttaa  
monissa suomalaisissa merimiehissä epävarmuutta oman työpaikan pysyvyydestä  
(Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies). Långsholmilla käytetään enimmäk-  
seen suomalaista työvoimaa, mutta silti kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta,  
että henkilöstö on huolestunut halpatyövoimaan siirtymisestä.

Tulevaisuuden suhteen moni vastaajista ei ollut varma, jatkaako työsuhdettaan Långsholmilla.  
Kaikkiaan 46 % näkee työsuhteensa luonteen pysyväksi, eikä ole ajatellut  
työpaikan vaihtoa. Tästä voi päätellä, että moni ei ole vielä täysin sitoutunut Långsholm  
-varustamoon, sillä moni kokee varustamon vaihtamisen mahdollisuutena. Toi-  
saalta myös moni merimies tekee töitä keikkaluonteisesti vaihtaen varustamoa usein.  
Positiivista kuitenkin on se, että suuri osa (66 %) vastaajista olisi valmis suosittele-  
maan varustamoa tuttavilleen.

## 7.2 Yhteenveto ja kehitysehdotukset toimeksiantajalle

Laivojen työntekijöille lähetettyyn kyselyyn saatiin kaikkiaan 63 vastausta. Tutkimus  
oli kvantitatiivinen kokonaistutkimus, jonka kohteena olivat laivojen kaikki 99 työn-  
tekijää. Kyselyn vastausprosentti oli siten 64 %.

Tutkimuksen tulosten perusteella voi huomata, että selvä enemmistö Långsholmin  
laivojen työntekijöistä on erittäin tyytyväinen työoloihinsa. Selkeästi eniten tyytymät-  
tömyyttättömyyttä on Laura- ja Marjatta-laivoissa. Vastauksista ylimmäksi tyytyväi-  
syyden suhteen nousivat tyytyväisyys vuorottelujärjestelmään ja ruokaan. Lisäksi yle-  
nemisen suhteen oltiin hyvin yksimielisiä, että sen tulisi tapahtua taitojen mukaan.

Työvälineisiin oltiin myös erittäin tyytyväisiä. Erittäin positiivista kyselyn perusteella oli se, että merkittävä osuus työntekijöistä kokee olevansa hyvin motivoitunut työhönsä. Motivaation suhteen ainoastaan Marjatassa ja Lindassa on puutteita. Tiedonkulkua laivan sisällä pidettiin erinomaisena ja myös laivan ja konttorin väliseen yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä.

### 7.2.1 Kehitysehdotuksia

Tulevaisuudessa Langh Ship -varustamon kannattaisi pohtia, kuinka parantaa työtyytyväisyyttä erityisesti Marjatassa ja Laurassa, sillä näiltä laivoilta saaduissa vastauksissa oli eniten tyytymättömyyttä lähes kaikkien kysymysten kohdalla. Todennäköisesti kysymys ei ole yksittäisten asioiden, esimerkiksi varustelun, puutteellisuudesta vaan ennen kaikkea huonosta ilmapiiristä, joka vaikuttaa laivalla kaikkeen. Kun ilmapiiri on huono, myös usein kaikki muut asiat koetaan huonoina.

Langh Shipin kannattaisi myös kiinnittää huomiota siihen, kuinka saada henkilöstöä sitoutumaan varustamoon paremmin, sillä suuri osa vastaajista voi olla valmis vaihtamaan varustamoita. Avoimissa kommentteissa ehdotettiin nuoren työvoiman palkkaamista ja varustamon näkyvyyden lisäämistä merenkulun kouluissa.

Lisäksi, mikäli yleneminen tällä hetkellä ei tapahdu taitojen mukaan, kyselyn perusteella Langh Shipin kannattaisi tulevaisuudessa noudattaa ylentämistä taitojen perusteella. Pelkoa halpatyövoiman käytöstä kannattaisi mahdollisesti myös pyrkiä helpottamaan kertomalla esimerkiksi Langh Shipin tulevaisuuden suunnitelmista avoimesti työntekijöille. Vuorottelujärjestelmä kannattaa pitää nykyisellään, sillä siihen oltiin kyselyn perusteella erittäin tyytyväisiä.

Myös ruoan laatu kannattaa pitää vähintään nykyisellä tasolla, koska sillä on merkittävä vaikutus työtyytyväisyyteen, ja tällä hetkellä kyselyn perusteella ruokaan oltiin erittäin tyytyväisiä. Kuntoiluvälineiden lisäämistä voisi kyselyn perusteella harkita erityisesti Hjärdikseen.

Näillä edellä mainituilla toimenpiteillä Langh Ship -varustamo voi edelleen parantaa työntekijöidensä tyytyväisyyttä, vaikka tyytyväisyys tämän tutkimuksen perusteella tällä hetkellä onkin erittäin hyvällä tasolla.



## LÄHTEET

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilosalo, E. & Kärkkäinen, S. 2009. Merenkulun työhyvinvointi. Opinnäytetyö. Rauma: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Karjalainen, M. 1999. Merimiehen matkakertomus. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus.

Langh Shipin verkkosivut 2011. Saatavissa: <http://www.langhship.fi>. Viitattu 6.1.2011.

Merimieseläkekassa 2010. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://www.merimieselakekassa.fi/fi/Etusivu/Tyohyvinvointi/Mita-tyohyvinvointi-on/Sivut/default.aspx>. Viitattu 1.1.2010.

Soini, S. & Laine, M. & Tamminen-Peter, J. & Saarni, H. 1992. Työn kuormittavuus lastialuksella. Työanalyysi- ja kyselytutkimus lastialuksilla. Helsinki: Työministeriö. Hakapaino Oy.

Stenko, J. 1988. Merimiehen työterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Strann, L. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta I-III. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Työterveyslaitos 2010. Laivatyöolosuhteet. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo/Sivut/default.aspx>. Viitattu 1.1.2010.

Työpiste 2010. Ammatit-sarja osa 3 – merimies. Onko merimies edelleen erimies?

Saatavissa: [http://tyopiste.ttl.fi/artikkelit/Sivut/onko\\_merimies\\_edelleen\\_erimies.aspx](http://tyopiste.ttl.fi/artikkelit/Sivut/onko_merimies_edelleen_erimies.aspx).

Viitattu 1.1.2010.

Valtari, K. 2003. Merenkululaitoksen jäänmurtajien ja monitoimimurtajien merihenkilöstön työtyytyväisyys sekä suhtautuminen kokonaispalkkaan. Opinnäytetyö. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Arvoisa Lanh Ship varustamon työntekijä

Tämä kysely on osa Antti Piiraisen Kymenlaakson ammattikorkeakoulun merikapteeninlinjalle tehtävää opinnäytetyötä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan Lanh Shipin tulevaisuuden suunnittelussa.

Kyselyn vastaukset käsitellään nimettöminä.

Vastaajien kesken arvotaan kaksi 50 euron S-ryhmän lahjakorttia, joten muista laittaa nimesi erilliseen arvontalomakkeeseen.

Vastauspaperit ja arvontalomake palautetaan erillisissä kirjekuorissa (olet saanut tämän kyselyn mukana kaksi valmiiksi täytettyä ja postimaksettua kuorta). Palautathan lomakkeet mahdollisimman pian.

Kiitos ajastasi!

Terveisin,

Antti Piirainen

Perämies  
M/S Hjördis

Ympyröi sopivin vastausvaihtoehto**TAUSTATIEDOT**

|                            |                |         |               |        |          |
|----------------------------|----------------|---------|---------------|--------|----------|
| Laiva, jossa työskentelet: | Aila           | Hjördis | Laura         | Linda  | Marjatta |
| Tehtävä:                   | Kansipäällystö |         | Konepäällystö |        | Miehistö |
| Vuosia Langh Shipillä:     | 0-3            | 4-7     | 8-11          | yli 11 |          |

**ILMAPIIRI JA TIEDONKULKU**

Asteikko 1= Täysin samaa mieltä 2= Jokseenkin samaa mieltä 3= Ei samaa eikä eri mieltä 4= Jokseenkin eri mieltä  
5=Täysin eri mieltä

|   | Täysin<br>samaa<br>mieltä |   |   |   | Täysin<br>eri<br>mieltä |
|---|---------------------------|---|---|---|-------------------------|
| 1. Tiedonkulku laivan sisällä on hyvä                                   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5                       |
| 2. Laivamme ja konttorin välinen yhteistyö on hyvä                      | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5                       |
| 3. Olen hyvin motivoitunut työhöni                                      | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5                       |
| 4. Mielestäni työtäni arvostetaan                                       | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5                       |
| 5. Ilmapiiri laivalla on hyvä   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5                       |
| 6. Laivallamme on usein ristiriitaitilanteita<br>työntekijöiden välillä | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5                       |

**LAIVAN VARUSTELU JA RUOKA**

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 7. Laivallamme on riittävästi välineitä<br>vapaa-ajalla viihtymiseen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Laivallamme on riittävästi kuntoiluvälineitä                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Laivallamme on riittävän hyvät<br>yhteydenpitovälineet maihin     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Laivamme asuintilat ovat hyvät                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|   | Täysin<br>samaa<br>mieltä | 1 | 2 | 3 | 4 | Täysin<br>eri<br>mieltä |
|---|---------------------------|---|---|---|---|-------------------------|
| 11. Minulla on käytössäni kaikki työvälineet varten tarvitsemani välineet | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 |                         |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 12. Olen tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

## HENKILÖSTÖPOLITIikka

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 13. Miehistönvaihdot sujuvat laivallamme hyvin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 14. Olen tyytyväinen laivamme vuorottelujärjestelmään | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 15. Ylenemismahdollisuudet Langh Shipillä ovat hyvät | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 16. Ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 17. Halpatyövoiman uhka suomalaisvarustamoissa huolestuttaa minua | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 18. Suunnitelmissani on siirtyä toiseen varustamoon viiden vuoden sisällä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 19. Olen tyytyväinen työterveyshuoltoomme | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 20. Suosittelen varustamoamme kavereilleni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|

21. Mahdollinen muu palaute tai kehitysehdotus

---



---



---



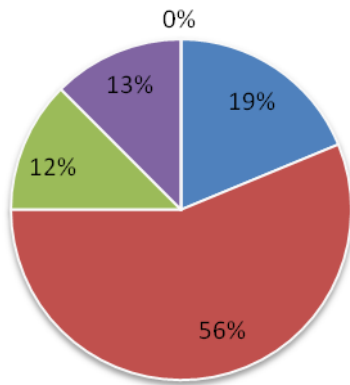
---



---

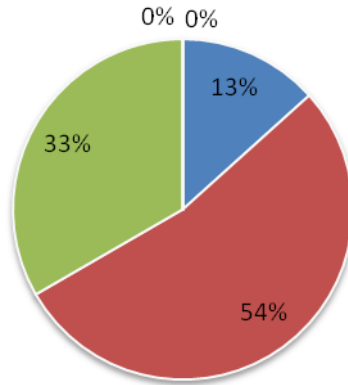
**Kysymys 1: Tiedonkulku laivan sisällä on hyvä**

**Aila**



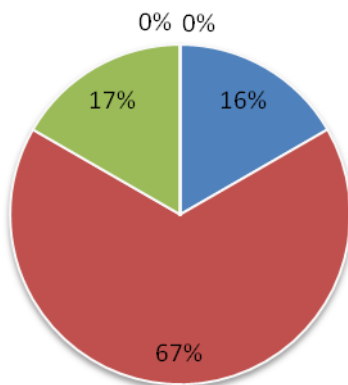
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



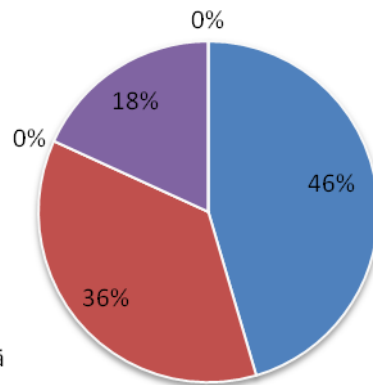
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



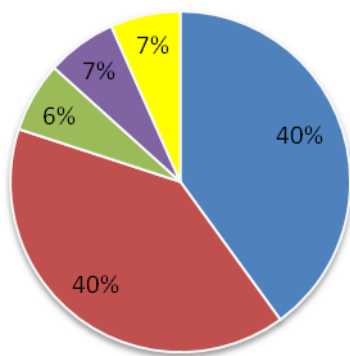
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

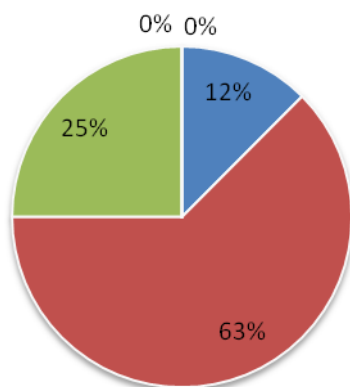
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

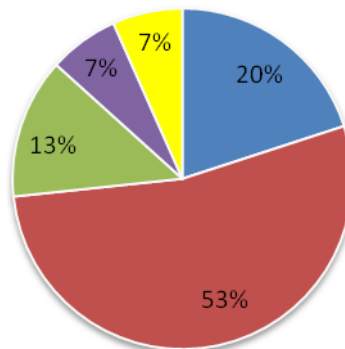
**Kysymys 2: Laivamme ja konttorin välinen yhteistyö on hyvä**

**Aila**



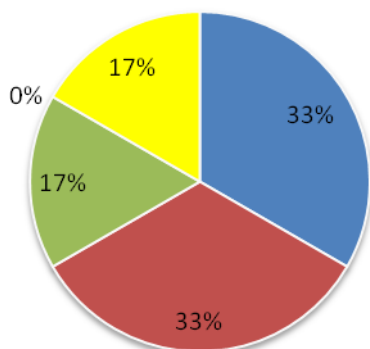
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



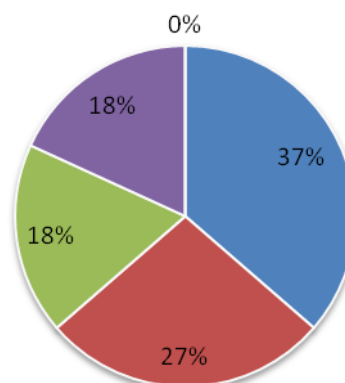
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



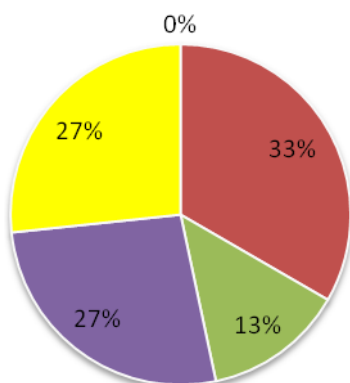
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

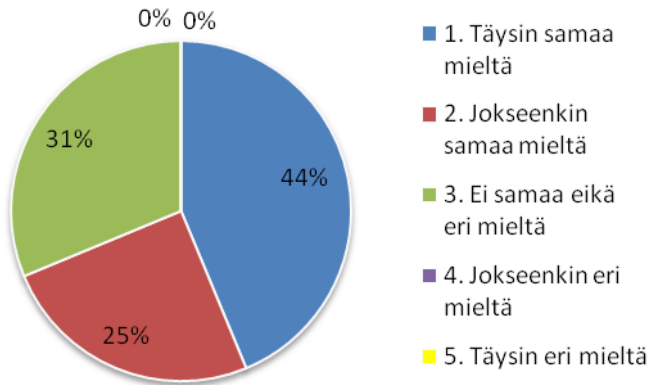
**Marjatta**



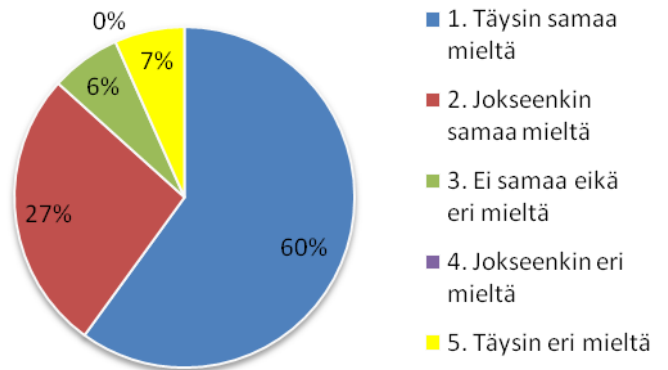
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Kysymys 3: Olen hyvin motivoitunut työhöni**

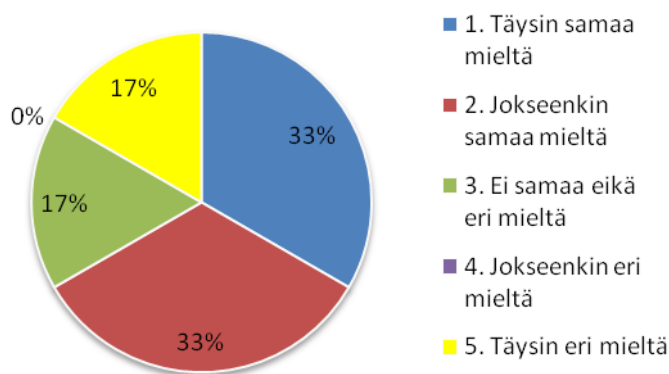
**Aila**



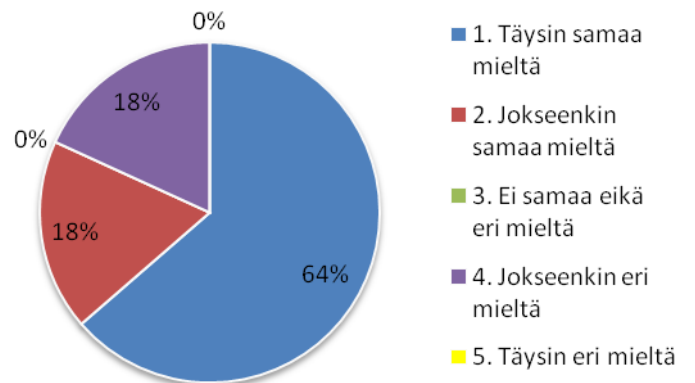
**Hjördis**



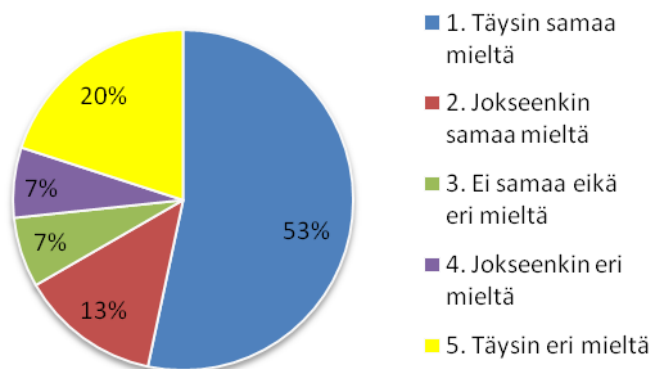
**Laura**



**Linda**



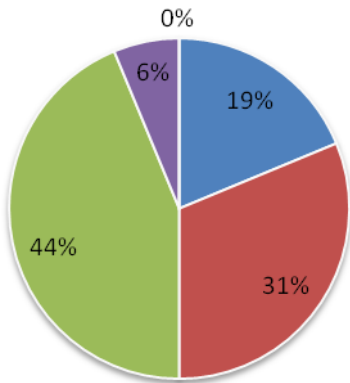
**Marjatta**





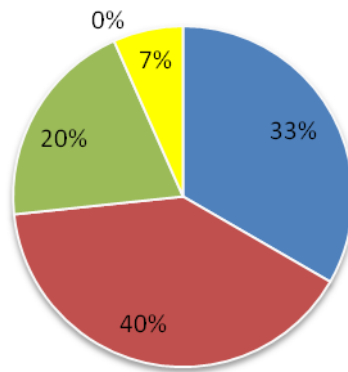
**Kysymys 4: Mielestäni työtäni arvostetaan**

**Aila**



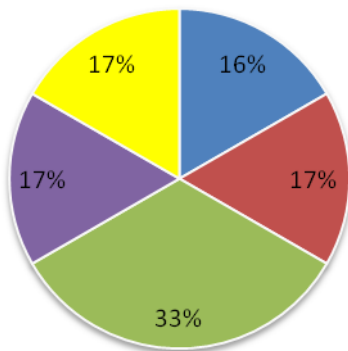
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



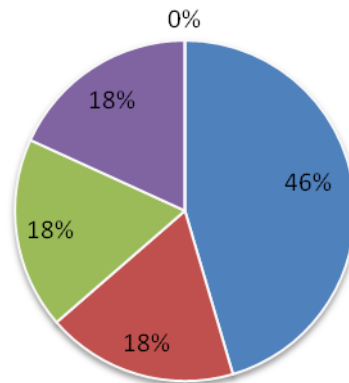
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



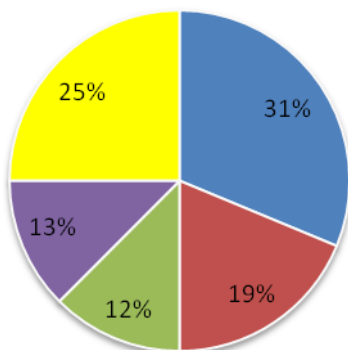
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

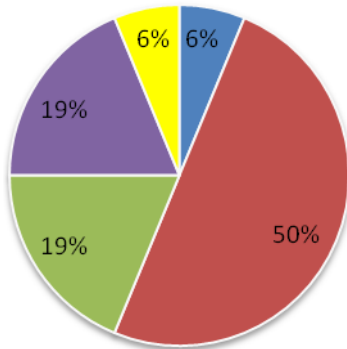
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

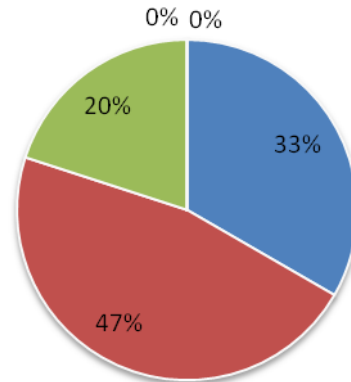
**Kysymys 5: Ilmapiiri laivalla on hyvä**

**Aila**



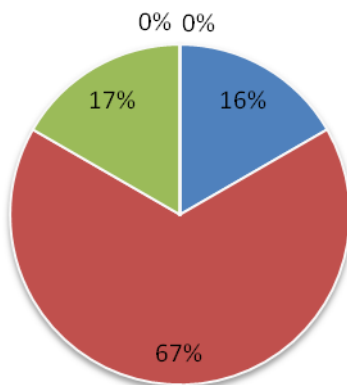
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



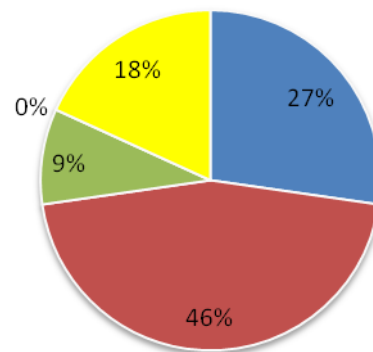
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



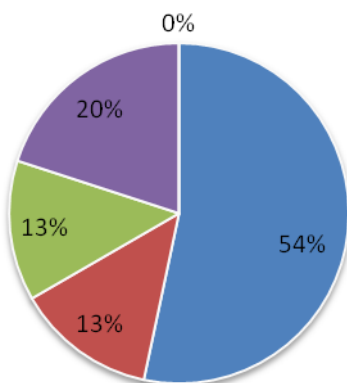
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

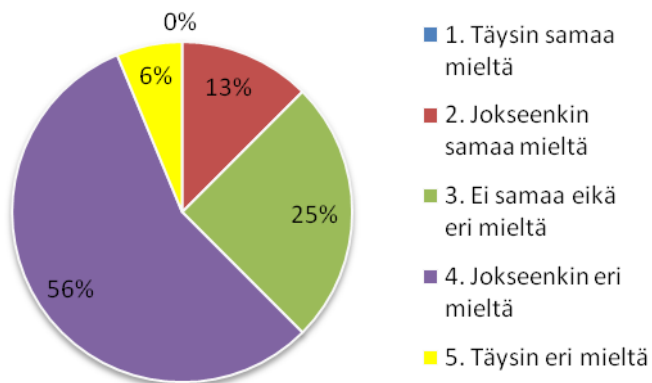
**Marjatta**



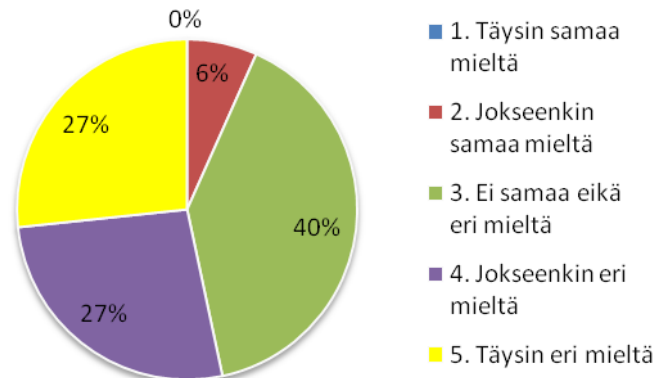
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Kysymys 6: Laivallamme on usein ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä**

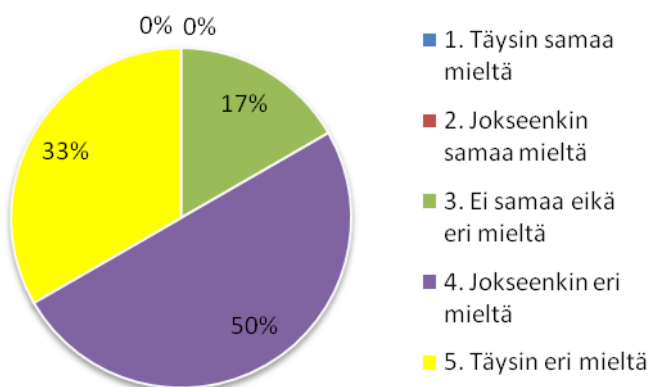
**Aila**



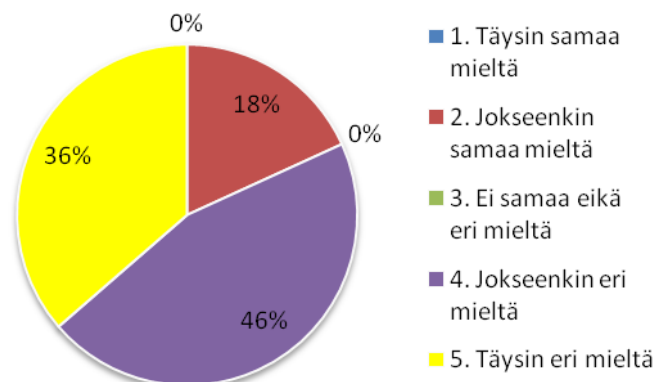
**Hjördis**



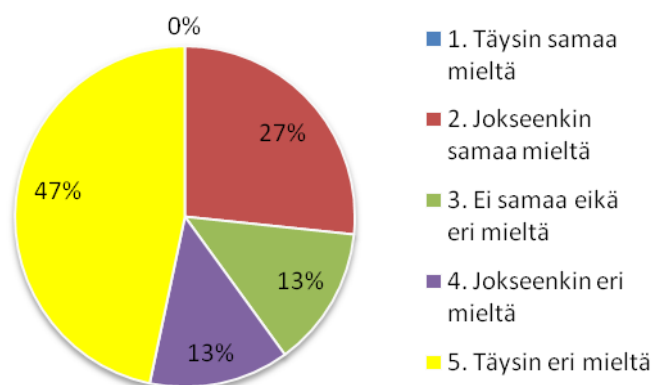
**Laura**



**Linda**

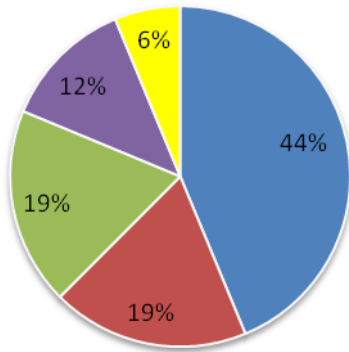


**Marjatta**



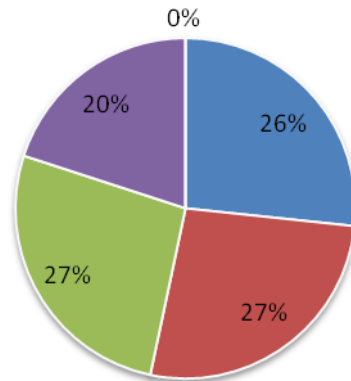
**Kysymys 7: Laivallamme on riittävästi välineitä vapaa-ajalla viihtymiseen**

**Aila**



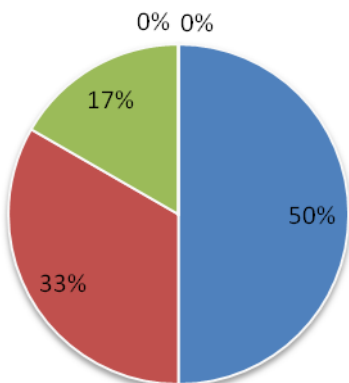
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



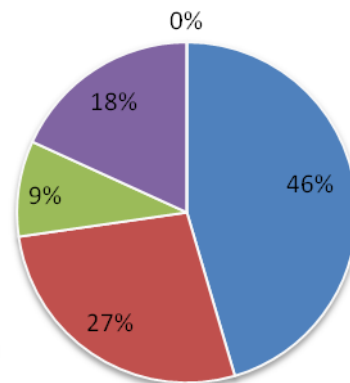
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



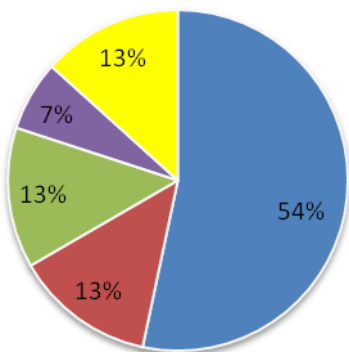
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

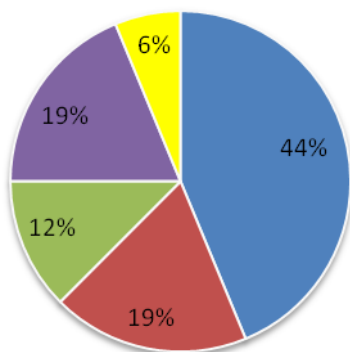
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

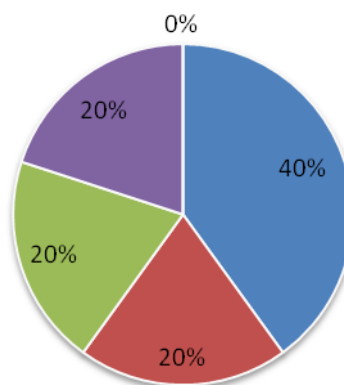
**Kysymys 8: Laivallamme on riittävästi kuntoiluvälineitä**

**Aila**



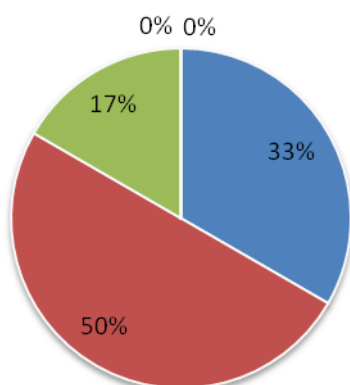
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



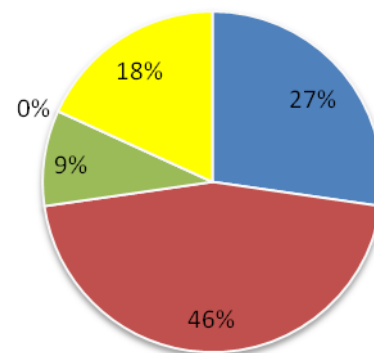
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



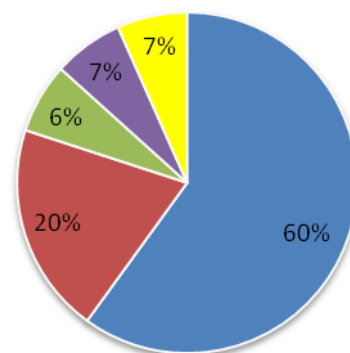
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

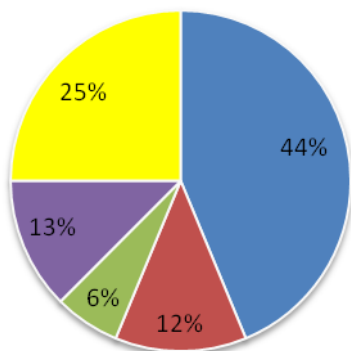
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

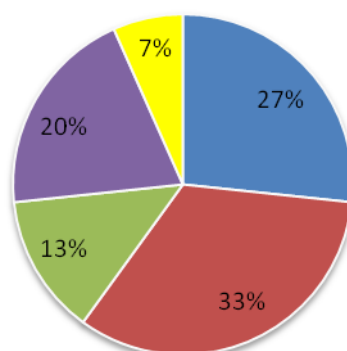
**Kysymys 9: Laivallamme on riittävän hyvät yhteydenpitovälineet maihin**

**Aila**



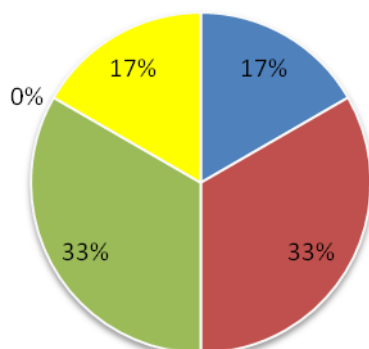
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



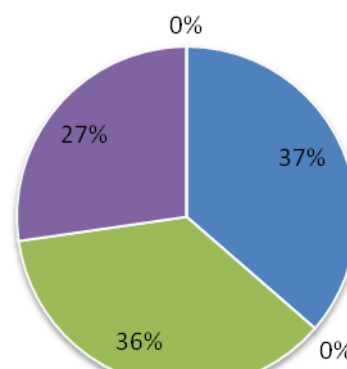
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



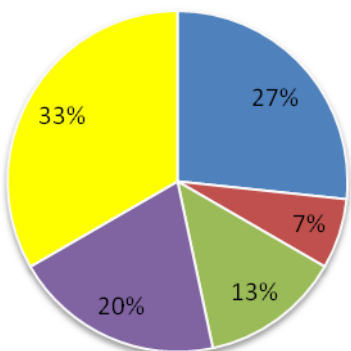
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

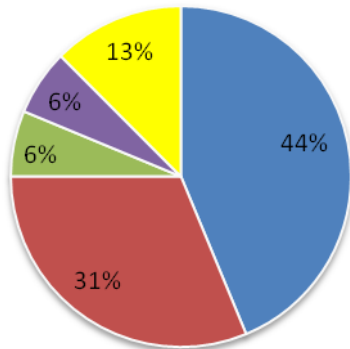
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

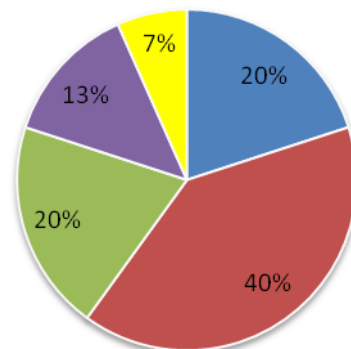
**Kysymys 10: Laivallamme asuintilat ovat hyvät**

**Aila**



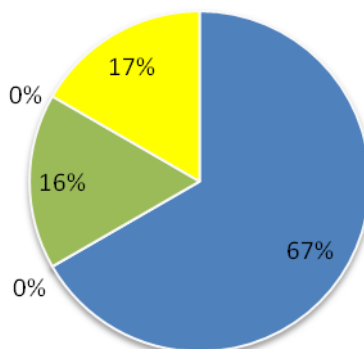
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



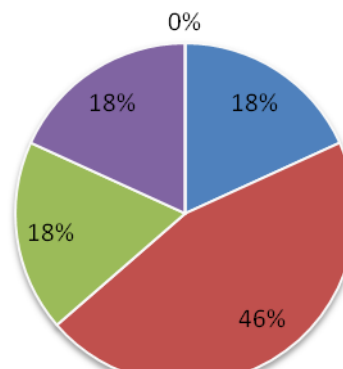
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



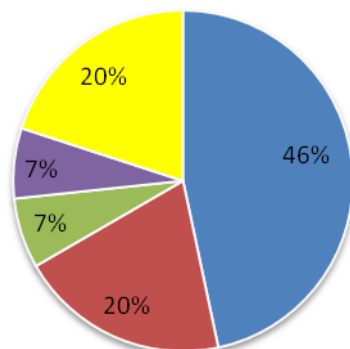
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

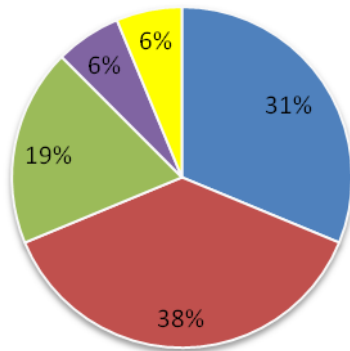
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

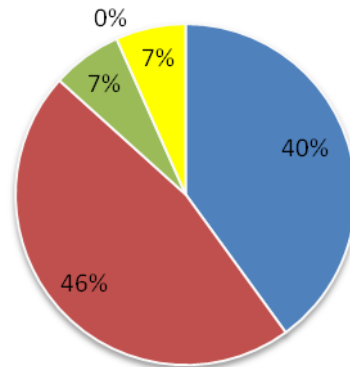
**Kysymys 11: Minulla on käytössä kaikki työtäni varten tarvitsemani välineet**

**Aila**



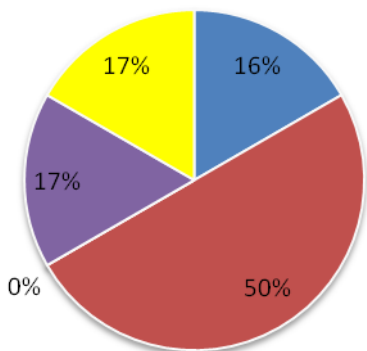
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



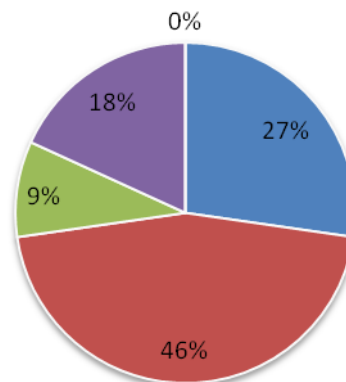
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



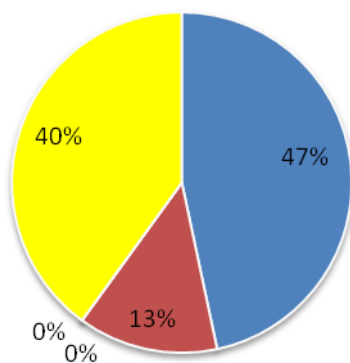
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Marjatta**

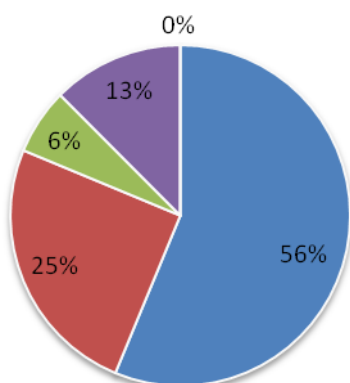


- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä



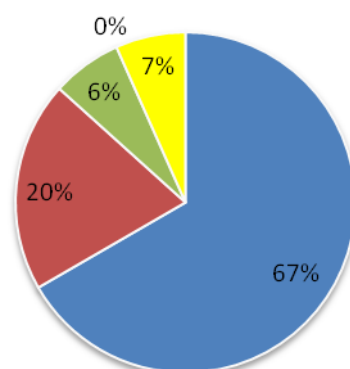
**Kysymys 12: Olen tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan**

**Aila**



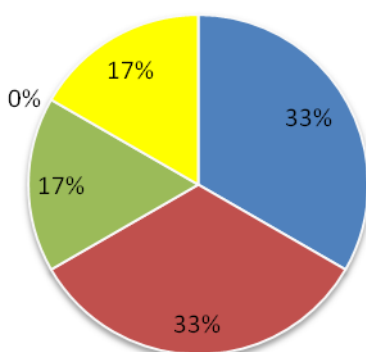
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



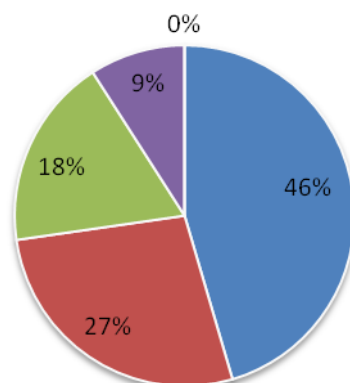
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



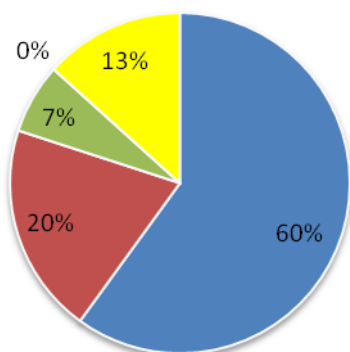
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

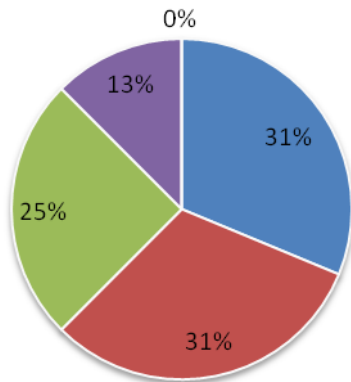
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

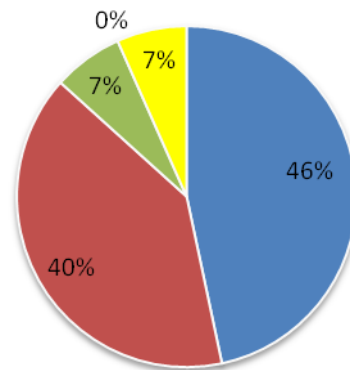
**Kysymys 13: Miehistön vaihdot sujuvat laivallamme hyvin**

**Aila**



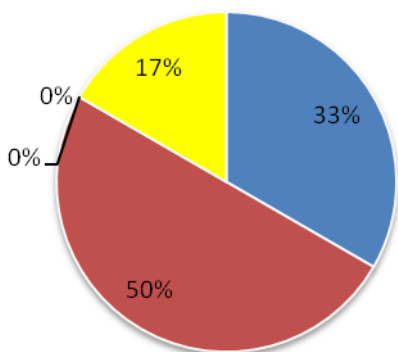
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



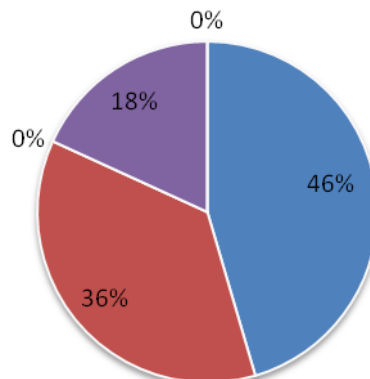
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



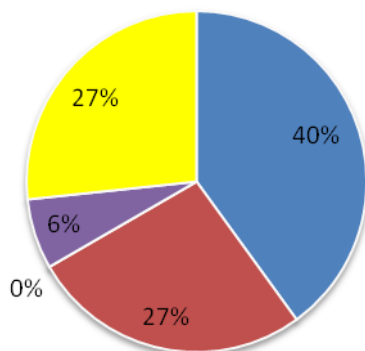
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

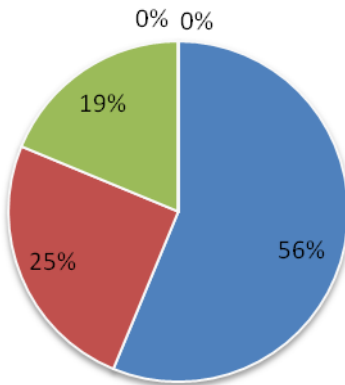
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

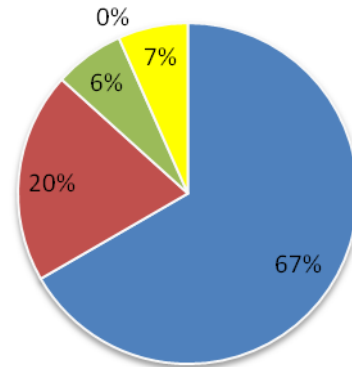
**Kysymys 14: Olen tyytyväinen laivamme vuorottelujärjestelmään**

**Aila**



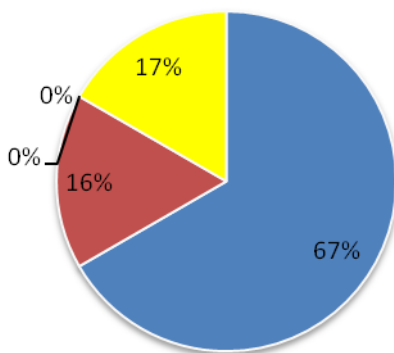
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



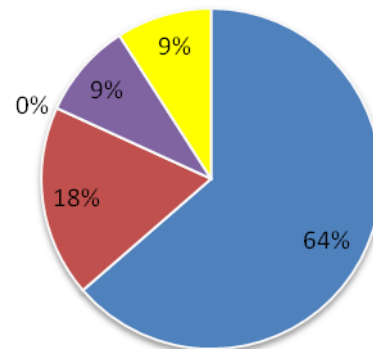
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



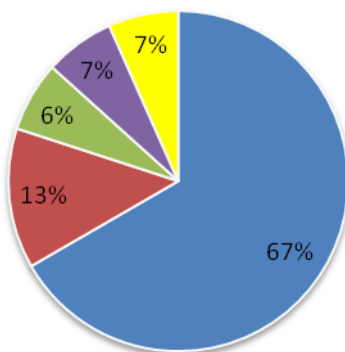
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

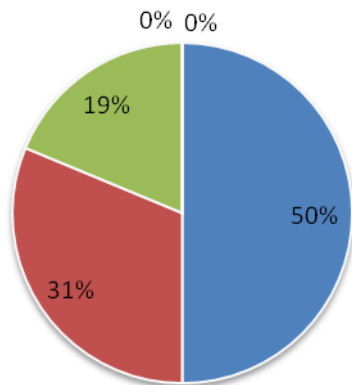
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

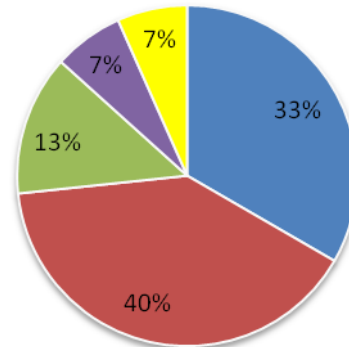
**Kysymys 15: Ylenemismahdollisuudet Lanh Shipillä ovat hyvät**

**Aila**



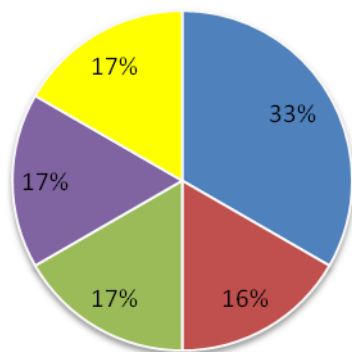
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



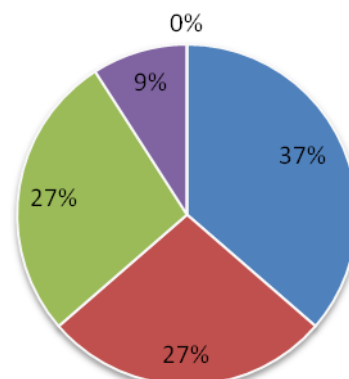
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



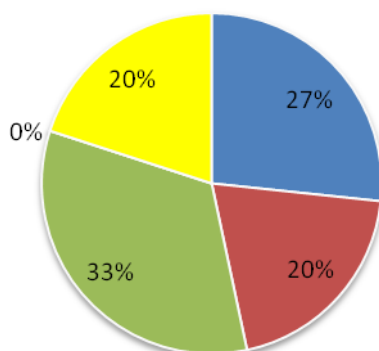
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

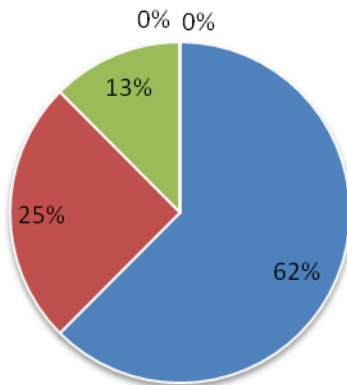
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

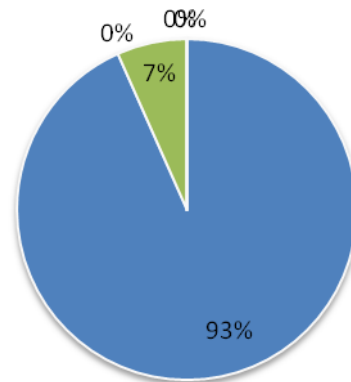
**Kysymys 16: Ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan**

**Aila**



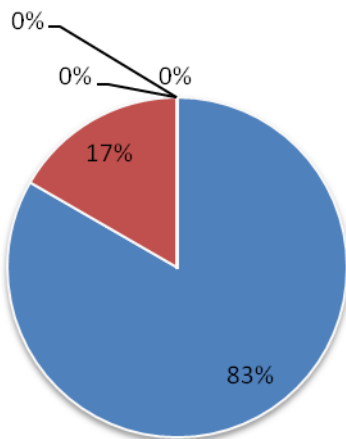
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



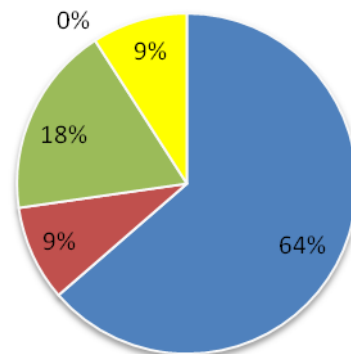
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



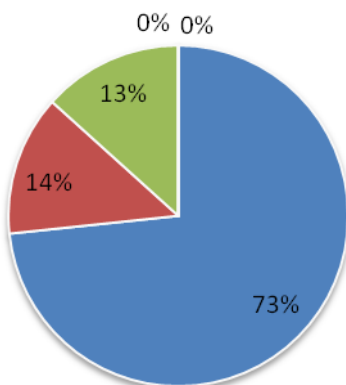
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

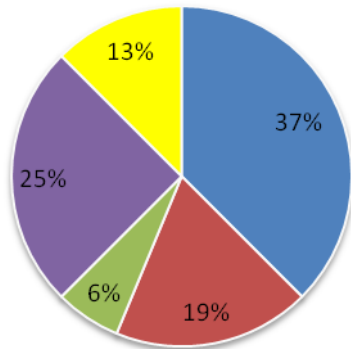
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

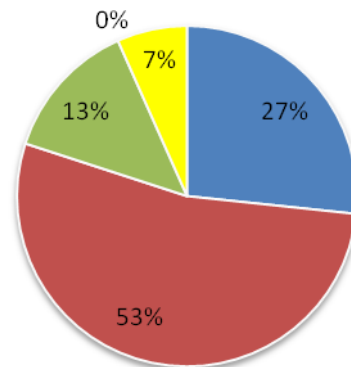
**Kysymys 17: Halpatyövoiman uhka suomalaisvarustamoissa huolestuttaa minua**

**Aila**



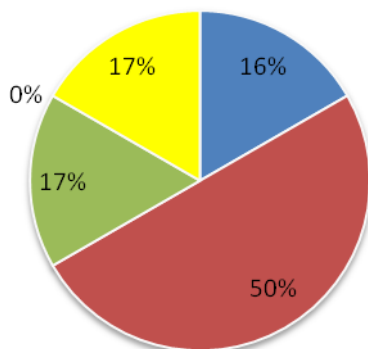
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



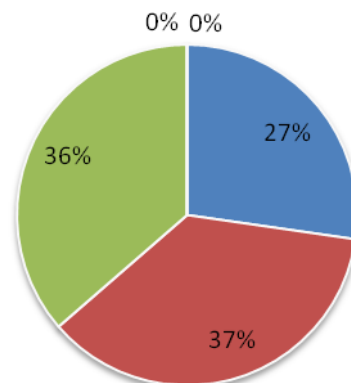
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



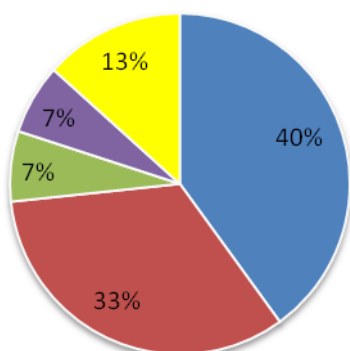
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

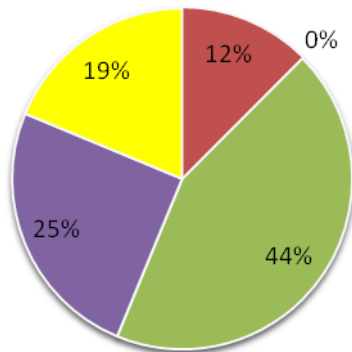
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

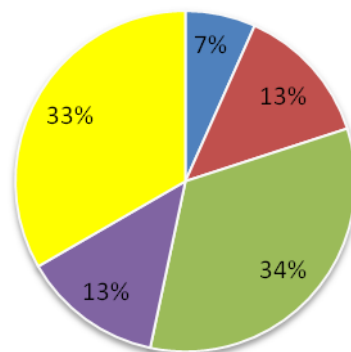
**Kysymys 18: Suunnitelmissani on siirtyä toiseen varustamoon viiden vuoden sisällä**

**Aila**



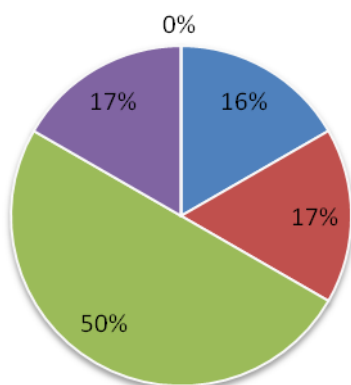
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



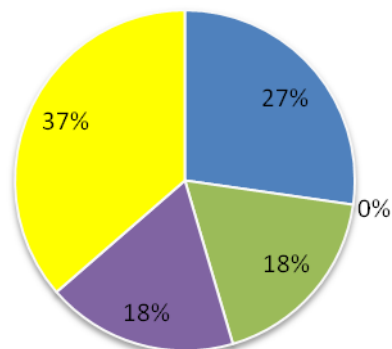
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



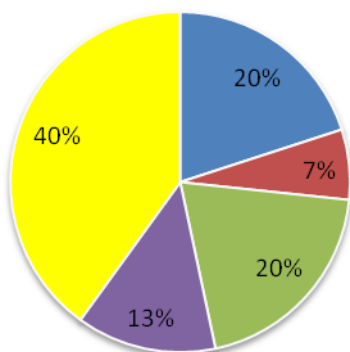
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

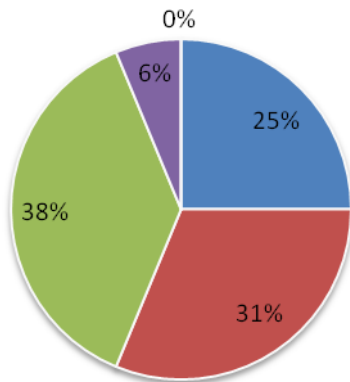
**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

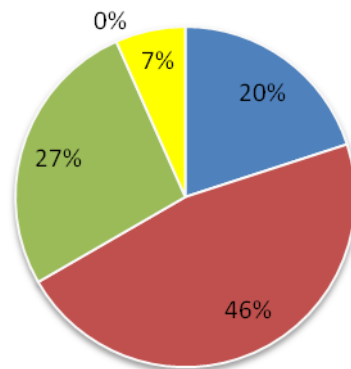
**Kysymys 19: Olen tyytyväinen työterveyshuoltoomme**

**Aila**



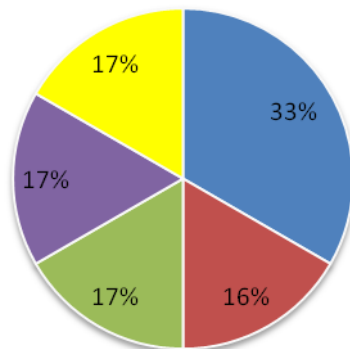
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



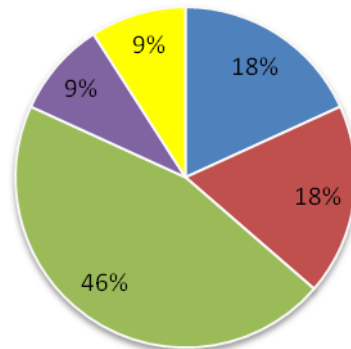
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



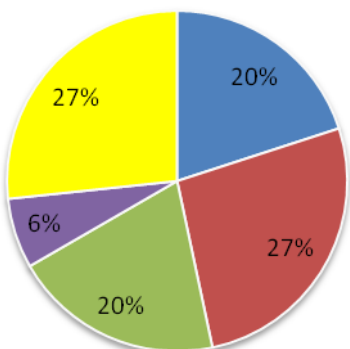
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Marjatta**

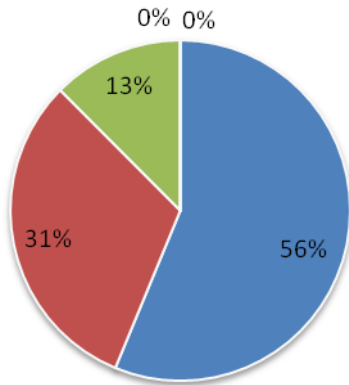


- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä



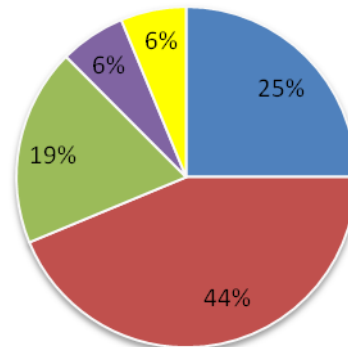
**Kysymys 20: Suositellen varustamoamme kavereilleni**

**Aila**



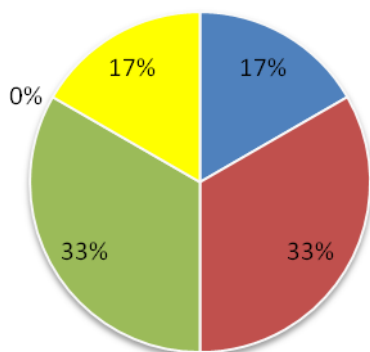
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Hjördis**



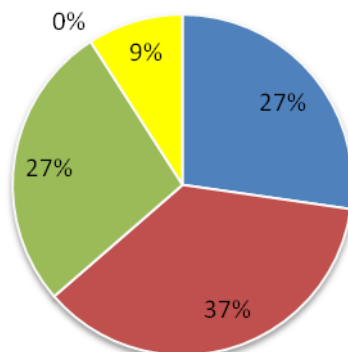
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Laura**



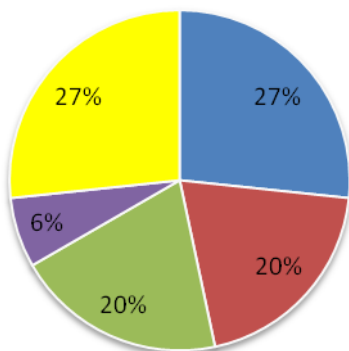
- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Linda**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

**Marjatta**



- 1. Täysin samaa mieltä
- 2. Jokseenkin samaa mieltä
- 3. Ei samaa eikä eri mieltä
- 4. Jokseenkin eri mieltä
- 5. Täysin eri mieltä

### Kysymys 21: Mahdollinen muu palaute tai kehitysehdotus

- Värväystä kouluihin ja näkyvyyttä. Opiskelevat työntekijät avuksi; hyvät ja luotettavat koulukaverit myös hyviä työkavereita. Varsinkin nuorta konepuolen porukkaa kannattaisi yrittää houkutella tuttujen avulla.
- Konttorissa liian vähän henkilökuntaa, entisen merenkulkuosaston päällikön tilalle ei ole otettu uutta työntekijää vaikkakin aihetta olisi.
- Tilauksien tuleminen/toimittaminen laivalle takkuilee, jos tilataan jotain niin tavarat "ehkä" tulevat tai sitten ei.
- Henkilöstöpolitiikkaa voisi kiristää/parantaa, "juupoille" kenkää ja uusi mies tilalle. Nykyisin "hyysätään" liikaa ongelma työntekijöitä.
- Ilmapiiri ja tiedonkulku: Laivan ilmapiirin kehittyminen riippuu yksilöiden kiinnostuksesta/innokkuudesta. Jos laivalla huono ilmapiiri, tulisi jokaisen pohtia missä asioissa voi toimia toisin. Tiedonkulku voisi joskus olla parempaa laivan ja konttorin välillä. Laivan varustelu ja ruoka: Johtuen lyhyistä satama-ajoista ei ehdi käydä työvuoron aikana hoitamassa käytännön asioita (pankki,vakuutus) maissa. Laivoihin tulisi järjestää mahdollisuus käyttää internetiä asioiden hoitamiseen. Tammikuun alussa tullut uusi satelliitti järjestelmä, odotukset korkealla. Henkilöstöpolitiikka toimii hyvin.
- Olen pahoillani 10-vuotispalvelus rintamerkin jako käytännöstä. Esim palvelusta Langh Shipillä 91-00-> Wärtsilä Diesel 00-03, Langh Ship 08-11. Palvelusta Langhilla 10v. Mutta Wärtsilä vuodet mitätöivät kokonaan aikaisemman palvelusajan, vaikka Wärtsilä Dieselin aika oli hyödyllistä tietoa konemestarille.
- Kokkien ansiosta ruoka on hyvää, vaikka Langh Shipillä on suomen kauppalaivaston pienin ruokaraha.
- Laivoille olisi hyvä saada lisää kuntoiluvälineitä. Hyvästä fyysisestä kunnossa olevat henkilöt jaksavat tehdä työnsä paremmin.
- Tiedonkulku eri laivojen välillä heikkoa, esimerkiksi vuosittain järjestettävät yhtiön koulutuspäivät johon kutsuttaisiin kaikista laivoista työntekijöitä, lisäisi eri laivojen työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvä yhteishenki puolestaan edesauttaa tiedonkulkua eri laivojen välillä.
- Satelliitti pohjainen interneti yhteys nostaisi viihtyvyyttä.
- Vaikka varustamon ei tarvitse korvata lomamatkoja, olisi mahtavaa jos tähän tulisi muutos.

## Liite 23: Kysymys 21, avoimet kommentit

- Suurin harmittava asia on vastikkeiden meno miinukselle, eri asia jos sovittu juttu. Jos aikataulu muuttuu eikä itse sille mahda mitään, harmittaa tämä suuresti.
- Uusi Lotus Notes ei toimi tarkoitetulla tavalla. ATK järjestelmien ylläpitoon yleensä tulisi panostaa hieman enemmän. Uusimmat ohjelmistoversiot pitää olla laivoilla käytössä automaattisesti, ilman kuukausien viivettä pyynnöistä huolimatta. (Eikä mitään "Ei kaupalliseen käyttöön" versioita).
- Pleikkari laivalle.
- Ehkä vanhainkodista löytyy vielä työntekijöitä, missään nimessä ei kannata vapaita vakansseja täyttää.
- (Eläkeläinen) Koittakaa saada nuoria vakituisia.
- Oikeita merimiehiä lisää töihin, aivan liikaa harjoittelijoita laivoissa, työt kärsii kun liikaa paimennettavia. Myös toinen vuoro töihin, eikä aina jättäisi toisille varsinkin ikävät työt.
- Ruoka hyvin laitettua, mutta ruokaraha liian pieni.
- Konttoriin enemmän merenkuluntaustaisia työntekijöitä. Kun henkilöt ovat olleet merellä töissä, he ymmärtävät paremmin laivalla työskentelevien tarpeita