

Rasmus Ilvessalo

# Työjakson pituuden merkitys suomalaisilla rahtilaivoilla työntekijän näkökulmasta

Opinnäytetyö  
Merenkulun koulutus

2020



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b> Rasmus Ilvessalo	<b>Tutkinto</b> Merikapteeni	<b>Aika</b> Maaliskuu 2020
<b>Opinnäytetyön nimi</b>  Työjakson pituuden merkitys suomalaisilla rahtilaivoilla työntekijän näkökulmasta		88 sivua 15 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>  Xamk, Logistiikan ja merenkulun TKI		
<b>Ohjaaja</b>  Joni Hietakangas		
<b>Tiivistelmä</b>  <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työjakson pituuden merkitystä suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden näkökulmasta nykyhetkessä. Tutkimuksessa selvitettiin kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden keskuudessa. Tämän lisäksi selvitettiin myös mitkä seikat vaikuttavat työjakson pituuden mielekkyyteen.</p> <p>Tutkimusta varten laadittiin kyselylomake, jonka avulla pyrittiin keräämään tietoa näistä asioista. Kyselylomakkeen avulla kerätty aineisto mahdollisti näiden seikkojen tarkastelun, ja vertailun keskenään tilastollisesti. Kysely toteutettiin helmikuussa 2020 kyselytutkimuksena käyttäen kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselyn vastausten pohjalta muodostui tutkimuksen aineisto. Teoreettinen viitekehys tutkimukselle muodostui aikaisemmista tutkimuksista ja lähdekirjallisuudesta, jotka liittyivät tämän tutkimuksen aihepiiriin.</p> <p>Kyselyn tuloksista voitiin päätellä, että suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden mielestä mieluisin työjaksonpituus on keskimäärin 3-4 viikkoa. Tutkimuksesta nousi esiin myös kolme asiaa jotka vaikuttavat työjakson pituuden mielekkyyteen suomalaisilla rahtilaivoilla. Nämä kolme seikkaa olivat työntekijän ikä, sukupuoli sekä aluksen liikennöintityyppi.</p>		
<b>Asiasanat</b>  Työjakson pituus, työaika, rahtilaiva, työkuormitus		

Author (authors)	Degree	Time
Rasmus Ilvessalo	Bachelor of Marine Technology	March 2020
<b>Thesis Title</b>		88 pages
Significance of the length of working periods on cargo ships from the employee's point of view		15 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Xamk, Logistics and Shipping RDI		
<b>Supervisor</b>		
Joni Hietakangas		
<b>Abstract</b>		
<p>This thesis investigates the significance of the length of the work period from the point of view of Finnish cargo ship workers. The study aimed to examine the length of working period perceived to be the most reasonable among Finnish cargo ship workers. In addition, the factors that influence the worker's perception of the length of the work period were also investigated.</p> <p>A survey questionnaire was developed to collect information on the aforementioned aspects. The data collected through the questionnaire enabled statistical examination and comparison. The survey was conducted in February 2020 as a survey using a quantitative research method. The responses to the questionnaire served as the primary research material that was studied against of the thesis.</p> <p>The results show that Finnish cargo ship workers regard an average work period of 3-4 weeks as the most preferable length. The study also highlighted three factors that influence the perception of the length of work on Finnish cargo ships: the age and sex, and the type of ship operation.</p>		
<b>Keywords</b>		
length of work, working time, cargo ship, workload		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	LAIVA TYÖPAIKKANA .....	7
2.1	Laivan henkilökunta .....	10
2.1.1	Kansiosasto .....	11
2.1.2	Koneosasto .....	14
2.1.3	Talousosasto .....	15
2.2	Työaika laivalla .....	16
2.3	Säännöllinen työaika .....	17
2.4	Työjakson pituus .....	18
2.5	Vapaa-aika laivalla .....	18
2.6	Merikuljetusmuodot .....	19
2.6.1	Linjaliikenne .....	19
2.6.2	Hakurahtiliikenne .....	20
2.6.3	Sopimusliikenne .....	22
3	MERITYÖLAINSÄÄDÄNTÖ .....	22
3.1	Vuorottelujärjestelmä .....	24
3.2	Ylityötä koskevat rajoitukset .....	25
3.3	Vähimmäislepoajat .....	25
4	LAIVAYMPÄRISTÖN VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄÄN .....	25
4.1	Työkuormitus .....	26
4.1.1	Fyysinen kuormitus .....	27
4.1.2	Psyykinen kuormitus .....	29
4.2	Työajan vaikutukset .....	30
5	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET .....	32
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT .....	36
6.1	Määrällinen tutkimus .....	37

6.2	Reliabiliteetti ja validiteetti tutkimuksessa .....	37
7	TUTKIMUSONGELMAT .....	39
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	39
8.1	Perustiedot .....	40
8.2	Psyykkinen jaksaminen .....	46
8.3	Fyysinen jaksaminen .....	50
8.4	Työaika .....	54
8.5	Vapaa-aika .....	57
8.6	Mieluisin työjakson pituus .....	62
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	78
10	POHDINTA .....	79
	LÄHTEET .....	83

## LIITTEET

- Liite 1. Kyselyn saatekirje
- Liite 2. Kysely suomeksi
- Liite 3. Kysely englanniksi
- Liite 4. Kysely ruotsiksi

## 1 JOHDANTO

Nykyään suomalaisilla rahtilaivoilla työskennellään pääsääntöisesti kerrallaan noin 2 – 6 viikkoa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 11). Tämän lisäksi tehdään myös lyhyempiä sekä pidempiä työjaksoja. Suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden työjaksojen pituudet saattavat siis vaihdella huomattavasti keskenään. Tämä tutkimus käsittelee tätä ilmiötä suomalaisen rahtilaivan työntekijän näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden mielteitä, jotka liittyvät heidän työjaksojen pituuteen. Suomalaisten rahtilaivojen työntekijät elävät erilaisissa elämäntilanteissa, joten on selvää, heidän mielipiteensä työjaksojen pituuksista vaihtelevat myös paljon keskenään.

Varsinaisiksi tutkimuskysymyksiksi asetettiin seuraavat:

1. Kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi rahtilaivatyöntekijöiden keskuudessa?
2. Mitkä seikat vaikuttavat työjakson pituuden mielekkyyteen?

Tutkimus rajattiin koskemaan pelkästään suomalaisia rahtilaivojen työntekijöitä. Tutkimuksesta haluttiin rajata pois kaikki muut Suomessa operoivat alustyytit, sekä myös muiden maiden kuin Suomen rahtialukset. Näin meneteltiin, jotta aihealue ei olisi liian laaja.

Tutkimus keskittyy kuvaamaan minkälainen työympäristö rahtilaiva on ja minkälaisia vaikutuksia sillä on työntekijään. Tämän lisäksi tutkimuksessa käydään läpi, että minkälaista lainsäädäntöä noudatetaan suomalaisilla rahtilaivoilla.

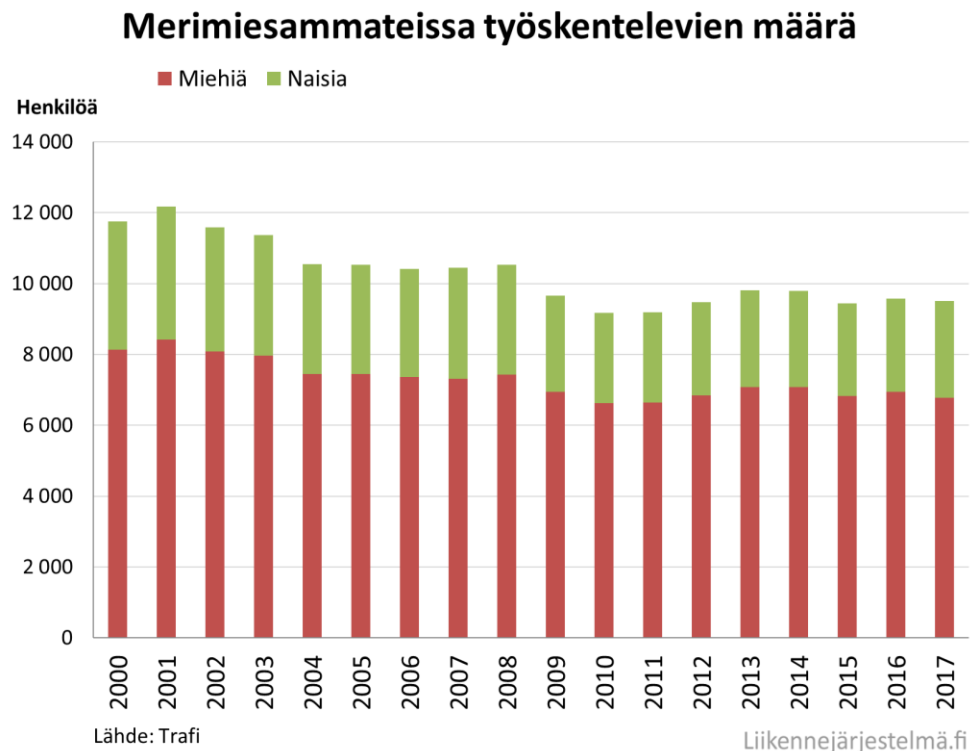
Tutkimusmenetelmäksi tälle tutkimukselle valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu aikaisemmista tutkimuksista sekä lähdekirjallisuudesta, jotka liittyvät tämän tutkimuksen aihepiiriin. Tutkimusmateriaali luo pohjan tutkimuksen kyselylomakkeelle, jonka avulla pyritään keräämään tutkimuksen aineisto. Kyselylomakkeen avulla pyritään selvittämään suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden mielteitä, jotka liittyvät tämän opinnäytetyön tutkimusongelmiin.

Täysin vastaavanlaista tutkimusta ei olla koskaan aikaisemmin tehty. Tämä oli myös keskeinen lähtökohta tutkimuksen laatimiselle. Aihetta on sivuttu eri tutkimuksissa sekä kirjallisuudessa, joten aineistoa tutkimuksen laatimiseen on olemassa kiitettävästi.

Tutkimuksen kyselylomake pyritään jakamaan suomalaisille rahtilaivoille helmikuussa 2020 ja tutkimus pyritään saattamaan kokonaisuudessaan valmiiksi maaliskuussa 2020.

## 2 LAIVA TYÖPAIKKANA

Suomalaisten kauppa-alusten määrä on vähentynyt viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana huomattavasti. Tämä on merkinnyt myös sitä, että suomalaisen merimiesten määrä on vähentynyt. Liikenne- ja viestintäviraston Traficomien tilaston mukaan vuonna 2017 merimiesammateissa työskennelleiden työntekijöiden määrä oli 9508 (kuva 1). Vuonna 2017 henkilötyövuosia kertyi yhteensä 6634.



Kuva 1. Merimiesammateissa työskentelevien määrä vuosina 2000-2017. (Liikennejärjestelmä 2020)

Henkilötyövuodet jakautuivat niin, että talousosastolla tehtiin 3005 työvuotta, kansiosastolla tehtiin 2302 työvuotta ja vähiten 1327 työvuotta tehtiin koneosastolla. Vuonna 2017 suomalaisilla aluksilla tehdystä 6634 työvuodesta ulkomaalaiset työntekijät tekivät töitä eri tehtävissä 1 009 henkilötyövuoden verran, joka on noin 15 % kaikista tehdyistä henkilötyövuosista.

Myös yksi syy siihen, että työntekijöiden määrä suomalaisilla laivoilla on vähentynyt, on se, että osa ennen laivalla tehdyistä töistä on siirretty tehtäväksi maissa. Esimerkiksi erilaisia huoltotöitä tehdään nykyään enemmän telakalla ja myös matkustaja-alusten siivoukset hoidetaan nykyään suurimmaksi osaksi laivan ollessa satamassa. Toinen henkilöstön määrään vaikuttanut tekijä on alusten tekninen kehitys, jonka seurauksena alusten liikennöinti pystytään hoitamaan aikaisempaa pienemmällä miehistöllä. (Kröger & Siitonen 2019, 29.)

Kun puhutaan laivasta työympäristönä, niin monille tulee ensimmäisenä mieleen mielikuvat Ruotsinlaivoista, jotka ovat täynnä humaltuneita lomailijoita juhlimassa. Toinen yleinen mielikuva on, että laivat koetaan kiehtoviksi, erityisen poikkeaviksi tai jopa hieman mystisiksi työympäristöiksi. Nykypäivänä arkitasolla merenkululla ei ole juurikaan mitään tekemistä kummankaan edellä mainitun mielikuvan kanssa. (Karjalainen 1999, 13.)

Laivaa saatetaan joskus kutsua pienoisysteiskunnaksi. Tämä kuvaus on monessa tapauksessa hyvinkin osuva siinä mielessä, että laivalla tapahtuu ympäri vuorokauden paljon eri asioita ja töitä tehdään kellon ympäri vuoden jokaisena päivänä. Kun osa työntekijöistä tekee töitä, niin toinen osa lepää tai viettää vapaa-aikaansa laivalla. Työvuoron päätyttyä vahdissa olevan työntekijän tilalle tulee aina seuraava työntekijä. Näin osa laivan henkilökunnasta on aina työvuorossa. Laivalla työskentely vaatii työntekijöiltä poikkeavia ominaisuuksia sekä kykyä verrattuna useampiin muihin ammatteihin. Keskeisimpinä tärkeinä ominaisuuksina voidaan pitää kykyä työskennellä suljetussa yhteisössä ja muuttuvissa olosuhteissa. (Pakola 2012, 21.)

Eri laivojen työympäristöt poikkeavat fyysisiltä olosuhteiltaan erittäin paljon toisistaan. Esimerkiksi isojen tankkilaivojen olosuhteet ovat hyvin erilaiset kuin olosuhteet pienellä irtolastialuksella. Myös lähiliikenteen ja kaukoliikenteen



alusten olosuhteet saattavat poikkeavat toisistaan hyvin paljon. Tämän lisäksi myös linja- ja hakurahtiliikenteessä operoivien laivojen olosuhteet saattavat poiketa huomattavasti keskenään. (Pärssinen 1976, 103.)

Työskentely laivalla edellyttää hyvää tiimityötä sekä kommunikointia. Esimerkiksi aluksen hallinta, lähdön valmistelu, satamasta irrottautuminen ja navigointi vaativat tarkkaa tiimityötä. Kommunikoinnin on oltava täsmällistä sekä yksiselitteistä. Kun viestintä ei ole selkeää, niin siitä voi seurata nopeasti vaaratilanne tai pahimmassa tapauksessa onnettomuus. Tämän takia suurimmalla osalla rahtilaivoista on käytössä standardi kommunikointimenetelmä, johon sisältyy puheiden täsmälliset kuittaukset sekä selkeät komennot ja ohjeistukset. Tämä antaa perustan turvalliselle toiminnalle kaikissa tilanteissa laivalla. Myös työvuorojen vaihtoon liittyvä tilannetiedon siirto komentosillalla sekä konehuoneessa toteutetaan siten, että selitetään verbaalisesti seuraavaksi työvuoroon tulevalle, että onko edellisellä työvuorolla tapahtunut jotain poikkeavaa tai mitä seuraavaksi työvuoroon tulevan on mahdollisesti otettava huomioon tulevan työvuoronsa aikana. Tämän lisäksi laivoilla on käytössä myös kirjalliset vuoronvaihtolistat, laivapäiväkirja sekä konepäiväkirja. (Piira & Haavisto 2010, 204.)

Töissä ollessaan rahtilaivatyöntekijä viettää kaiken aikansa laivalla samojen ihmisten parissa. Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet nousevat suljetussa työympäristössä erittäin tärkeiksi tekijöiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden väliset kemiat tai niiden puute saattavat kuormittaa työntekijän mielenterveyttä enemmän kuin useissa muissa työyhteisöissä. Laivalla tarjolla olevat aktiviteetit sekä vapaa-ajan toimimismahdollisuudet ovat hyvin rajoitetut. Yhteydenpito aluksen ulkopuolisiin ihmisiin, kuten perheeseen, sukulaisiin ja ystäviin vähenee tai ainakin muuttaa luonnettaan, kun työntekijä on laivalla. Tänä päivänä yhteydenpito maihin on helpottunut huomattavasti, sillä monilla aluksilla on vapaasti miehistön käytössä oleva internetyhteys. Internet helpottaa huomattavasti yhteydenpitoa aluksen ulkopuolisiin ihmisiin. (Haavisto ym. 2014, 29.)

## 2.1 Laivan henkilökunta

Laivojen henkilökunnan koko vaihtelee paljon eri laivojen kesken. Laivan henkilökunnan määrään vaikuttaa muun muassa laivan koko, laivan tyyppi tai sen valtion lait, johon laivan on rekisteröity. Tyypillisesti suomalaisilla rahtilaivoilla työskentelee 10 – 18 henkilöä aluksen koosta, tyypistä ja liikennealueesta riippuen. Pienimmillä rahtialuksilla aluksen miehistön lukumäärä on yleensä noin 10 tai vähemmän. Rahtilaivojen miehistöt ovat pienentyneet viimeisten vuosikymmenien aikana. Miehistön pienentymisen takia työntekijöiden toimenkuvat aluksella ovat laajentuneet sekä ne ovat tulleet entistä vaativammiksi.

Rahtilaivan tyypistä riippumatta henkilökunta jaetaan kolmeen eri kategoriaan, jotka ovat kansipäällystö, konepäällystö ja miehistö. Tämän lisäksi rahtilaivoilla työskentelee myös usein kokki ja talousapulainen, jotka kuuluvat talousosastoon. Suurimmilla rahtilaivoilla talousosastossa saattaa työskennellä myös talousesimies sekä kokkistuerkki. (Piirainen 2011, 11.)

Kansipäällystöllä tarkoitetaan aluksen ohjailuun osallistuvaa henkilökuntaa. Konepäällystö vastaa aluksen koneista. Miehistö vastaa aluksen huolto- ja kunnossapidosta. Talousosasto vastaa aluksen miehistön ruuan valmistuksesta, sekä yleisten tilojen siisteydestä. Rahtilaivalla talousosasto on varsin pieni verrattuna esimerkiksi matkustajalaivoihin, joissa talousosasto on usein suurin osasto laivalla. Rahtilaivan henkilökunnan osastojaottelua on helpompi tulkita kuvan avulla (kuva 2).



Kuva 2. Esimerkkitaulukko rahtialuksen ammattinimikkeistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 10)

### 2.1.1 Kansiosasto

#### Päällikkö

Aluksen päällikkö eli merikapteeni on aluksen johtaja. Alus on kokonaisuudessaan aina päällikön vastuulla. Päällikkö ohjaa alusta yleensä vain silloin, kun alus lähtee liikkeelle satamasta tai kun alus saapuu satamaan. Päällikkö hoitaa aluksen operointiin liittyvät yhteydenpidot, kun alus on satamassa. Päällikkö on yhteydessä muun muassa sataman henkilökuntaan, sekä myös tarvittaessa esimerkiksi paikallisen valtion viranomaisiin. Päällikkö huolehtii myös yhteydenpidosta lastin omistajiin, laivanselvittäjään eli agenttiin sekä ahtausliikkeisiin.

Päällikön pitää tuntea hyvin merilaki, sekä hänen on otettava huomioon muun muassa satamamääräykset, matkan pituuden mukainen varustautuminen

aluksella, sääolosuhteet, merivirrat, vuorovedet sekä muu liikenne. (Ammattinetti 2020a.)

### **Yliperämies**

Yliperämies on laivan päällikön varamies. Jos päällikkö poistuu laivasta tai hänelle sattuu jotain, niin yliperämiehestä tulee silloin laivan väliaikainen päällikkö. Yliperämies vastaa laivan lastaamisesta ja purkamisesta sekä hän myös suunnittelee lastaamisen ja purkamisen toteutukset. Yliperämies vastaa myös laivan kunnossapidosta. Tämä tarkoittaa sitä, että hän suunnittelee laivalla tehtävät kunnostustyöt ja valvoo niiden toteutumista. Yliperämies toimii vahtipäällikkönä ja vastaa aluksen navigoinnista sekä ohjailusta muiden perämiesten tavoin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 10.)

### **1. ja 2. Perämies**

Aluksen ollessa merellä perämiehet toimivat vuorotellen vahtiperämiehinä. Kun perämies toimii vahtiperämiehenä, niin silloin hän on vastuussa aluksen turvallisesta kuljettamisesta, navigoinnista sekä hän valvoo ja hoitaa meriradioliikennettä. Satamissa oltaessa perämiehet osallistuvat lastin lastaus- ja purkutöihin sekä laativat tulevia reittisuunnitelmia. Perämiehet avustavat tarvittaessa yliperämiestä hänen työtehtävissään. (Ammattinetti 2020b.)

### **Pursimies**

Pursimies on laivan kansimiehistön esimies ja työnjohtaja. Pursimies saa pääsääntöisesti työmääräykset yliperämieheltä, joista hän välittää tiedon kansimiehistölle. Pursimies osallistuu kansimiehistön kanssa aluksen lastinkäsittelytöihin, huoltotöihin, korjaustöihin sekä valvoo edellä mainittujen töiden työnläätua. Pursimiehellä on tärkeä rooli aluksen satamiin tuloissa sekä satamista lähdöissä. Silloin hän valvoo, että kansimiehistö suorittaa työtehtävänsä suunnitellusti sekä turvallisesti. (Ammattinetti 2020f.)

## **Korjausmies**

Korjausmies toimii laivan kansi- ja koneosaston yleistoimihenkilönä. Korjausmiehen työtehtäviin kuuluu laivan koneiden ja laitteiden huolto- ja kunnossapitotyöt. Korjausmiehet osallistuvat koneosaston kanssa tarvittaessa muun muassa laivan koneiden ja laitteiden puhdistustöihin. Korjausmiehet osallistuvat kansiosaston työtehtäviin muun muassa silloin kun laiva saapuu satamaan tai kun laiva lähtee liikkeelle satamista. (Ammattinetti 2020g.)

## **Matruusi**

Matruusit työskentelevät vahtivuoroillaan tarvittaessa tähytäjinä komentosillalla. Tämä tarkoittaa, että kun näkyvyys on heikko niin matruusi avustaa perämiestä havainnoimaan ympäristöä. Matruusit toimivat satama-ajossa ruorimiehinä, eli ohjaavat laivaa heille annettujen ohjeiden mukaisesti. Lisäksi matruusin työnkuvaan kuuluu osallistuminen aluksen kiinnitykseen sekä aluksen irrotukseen, ankkurointiin sekä luotsin ottoon ja jättöön. Kun matruusi ei tee mitään edellä mainituista työtehtävistä niin hänen työtehtäviinsä kuuluu aluksen kunnossapito-, korjaus- ja puhdistustyöt. Tarvittaessa matruusit suorittavat laivalla erilaisia turvallisuuskierroksia. Kun alus on kiinnittyneenä satamassa, niin matruusit toimivat öisin yövahteina. (Ammattinetti 2020f.)

## **Vahtimies / puolimatruusi**

Kansiosaston puolella merimiehen ura aloitetaan usein vahtimiehenä. Ammatitaidon, koulutuksen ja pätevyyksien karttuessa työntekijällä on mahdollisuus edetä aluksen kansiosaston miehistötehtävissä eteenpäin. Vahtimies voi edetä kansiosastolla matruusiksi, kansikorjausmieheksi sekä pursimieheksi. Käytännössä vahtimiesten ja matruusien tehtävät ovat varsin samankaltaisia. Jos puolimatruusit ovat kokemattomia, niin silloin kokeneemmat työntekijät usein avustavat puolimatruuseja tai tekevät työtehtäviä, jotka vaativat enemmän työkokemusta. (Ammattinetti 2020f.)

## **2.1.2 Koneosasto**

### **Konepäällikkö**

Konepäällikkö on aluksen päällikön jälkeen laivan hierarkiajärjestelmässä toiseksi ylimpänä. Konepäällikkö on koneosaston päällikkö ja hän on vastuussa aluksen kuljetuskoneistosta kaikista niihin liittyvistä toiminnoista. Konepäällikkö vastaa myös laivan koneosaston työturvallisuudesta. Konepäällikkö tarkistaa laivan koneista aiheutuvat vikailmoitukset ja päättää niitä koskevista toimenpiteistä. Tämän lisäksi konepäällikkö vastaa muun muassa aluksen polttoaineenotosta ja konepäiväkirjan täyttämistä. (Ammattinetti 2020c.)

### **1. ja 2. konemestari**

Konemestarin työtehtävä laivalla on valvoa ja johtaa työtä aluksen konehuoneessa. Konemestarin vastuullaan on koneistojen käytön valvonta, niiden huolto- ja korjaustyöt sekä poltto- ja voiteluaineiden täydennykset. Konemestari huolehtii aluksen koneisiin liittyvistä tarvikkeista, sekä koneisiin liittyvistä varaosien hankinnasta. Koneosaston työtehtävien vastuualueet on usein jaettu ensimmäisen ja toisen konemestarin kesken.

Aluksen koko, alustyyppi sekä liikennealue määrittävät usein aluksen miehistön koon. Konemestarien lukumäärä voi vaihdella aluksen koon mukaan. Suurissa rahtilaivoissa saattaa työskennellä usein myös kolmas konemestari. Ensimmäinen konemestari toimii tarvittaessa konepäällikön sijaisena. (Ammattinetti 2020d.)

### **Sähkömestari**

Sähkömestari on konepäällikön alaisuudessa työskentelevä koneosaston työntekijä. Sähkömestari vastaa suuritehoisella sähkökäytöllä varustetun aluksen sähköjärjestelmistä yksin tai tarvittaessa laivasähkömiehen avustamana. Sähkömestari huolehtii kaikista sähköalaan liittyvistä tarvikkeista ja varaosista sekä niiden hankinnoista. Sähkömestari vastaa koko aluksen sähköturvallisuudesta.

Sähkömestari on hieman harvinaisempi ammatti rahtilaivoilla. Tämä johtuu siitä, että sähkömestarit työskentelevät pääsääntöisesti ainoastaan suurimmilla rahtilaivoilla, kuten tankkilaivoilla ja jäänmurtaajilla. (Ammattinetti 2020e.)

### **Korjausmies / Konemies**

Korjausmiehen ja konemiehen työnkuvat ovat hyvin samankaltaisia. Korjausmiehen ja konemiehen työnkuvaan kuuluu huolehtia aluksen koneiden kunnossapidosta sekä koneiden huoltotöistä.

Korjausmies toimii laivan kansi- ja koneosaston yleistoimihenkilönä. Korjausmiehen ja konemiehen työtehtäviin kuuluu laivan koneiden ja laitteiden huolto- ja kunnossapitotyöt. Korjausmies sekä konemies osallistuvat tarvittaessa laivan koneiden ja laitteiden puhdistustöihin. Korjausmies sekä konemies osallistuvat myös kansiosaston töihin, kuten esimerkiksi laivan satamiin tuloihin sekä satamista lähtöihin. Yleensä korjausmies työskentelee enemmän kansiosaston kanssa ja konemies työskentelee enemmän koneosaston mukana. Konemiehestä käytetään usein myös nimitystä moottorimies. (Ammattinetti 2020g.)

### **Sähkömies**

Sähkömies on usein laivan ainoa henkilö, joka on sähköalan ammattilainen. Sähkömiehen tehtävät painottuvat laaja-alaiseen yleisosaamiseen laivalla. Sähkömies huoltaa ja korjaa laivan sähkölaitteita. Tämän lisäksi sähkömiehen toimenkuvaan kuuluu tehdä laivan sähkölaitteisiin tarkastuksia sekä vianetsintää. (Laine 2010, 21.)

#### **2.1.3 Talousosasto**

##### **Talousesimies / stuerkki**

Talousesimies / stuerkki on laivan talousosaston esimies. Hänen tehtäviinsä kuuluu laivan keittiöhenkilökunnan sekä talousapulaisen opastaminen sekä perehdyttäminen. Stuerkin pääsääntöinen työtehtävä on valvoa talouspuolen

työntekijöiden toimintaa, kuten keittiötyön sujuvuutta tai yleistä siisteyttä laivalla. Stuertti saattaa olla myös mukana suunnittelemassa ruokalistoja, ruuan valmistus ohjeita sekä hän raaka-aineiden ja laitteiden hankintoja. Suurissa laivoissa stuerstin tehtävät painottuvat pääasiassa suunnittelu-, hankinta- ja valvontatehtäviin, jolloin laivalla työskentelee stuerstin apuna kokkistuertti. (Meriliitto 2020a.)

### **Laivakokki**

Rahtilaivoilla työskentelee usein oma kokki. Laivakokin työskentely tapahtuu pääsääntöisesti aluksen keittiössä. Työhön kuuluu kylmien ja lämpimien ruokien valmistus. Juhlapäivinä laivakokin työnkuvaan kuuluu myös juhlaruokien valmistus. (Meriliitto 2020b.)

### **Talousapulainen**

Talousapulainen auttaa laivakokkia ruoanvalmistuksessa sekä hän myös osallistuu ruuan varastointitehtäviin laivan keittiössä muun taloushenkilöstön kanssa. Talousapulaisen työnkuvaan kuuluu huolehtia, että laivan yhteiset oleskelutilat pysyvät siisteinä sekä viihtyisinä. Talousapulaisen työnkuvaan kuuluu myös varustaa ruokailutilat valmiiksi ruokailua varten, sekä ruokailun jälkeen pestä ja huoltaa laivan astioita. (Ekami 2020.)

## **2.2 Työaika laivalla**

Työaika rahtilaivalla koostuu kahdesta eri kokonaisuudesta. Nämä kaksi kokonaisuutta ovat työjakson pituus sekä työvuoron pituus. Rahtilaivalla tehtävä työ on jaksotyötä, eli töitä tehdään aina jaksoissa, eivätkä lepoajat kulje maissa vallitsevien lakien mukaisesti. (Pakola 2012, 21.)

Työvuorot laivalla ovat suurimmalle osalle työntekijöistä vuorotyötä, varsinkin vahtia ajavien työntekijöiden osalta. Tämä tarkoittaa sitä, että vahtia ajavien työntekijöiden työaika on jaettu tasaisesti koko vuorokaudelle. Suomalaisilla



rahtilaivoilla yleisimmin käytetyt vahtijaot ovat niin kutsutut 4/8- ja 6/6-vahtijaot. Vahtijaolla tarkoitetaan työn ja levon suhdetta vuorokauden aikana. Esimerkiksi 4/8-vahtijaossa työntekijä tekee ensin 4 tuntia töitä, jonka jälkeen hänellä on 8 tuntia lepoa, jonka jälkeen seuraa taas 4 tuntia töitä ja niin edelleen. Vahtijaon lisäksi osa henkilökunnasta tekee myös normaalia päivätyötä. (Sosi-  
aali- ja terveysministeriö 2015, 11.)

Työntekijöitä, jotka työskentelevät laivalla niin sanotusti normaaliin aikaan kutsutaan joko päivätyöntekijäksi tai päivämieheksi. Heidän työaikansa sijoittuu nimensä mukaisesti päiväaikaan. Yleisimmin päivämiehinä toimivat pursimies sekä osa muusta kansimiehistöstä, riippuen laivan koosta. Päälystöstä päivämiehenä työskentelee useimmiten laivan kapteeni. Tämä johtuu siitä, että kapteenin työnkuva koostuu suurimmaksi osaksi hallinnollisista töistä, joita on hel-  
pompia hoitaa päiväsaikaan. (Kröger & Siitonen 2011, 375-376.)

Työsuhteisiin laivalla sovelletaan merityöaikalakia (296/1982) tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia (248/1982). Se että kumpaa lakia sovelletaan, riippuu aluksen liikennealueesta. Kotimaanliikenteellä tarkoitetaan liikennettä Suomen rajojen sisäpuolella, sekä Saimaan kanavan vuokra-  
alueella ja siihen välittömästi liittyvillä Venäjän vesialueilla. Työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia sovelletaan myös silloin, kun aluk-  
sella liikennöidään tilapäisesti edellä tarkoitettujen vesialueiden ulkopuolella. Muissa tapauksissa sovelletaan merityöaikalakia. (Sainio 2010, 14.)

### **2.3 Säännöllinen työaika**

Merityöaikalain toisen luvun 4 § mukaan säännöllinen työaika laivalla on enin-  
tään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa. (Merityöaikalaki  
9.4.1976/296).

Merityöaikalain kolmannen luvun 7. §:ssä säädetään valmiusajasta ja kuinka se tulkitaan työntekijän työaikaan. Jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet, että työntekijä on velvollinen tiettyinä aikoina oleskelemaan vapaa-aikanaan laivassa ja olemaan tarvittaessa heti valmiina ryhtymään työhön, niin silloin valmiuteen käytetty aika luetaan kokonaisuudessaan työntekijän työajaksi.

Vaikka työntekijän valmius laivalla olisi huomattavasti lievempää, niin siinäkin tapauksessa vähintäänkin puolesta valmiuteen käytetystä ajasta on maksettava korvaus työntekijälle joko rahana tai vapaa-aikana. (Kröger & Siitonen 2011, 390-391.)

## **2.4 Työjakson pituus**

Pääsääntöisesti Suomessa autolauttojen työntekijät työskentelevät kerrallaan yhtäjaksoisesti 7-14 vuorokautta ja rahtilaivoilla työskennellään pääsääntöisesti kerrallaan noin 2-6 viikkoa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 11).

Työnantajan on järjestettävä maakohtaisten sääntöjen mukaisesti laivan työntekijöille enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaika niin, että enimmäistyöaika on 14 tuntia kunkin 24 tunnin jakson aikana ja 72 tuntia kunkin 7 vuorokauden aikana. Työntekijän vähimmäislepoajan on oltava 10 tuntia kunkin 24 tunnin jakson aikana ja 77 tuntia kunkin 7 vuorokauden aikana. Lepoaika voidaan jakaa enintään kahteen osaan. Toisen lepoajan on tällöin oltava vähintään 6 tuntia, eikä peräkkäisten lepoaikojen välinen aika saa olla yli 14 tuntia.

Aluksen päälliköllä on oikeus vaatia miehistönjäseniä tekemään tarvittaessa lisätyötunteja, jos aluksella olevien ihmisten tai lastin välitön turvallisuus on uhattuna tai muiden merihädässä olevien alusten tai ihmisten auttaminen tätä edellyttää (Sinun Eurooppasi 2019).

## **2.5 Vapaa-aika laivalla**

Rahtilaivalla vietetään työ- ja vapaa-aika samoissa tiloissa käytännössä samojen työkavereiden kanssa. Työjakson aikana rahtilaivantyöntekijä on usein koko työjakson ajan erillään maissa olevista toiminnoista ja virikkeistä. Rahtilaivan työntekijältä vaaditaan tasapainoista luonnetta, sillä laivaolosuhteissa mielenterveyshäiriöt ja poikkeavuudet korostuvat helposti. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Kellonajasta riippumatta laivalla on aina osa työntekijöistä hereillä ja työvuo-rossa. Samaan aikaan toinen osa työntekijöistä on lepovuorossa. Rahtilaivalla on kuitenkin monia eri tilanteita, jotka velvoittavat lähes jokaisen työntekijän

tulemaan töihin myös oman virallisen työaikansa ulkopuolella. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi rahtilaivoilla kuukausittain järjestettävät hätä- ja pelastusharjoitukset tai satamiin tulot ja satamista pois lähdöt.

Tämä on yksi suurimmista eroista lähes kaikkiin muihin ammatteihin verrattuna. Yleisesti muissa ammateissa on se käytäntö, että vapaa-aika on työntekijän omaa aikaa ja hän voi itse valita suostuuko hän tekemään vapaa-aikanaan ylityötä. Laivalla vapaa-aika voi käytännössä loppua koska vaan ja työntekijöiden on hyväksyttävä se tosiasia. (Pakola 2012, 23.)

Merenkulun kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) sääsi vuonna 2006 merityötä koskevan yleissopimuksen eli MLC: (Maritime Labour Convention). Sopimuksessa määrätään työ- ja elintason vähimmäisvaatimuksista laivalla. Yleissopimus koostuu viidestä osastoa, jotka käsittävät erityyppisiä sääntöjä ja yleisiä ohjeistuksia laivoille.

Yleissopimuksen kolmannessa osastossa käydään tarkasti läpi työntekijöille tarjottavien asuintilojen, virkistysmahdollisuuksien, ruuan ja huolenpidon vähimmäisvaatimuksista. Asuintilat sekä virkistymismahdollisuudet ovat yksi oleellisimmista työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä laivalla. (Asikainen ym. 2017, 9.)

## **2.6 Merikuljetusmuodot**

Kauppamerenkulku voidaan jakaa pääpiirteittäin kolmeen eri toimintamuotoon. Nämä toimintamuodot ovat linjaliikenne, hakurahtiliikenne sekä sopimusliikenne. Tämän lisäksi hakurahtiliikenne voidaan jakaa vielä kahteen eri muotoon, jotka ovat aikarahtaus sekä matkarahtaus.

### **2.6.1 Linjaliikenne**

Linjaliikenteessä toimivalla aluksella tarkoitetaan alusta, joka liikennöi etukäteen määrättyjen satamien välillä etukäteen sovittuna ajankohtana.

Maailmanlaajuisesti kaikesta meriliikenteestä arviolta noin 15 prosenttia aluksista operoi linjaliikenteessä. Linjaliikenteessä kuljetetaan 10 % kaikesta maailmalla liikkuvasta tavarasta. Linjaliikenteessä kuljetetaan useimmiten jalostusarvoltaan arvokasta tavaraa. Tämä tekee linjaliikenteestä merkittävän merikuljetusmuodon maailmanlaajuisesti.

Suomalaisten linjaliikenteessä operoivien rahtilaivojen vientikuljetukset ovat suurimmaksi osaksi kooltaan suurempia kuin tuontikuljetukset. Suomalaisen merenkulun linjaliikenne on keskittynyt enimmäkseen vientiteollisuuteen. Tämä johtaa siihen, että alusten on usein vaikeata saada paluulastia.

Suurin osa suomalaisesta linjaliikenteestä suuntautuu Eurooppaan ja erityisesti Saksaan. Suomalaiset rahtilaivat vievät harvoin lastia kaukokohteisiin, kuten Aasiaan tai Amerikkaan. Esimerkiksi Aasian vienti hoidetaan useimmiten niin, että Suomesta kuljetetaan lasti Saksaan, jossa lasti uudelleen lastataan suurempaan valtamerialukseen. Näin rahtauskuja saadaan pienennettyä. (Eskelinen 2010, 18-19.)

### **2.6.2 Hakurahtiliikenne**

Kauppamerenkulkua, jota harjoitetaan ilman säännöllistä aikataulua, kutsutaan hakurahtiliikenteeksi. Maailmanlaajuisesti arviolta noin 75 % kaikesta kauppamerenkulusta on hakurahtiliikennettä.

Hakurahtiliikenteessä kuljetetaan yleensä vähemmän jalostettuja tuotteita suurina määrinä. Tämänlaisia tuotteita ovat esimerkiksi hiili ja öljytuotteet, kuten diesel ja bensiini. Hakurahtiliikenteessä lastia kuljetuksesta vastaava varustamo sekä lastinantajan tekevät keskenään sopimuksen, jossa määritellään kaikki rahtiin liittyvät ehdot.

Rahdin hintaan vaikuttavat kuljetettavan lastin tilavuus sekä lastin paino. Kun kuljetetaan erityisen arvokasta rahtia, niin rahdin hinta voidaan laskea myös prosenttiosuutena kuljetettavan tavarán arvosta. (Eskelinen 2010, 19-20.)

## **Aikarahtaus**

Aikarahataus tarkoittaa sitä, että varustamo voi vuokrata oman aluksensa jollekin ulkopuoliselle toimijalle. Aluksen voi vuokrata esimerkiksi jokin tehdas, joka tarvitsee aluksen käyttöönsä joksikin tietyksi ajaksi. Aluksen vuokrahinta määritellään sen mukaan, mitä kaikkea vuokraus pitää sisällään. Alus voidaan vuokrata esimerkiksi joko ilman miehistöä tai täysin miehitettynä. Jos vuokraan sisältyy aluksen lisäksi myös miehistö, niin silloin varustamo vastaa kaikista miehistökuluista ja aluksen vuokrannut taho vastaa kaikesta muusta, kuten polttoainekustannuksista tai satamamaksuista.

Ennen kuin alus vuokrataan ulkopuoliselle toimijalle, niin sitä ennen tehdään aina aikarahtaussopimus. Aikarahtaussopimukseen on listattu kaikki tärkeät seikat liittyen aluksen vuokraukseen. Näitä seikkoja ovat muun muassa mahdollisten vahinkojen kustannukset, sallittu liikennöintialue vuokrauksen aikana, vuokran kesto, vuokran suuruus ja niin edelleen. (Hilpinen 2016, 12.)

## **Matkarahtaus**

Matkarahtaus on hakurahtiliikenteen toinen muoto. Matkarahtauksessa lastin ostaja ei maksa lastin kuljettajalle lastaamisesta purusta. Maksu pitää sisällään ainoastaan lastin kuljettamisesta kahden sataman välillä. Hinta määräytyy matkakustannusten mukaan. Varustamo vastaa kaikista matkan aikana syntyvistä matkakustannuksista, kuten esimerkiksi polttoainekuluista tai satamamaksuista.

Matkarahtauksessa varustamo saa korvauksen lastin kuljetuksesta vasta siten, kun lasti on toimitettu sen päätesatamaan. Lastin myyjä eli rahtaaaja vastaa siitä, että lastia on saman verran kuin rahtaussopimuksessa on sovittu. Jos lastia on sen määränpäässä vähemmän kuin rahtaussopimuksessa oli sovittu, niin siinä tapauksessa rahtaaaja on velvollinen korvaamaan varustamolle puuttuvan rahdin osuuden. (Hilpinen 2016, 12.)

### 2.6.3 Sopimusliikenne

Sopimusliikenne on kuljetusmuoto, jota käytetään yleensä, kun lastinmyyjän eli rahtaajan tavarán määrä on hyvin suuri. Sopimusliikenne eroaa linjaliikenteestä siltä osin, että liikenne ei ole avoin muille. Tämä tarkoittaa sitä, että varustamon alusta tai useampia aluksia käytetään ainoastaan sopimuksen tehneen osapuolen lastin kuljetuksiin.

Aikarahtauksesta sopimusliikenne eroaa siten, että lastin kuljetuksesta maksava osapuoli tekee sopimuksen siitä, että tämän tahon lasti kuljetetaan aina ajallaan määränpäähän. Tärkeintä on, että oikea tavaránmäärä on määränpäässä sovittuna ajankohtana. Se että millä aluksella lasti kuljetetaan, on varustamon päätettävissä.

Tätä kyseistä kuljetusmuotoa käytetään Suomessa lähinnä metsäteollisuuden viennissä. Maailmalla tämä kuljetusmuoto on käytössä, kun kuljetetaan hyvin suuria määriä esimerkiksi hiiltä, autoja tai malmia. Sopimusliikenteen hyvä puoli on se, että lasti kuljetetaan aina varmasti perille haluttuna ajankohtana. Huono puoli tässä kuljetusmuodossa on se, että paluuliikennettä ei juurikaan kuljeteta. (Eskelinen 2010, 21-22.)

## 3 MERITYÖLAINSÄÄDÄNTÖ

Merellä tehtävään työhön liittyy lähes poikkeuksetta erityispiirteitä, joiden vuoksi vuonna 1667 päätettiin laatia silloiseen Ruotsi-Suomeen oma merityötä koskeva lainsäädäntö. Tätä lainsäädäntöä alettiin kutsua nimellä merilaki. Tähän samaan merilakiin on tehty vuosien varrella paljon lisäyksiä sekä muutoksia. Tällä hetkellä Suomessa voimassa oleva Merilaki 674 säädettiin 15.7.1994. (Päivinen 2013, 13.)

Suomen merilaki on merioikeuden yleislaki, jossa käydään läpi merenkulussa tarvittavat säännökset. Merilain säännökset ovat hieman yleistäviä, koska lain tarkoitus on säännöstellä yleisesti sekä kattavasti koko merenkulkua. Tämän vuoksi merilakia täydentämään on luotu lakeja sekä asetuksia. (Tieteen termipankki 2019.)

Yksi esimerkki Merilakia täydentävästä laista on Merityöaikalaki. Merityöaikalaisissa käydään läpi muun muassa merityön säännöllinen työaika, vuorottelu-järjestelmä sekä ylityötä koskevat rajoitukset. Toinen esimerkki merilakia täydentävä laista on Merityösopimuslaki. Merityösopimuslaki on merenkulun työntekijöiden sekä työnantajien oikeuksia ja velvollisuuksia koskeva peruslaki. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Merikuljetusala on varsin tarkasti säädeltyä kaikkialla maailmassa. Säätelyn pohjana toimii YK:n alainen kansainvälinen merenkulkujärjestö IMO (International Maritime Organization). Lähes jokaisella merenkulkua harjoittavalla valtiolla on omat viranomaiset, jotka seuraavat merenkulun IMO:n määräysten ja sääntöjen noudattamista. Suomessa merenkulun turvallisuusviranomainen on liikenne- ja viestintävirasto Traficom. Traficom valvoo turvallisuutta merellä sekä myös pyrkii edesauttamaan hyvää turvallisuuskulttuuria merellä. Traficom myöntää sekä varmistaa suomalaisten merenkulkijoiden ammattipätevyydet. Tämän lisäksi se huolehtii alusten alusturvallisuudesta suorittaen katsastuksia sekä tarkastuksia laivoille. (Artikainen 2017, 5.)

Ministeriöt, jotka vastaavat merenkulkuun liittyvistä asioista ovat muun muassa Liikenne- ja viestintäministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Liikenne- ja viestintäministeriö on laatinut merenkulkuun lakeja sekä asetuksia, jotka koskevat meriturvallisuutta ja ympäristönsuojelua.

Merimiesten terveydelliset tarkastukset ovat keskimääräisesti tiukemmat kuin muissa töissä yleisesti. Merimiesten on käytävä kahden vuoden välein merimieslääkärintarkastuksissa. Merimieslääkärintarkastuksia koskevat asiat kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriön hallinnolle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Vaikka voidaan katsoa, että viime vuosina merellä tehtävä työ on lähentynyt maissa tehtävien töiden kanssa, niin se poikkeaa kuitenkin edelleen maissa tehtävästä työstä siinä määrin, että katsotaan vieläkin tarpeelliseksi pitää merityöllä oma merityölainsäädäntö. Lähentymiseen katsotaan vaikuttaneen muun muassa alusten tekninen kehitys ja parantuneet tietoliikenneyhteydet. (Kröger & Siitoinen 2011, 37.)

### 3.1 Vuorottelujärjestelmä

Suomalaisilla aluksilla on käytössä pääsääntöisesti 1:1-vuorottelujärjestelmä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijälle seuraa yhtä työjaksoa kohden laivalla yhtä pitkä vapaa-aikajakso maissa, eli niin kutsutut vastikevapaat. 1:1 järjestelmän ylläpito perustuu siihen, että työntekijät työskentelevät aluksella viikon jokaisena päivänä. Lauantaisin, sunnuntaisin ja muina pyhäpäivinä tehty työ korvataan työntekijälle vastaavana vapaa-aikana maissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 11.)

Merityöaikalain viidennen luvun 19 § mukaan jokaiselle laivalle on laadittava oma työvuoroluettelo. Luettelosta on käytävä ilmi jokaisen työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika, sekä vuorokautisen lepoajan ja viikkolevon ajankohdat. Työvuoroluettelo tulee olla laadittu aina aluksen työkielillä. Työvuoroluettelon lisäksi työnantajan on laadittava vahtihenkilöstölle vahtivuoroluettelo. Vahtivuoroluettelosta on käytävä ilmi vahdissa olevien henkilöiden nimet ja toimet aluksella sekä vahdin alkamis- ja päättymisajat. Työ- ja vahtivuoroluettelo on laadittava koko työjaksoksi tai vähintään viikoksi kerrallaan. Mahdolliset muutokset työ- ja vahtivuoroluetteloon on tehtävä mahdollisimman nopeasti. Työ- ja vahtivuoroluettelo tulee säilyttää näkyvällä sekä sopivassa paikassa aluksella. (Merityöaikalaki 9.4.1976/296.)

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimuksen 5.7 kohdan mukaan työ- ja vapaavuorot tulisi toteuttaa siten, että ne ovat keskimäärin enintään kahden viikon mittaisia, ellei asianosaisten työntekijöiden kesken toisin sovita. Suomalaisissa rahtialuksissa käytetään samoja vuorottelu järjestelmiä kuin ulkomaanliikenteen matkustaja-aluksilla. Poikkeavaa on kuitenkin se, että suomalaisten rahtilaivantyöntekijöiden työehtosopimuksissa on lähes poikkeuksetta sovittu, että ”vuorottelujärjestelmän käytön sovellutuksessa tulee ottaa huomioon aluksen kulkuvuorot ja liikennealue, jolloin työvuoron pituus olisi järjestettävä niin, ettei se ylitä 4-5 kuukautta.” (Kröger & Siitonen 2011, 375-376.)



### 3.2 Ylityötä koskevat rajoitukset

Merityöaikalain luvun neljä 9 § mukaan työntekijä on velvollinen tekemään yli-työtä vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi enintään 16 tuntia viikossa Merityöaikalaki (9.4.1976/296). Lisäksi laissa on vuorokautista enimmäistyöaikaa koskeva säännös, jossa ilmoitetaan, että työaika vuorokaudessa saa olla enintään 14 tuntia. Näistä enimmäisajoista työ- ja elinkeinoministeriö voi yksittäistapauksissa myöntää poikkeuslupia laivoille. Poikkeusluvan ehtoina on, että ylityö tehdään työntekijän suostumuksella ja, että aluksella on sovittu lain 18 momentin vuorottelujärjestelmästä. Poikkeuslupa on mahdollinen myös silloin, kun työaika tasoitetaan kolmen kuukauden aikana vastaamaan laissa säädettyjä enimmäismääriä. (Kröger & Siitoinen 2011, 391-392.)

### 3.3 Vähimmäislepoajat

Lepoaika laivalla määritellään merityöaikalain neljännen luvun 9 a § seuraavasti: työntekijällä on oikeus 10 tunnin lepoaikaan kunkin 24 tunnin jakson aikana. Lisäksi työntekijälle on annettava jokaisen seitsemän päivän jakson aikana yhteensä vähintään 77 tunnin lepoaika, vahtihenkilöstöön kuuluvalla vähintään 70 tunnin lepoaika. Vastaavalla tavalla kuin merityöaikalaisissa vuorokautinen lepoaika saadaan jakaa kahteen osaan siten, että jokaisen jakson on oltava vähintään kuuden tunnin mittainen. (Merityöaikalaki 9.4.1976/296.)

Jos työntekijän lepoaika häiriintyy sen takia, että hänet kutsutaan töihin kesken lepoajan, niin työntekijälle on annettava siitä kuluneesta ajasta vastaava korvaava lepoaika. Alle 30minuutin taukoa ei lueta pykälässä tarkoitettuun lepoaikaan. (Kröger & Siitoinen 2011, 394.)

## 4 LAIVAYMPÄRISTÖN VAIKUTUKSET TYÖNTEKIJÄÄN

Työntekijän psyykkisten ja sosiaalisten tarpeiden tyydytyksen kannalta on merkittävää, että minkälaiset olosuhteet laivalla vallitsevat. Sillä on suuri vaikutus työntekijään, että kuinka eristyksissä muusta maailmasta laiva operoi. Mitä enemmän laiva on eristäytynyt muusta maailmasta, niin sitä vaikeampi

työntekijän on tyydyttää psyykkisiä ja sosiaalisia tarpeitaan. Kaikkein ratkaisevimmin olosuhteiden eristyneisyyteen vaikuttaa kuitenkin se, kuinka pitkän aikaa laiva on merellä. Kun tarkastellaan Suomen kauppalaivaston ulkomaanliikenteessä olevia aluksia, niin pisimpiä merimatkoja tekevät valtameriliikenteessä olevat rahtilaivat ja lyhyimpiä matkoja tekevät Itämeren liikenteessä olevat rahtilaivat. (Pärssinen 1976, 103-104.)

#### **4.1 Työkuormitus**

Työkuormitus tarkoittaa sekä fyysistä, että henkistä kuormittumista työssä. Kohtuullinen työkuormitus edistää työntekijän hyvinvointia, sekä työn sujumista yleisesti. Liiallinen sekä pitkittynyt työkuormitus voi kuitenkin muodostaa uhan työntekijän terveydelle ja työkyvylle. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super 2019a.)

Kuormittuminen muuttuu haitalliseksi, kun se on pitkäkestoista tai jatkuvaa. Kuormittuminen voi olla henkistä tai ruumiillista. Tämän lisäksi kuormituksessa voi olla kyse myös yli- tai alikuormitusta.

Työ kuormittaa työntekijää määrällisesti, jos sitä on liikaa tai siihen liittyy jatkuvaa aikapainetta ja kiirettä. Myös liian vähäinen työmäärä voi kuormittaa. Kuormitus on laadullista, jos työ kuormittaa muistia tai vaatii jatkuvaa tarkkaavaisuutta, nopeita reaktioita tai ihmisten kohtaamista. Liian helppo tai yksinkertainen työ on laadullisesti alikuormittavaa.

Työn sitovuus, liiallinen vastuu sekä jatkuvat muutokset työssä tai organisaatiossa ovat myös kaikki kuormittavia tekijöitä. Työkuormitusta voi pahentaa myös, jos työntekijään kohdistetaan epäselviä tai ristiriitaisia odotuksia, jotka vaarantavat työnhallinnan tunnetta. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2019.)

Työntekijälle ratkaisevinta on kuormitushuippujen voimakkuus ja niiden pituus. Jos työntekijä ylikuormittuu suurimmanosan työhön käytettävästä ajastaan, niin se käy työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle haitalliseksi. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super 2019a.)

#### 4.1.1 Fyysinen kuormitus

Lähes jokaisessa työssä on väistämättä joitakin fyysisiä kuormitustekijöitä. Tämä ei ole työntekijälle välttämättä huono asia. On huomattu, että usein fyysiset kuormitustekijät haastavat ihmistä ja motivoivat työntekijää. Jos kuormitus nousee työntekijälle liian suureksi, eikä työntekijä ehdi palautumaan työn rasituksesta vapaa-ajallaan, niin silloin syntyy riskitekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa työntekijän sairastumisen.

Fyysisellä kuormittavuudella viitataan työn kuormitustekijöihin, jotka vaikuttavat sekä työntekijän fyysiseen terveyteen, että myös hänen työkykyynsä. Nämä kuormitustekijät liittyvät työn mahdollisen fyysisen raskauden lisäksi muun muassa työmenetelmiin, -asentoihin ja -välineisiin. Yksipuolinen ja jatkuvasti samassa asennossa tehtävä työ aiheuttaa työntekijöille monia erilaisia vaivoja. Myös väärät työvälineet tai väärän korkuiset työtasot voivat johtaa epäergonomisiin työasentoihin. Tämä vaikeuttavaa työn tekemistä, sekä lisää työn kuormittavuutta. (Oikari 2015, 8-9.)

Työskentely rahtilaivalla tapahtuu usein hankalissa sekä vaativissa olosuhteissa ja toisinaan työskentely laivalla saattaa olla myös fyysistä. Osa kansiosaston huoltotöistä edellyttää työskentelyä varsinaisten työskentelytasojen ulkopuolella, pystysuorien seinämien sivuilla tai mastossa. Koneosastolla korjaus- ja huoltotyöt joudutaan usein toteuttamaan ahtaissa ja ergonomisesti vaikeissa työskentelyolosuhteissa.

Alusten kasvu sekä tekniikan automaation kehitys yhdessä miehityksen pienemisen kanssa ovat muuttaneet aluksella tehtävää työtä huomattavasti. Aiemmin fyysisesti melko raskas työ on keventynyt. Suuri osa normaaleista rahtilaivalla suoritettavista työtehtävistä on tarkkailua ja erilaista valvontatehtäviä sekä suhteellisen kevyitä huolto- ja korjaustehtäviä. Raskasta fyysistä kuormitusta esiintyy enää lähinnä joissakin huolto- ja korjaustöissä sekä poikkeustilanteissa, kuten esimerkiksi lastin kiinnittämistöissä merellä, yllättävissä vikatilanteissa ja onnettomuustilanteissa. Osa työntekijöistä toimii turvallisuus-

organisaatiossa laivan savusukellustehtävissä, mikä asettaa vaatimuksia verenkierto- ja hengityselimistön kunnolle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 12.)

Merimiehillä on suurempi riski olla ylipainoisia, kuin maissa työskentelevillä työntekijöillä. Yhdeksi merimiesten ylipainoisuuden syyksi esitetty teoria on yksinkertaisesti liiallinen syöminen, sekä laivoilla tarjottava kaloripitoinen ruoka. Tämän teorian mukaan laivoilla tarjottava ruoka ei ole muuttunut vuosikymmeniin, vaikka tekniikan kehityksen myötä työntekijöiden energiankulutus on vähentynyt keskimäärin huomattavasti viime vuosikymmenten aikana. Kymmeniä vuosia sitten merimiesammatti oli keskimääräisesti huomattavasti fyysisempää, kuin nykypäivänä. Työn fyysisyyden johtuen ennen piti myös syödä kaloripitoista ruokaa.

Vähäisellä unenmäärällä, vuoroissa työskentelyllä sekä perheistä erossa olemisella oletetaan olevan myös yhteys merimiesten ylipainoisuuteen. Vapaa-aika käytetään laivalla herkästi naposteluun, lepäämiseen, sekä yhteydenpitoon maissa oleviin läheisiin.

Nykypäivänä useat varustamot ovat panostaneet hyvin varusteltuihin kuntosalihin rahtilaivoilla. Samaan aikaan rahtilaivojen henkilökuntaa pyritään kuitenkin säästösyistä vähentämään. Tämä johtaa siihen laivan henkilökunnalla on vähemmän aikaa liikunnalle. Aikapulan lisäksi liikunnan motivaatiota vähentää ajoittainen kova merenkäynti.

Rahtilaivoilla tarjoillaan joka päivä kolme lämmintä ateriaa, sekä aterioiden välissä on kolme kahvitaukoa, joiden yhteydessä tarjoillaan myös usein välipaloja. Ruokailu on myös monille työntekijöille tärkeä sosiaalinen tapahtuma laivalla. Työntekijöillä on harvoin mahdollisuuksia vaikuttaa omaan ravitsemukseensa laivalla.

Pienemmillä rahtilaivoilla laivayhtiöt eivät aina palkkaa laivalle erikseen ammattikokkia, vaan ruuanvalmistuksesta vastaa miehistön jäsenet keskenään. Tämä johtaa usein siihen, että tehdään epäterveellisiä ruokia. (Asikainen ym. 2017, 14.)

#### 4.1.2 Psyykkinen kuormitus

Psyykkisen kuormituksen ja stressin käsitteitä käytetään usein synonyymeina. Stressi on normaali reaktio ja se saa muun muassa ihmisen toimimaan vaaran uhatessa. (Työterveyslaitos 2019).

Sopiva psyykkinen kuormitus työpaikalla on normaalia ja se edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Haitallista psyykkistä kuormitusta voi kuitenkin ilmetä millä tahansa alalla ja kellä tahansa. Psyykkinen kuormitus muuttuu haitalliseksi, kun kuormitusta koetaan liian usein, liian pitkään tai kun työntekijän palautuminen stressistä on puutteellista. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019.)

Haitallisen stressin tunnusmerkkejä voi olla esimerkiksi, kun huomataan, että työntekijän työkäyttäytyminen muuttuu huonompaan suuntaan. Tämä voi tarkoittaa muun muassa sitä että, työntekijän motivaatio, tuloksellisuus tai työn laatu alkavat heiketä. Yksi merkki psyykkisestä kuormituksesta on se, että työntekijä on jatkuvasti myöhässä, eli hänellä on vaikeuksia sitoutua sekä noudattaa työaikoja. Toinen selvä merkki psyykkisestä kuormituksesta on se, jos huomataan, että työntekijän työkyky laskee esimerkiksi tarkkaavaisuus- tai keskittymisongelmien muodossa. Tai kun työntekijä joutuu jatkuvasti konflikteihin muiden työntekijöiden kanssa.

Stressi voi liittyä työn järjestelyihin, työn sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Nämä kaikki osa-alueet voi mennä myös toistensa kanssa osittain päällekkäin. Psyykkiseen kuormittumiseen liittyy usein monia työpaikan sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviä negatiivisia piirteitä. Näitä piirteitä voi olla muun muassa olla puutteellinen työn organisointi, sosiaalisen tuen vähyys tai sosiaalisen tuen puute työpaikalla. Työpaikan huonot ihmissuhteet, pitkäaikainen kiusaaminen ja työssä koettu epäoikeudenmukaisuus lisäävät ylikuormittumisen tunnetta oleellisesti. (Työturvallisuuskeskus 2015, 6.)

Psyykkisiä kuormitustekijöitä voidaan hallita yhtä järjestelmällisesti kuin fyysisen työympäristönkin epäkohtia. Keskeinen väline työpaikan työn vaarojen selvittämiseksi on niiden ennakointi sekä niiden arviointi. Ellei ennakointia tai

työpaikan vaaroja selvitetä riittävän kattavasti tai lainkaan, niin tarvittavia ennaltaehkäiseviä toimia ei välttämättä voida tunnistaa eikä niihin voida puuttua. Merityöhön liittyvä stressi on niin henkistä, psykologista sekä myös fyysistä. Laivalla työntekijöiden kokemaan stressiin vaikuttavat laivatyyppi sekä laivan koko. Pienillä rahtilaivoilla stressi on keskimäärin suurempaa kuin suuremmilla rahtilaivoilla. Tämä johtuu siitä, että henkilöstöä on vähemmän, satamäkäynnit ovat usein lyhyempiä eikä palautumiselle ole riittävästi aikaa. Toisaalta suurempien rahtilaivojen pitkäkestoiset merimatkat ja niiden mukanaan tuoma eristäytyneisyys, työn samankaltaisuus sekä yksitoikkoisuus aiheuttavat myös työntekijöissä stressiä. Kauppa- ja matkustajalaivojen työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa suurimmiksi koetut stressitekijät laivan työntekijöiden keskuudessa ovat ero perheestä, pitkät työpäivät, aikapaine sekä alaisten riittämätön ammattitaito. Tämän lisäksi kohtuuttomat odotukset sekä vapaa-ajan rajalliset aktiviteetti mahdollisuudet aiheuttavat myös psykologista stressiä rahtilaivojen työntekijöiden keskuudessa. (Asikainen ym. 2017, 17.)

Rahtilaivoilla voi työskennellä samanaikaisesti työntekijöitä monista eri kulttuureista. Eri kulttuurien tai uskonnon näköerot saattavat myös aiheuttaa stressiä laivalla. (Asikainen ym. 2017, 18).

## **4.2 Työajan vaikutukset**

Työaikaan liittyy monta eri seikkaa, jotka vaikuttavat työntekijään. Näistä seikoista keskeisimmät ovat työajan pituus, vuorokaudenaika, palautuminen sekä työaikojen sosiaaliset ulottuvuudet. Työajan pituus käsittää työpäivän pituuden lisäksi myös työviikon pituuden sekä vuosittaisen työajan pituuden. (Työterveyslaitos 2019.)

Vuorokaudenajat, jolloin työntekijä tekee töitä vaikuttaa oleellisesti työntekijän vuorokausirytmiiin. Jos työntekijä tekee töitä yöaikaan, niin se kuormittaa työntekijää fyysisesti ja psyykkisesti enemmän kuin hän tekisi töitä päivällä. Yövuorot saattavat myös lisätä työntekijän väsymystä ja heikentää hänen työturvallisuuttaan. Sopeutuminen työskentelyyn yöaikaan on erittäin yksilöllistä. (Työsuojelu 2019.)

Ihminen on evoluution myötä kehittynyt elämään päivisin ja nukkumaan öisin. Tämä aiheuttaa ongelmia työntekijälle, jonka työajat sijoittuvat aikaiseen aamuun tai yöhön. Kaikista yleisimpiä ongelmia työntekijöillä ovat vireystilan ongelmat, kuten unettomuus ja vaikeus pysyä hereillä. Lisäksi ylipitkiin työaikoihin liittyy usein unen määrän väheneminen.

Työajan lisäksi myös muut työperäiset tekijät voivat johtaa unen häiriintymiseen. Tyypillisiä tällaisia tekijöitä ovat väärin mitoitettujen työn psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten liian korkeat työn vaatimukset, työntekijän heikot vaikutusmahdollisuudet sekä riittämätön sosiaalinen tuki. Jokainen näistä tekijöistä kaksinkertaistaa riskin kokea unettomuusoireita.

Yksittäisistä tekijöistä unettomuusoireiden esiintymisistä ennustaa parhaiten, kun nukkumaan mennessä työntekijän mielessä pyörivät työasiat. Työn mitoittaminen niin, että siitä pystyy irrottautumaan ennen nukkumaanmeno, on työaikojen lisäksi keskeinen tekijä unen onnistumisen kannalta. (Hakola ym. 2007, 23.)

Merellä on vaikea saavuttaa 7–9 tunnin päivittäistä unimäärää, puhumattaan että uni olisi yhtäjaksoista. Erityisesti uneen ja väsymykseen vaikuttaa laivalla tehtävä vuorotyö. Rahtilaivoilla unta häiritseviä tekijöitä ovat melu, tärinä, laivan liikkeet sekä huono sää. Kansainvälisen merenkulkujärjestö IMO:n asettaman säännösten mukaan työntekijöiden majoitustilojen melutaso saa olla korkeintaan 70 dB. Unta häiritsevä melutaso on kuitenkin jo 40-55 desibelin melutaso. Kun desibelitaso ylittää 70 desibeliä, niin melu häiritsee jo huomattavasti unenlaatua.

Väsymykseen vaikuttavia tekijöitä laivalla on epäsäännölliset työajat, työasennot, tärinä ja melu. Lisäksi väsymystä aiheuttaa myös suuresti huonolla kelillä merisairaus. Merisairautta kokee suurin osa merellä työskentelevistä työntekijöistä. Merisairaus aiheuttaa työntekijässä väsymystä, voimattomuutta ja se lisää työntekijän virheiden sekä huonojen päätösten tekemisen todennäköisyyttä. (Asikainen ym. 2017, 19.)

Pitkiä työpäiviä tekevät työntekijät tarvitsevat enemmän aikaa palautuakseen työn rasituksista, kuin normaalia työpäivää tekevät työntekijät. Pitkät työpäivät vähentävät työntekijän yksityistä aikaa, mikä johtaa siihen, että työntekijällä ei ole tarpeeksi aikaa palautua työnrasituksista. (Hurme 2013.)

Jokainen työntekijä tarvitsee aikaa palautua työpäivän jälkeen. Jos työntekijällä ei ole riittävästi aikaa levätä ja aikaa palautua työn jälkeen, niin työntekijän työtulos ja terveys heikkenevät. Hyvä vertauskuva palautumiselle on minkä tahansa akun toimintaperiaate, tyhjä akku ei käynnistä puhelinta. Työajat vaikuttavat oleellisesti työntekijän sosiaaliseen elämään. Vapaa-ajan järjestely, niin että työntekijällä on mahdollisuus sosiaaliin ihmissuhteisiin, työaikojen ennustettavuus sekä työaikoihin vaikuttamismahdollisuus lisäävät kaikki työntekijän työssä viihtymistä. (Työterveyslaitos 2020.)

Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin edistää tutkitusti erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työmotivaatiota ja halua jatkaa pidempään työelämässä. (Palvelualojen ammattiliitto. Työhyvinvoinnin edistäminen, 3).

Työajat laivoilla ovat suurimmaksi osaksi vuorotyötä. Kun ihminen tekee vuorotyötä, niin työntekijän on vaikeampaa rytmittää päiväänsä. Jaksamisen ja terveyden kannalta olennaisia tekijöitä ovat riittävä uni, säännölliset ja terveelliset ateriat, liikunta ja muut terveelliset elämäntavat. (Työterveyslaitos 2019.)

## **5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET**

Tämän tutkimuksen aihetta ei olla tutkittu Suomessa aikaisemmin. Tutkimuksen aihetta on kuitenkin sivuttu aikaisemmissa tutkimuksissa. Tutkimuksia, jotka sivuavat tämän tutkimuksen aihetta ovat:

Vuonna 2010 ilmestynyt Matleena Mäkelän opinnäytetyö Merimiehen parisuhteen tyrskyt ja tyvenet. Mäkelä käsittelee opinnäytetyössään merimiesten parisuhteita ja sitä, että miten merimiehen parisuhde kestää työstä johtuvat poisolot. Mäkelän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on merimiesten parisuhde ja siihen liittyvät kysymykset. Mäkelä etsii työssään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin:



- *Kuinka suuri osa elämästä suodaan parisuhteelle?*
- *Kuinka paljon parisuhteessa tulisi joustaa toisen tai molempien työn vuoksi?*
- *Miten merimiehen parisuhde kestää työstä johtuvat poissaolot?*

Tutkimuksen yhteenvedossa Mäkelä kiteyttää seuraavasti:

Merimies joutuu olemaan työnsä puolesta rahtialuksilla yleisesti noin 4 - 6 viikkoa yhtäjaksoisesti pois kotoa. Merimiehen sekä hänen perheensä on sopeuttava työstä seuraaviin poissaoloihin. Merimies ja hänen puolisonsa joutuvat merimiehen työn luonteen takia elämään osa-aikaisessa parisuhteessa. Jatkuvat poissaolot aiheuttavat pariskunnille epävarmuutta parisuhteeseen sekä luovieraantumista toisistaan. Pariskunnan on kohdattava ja käsiteltävä nämä seikat yhdessä. Luottamus ja emotionaalisen yhteyden säilyttäminen parisuhteessa on ensisijaisen tärkeää.

Liiallinen erillään olo voi Mäkelän mukaan johtaa parisuhteen siihen pisteeseen, että päädytään eroamaan. Kuitenkin vielä useammin suhteet voivat tuhoutua siihen, että parisuhteessa vaaditaan liian voimakkaasti läheisyyttä toiselta. Terveen parisuhteen tunnuspiirteitä on se, että kaksi ihmistä kestää välimatkan toisistaan ja se, että he pystyvät sallimaan toisilleen myös yksinoloa parisuhteessa. Merimiehille parisuhde on erityisen tärkeä. Säännölliset poissaolot kotoa tekevät myös sosiaalisten ystävyssuhteiden ylläpitämisen vaikeaksi. Merimiehet jakavat ongelman puolisonsa kanssa ja saavat heiltä henkistä tukea. Viimeiseksi Mäkelä kiteyttää, että hänen mielestään avaintekijä parisuhteen onnistumisessa onkin kumppanin valinta. (Mäkelä 2010, 63-64.)

Toinen opinnäytetyö, joka sivuaa tämän tutkimuksen aihetta, on Matti Simosen vuonna 2017 valmistunut tutkimus *Läheissuhteiden merkitys merimiehen laivalla jaksamiseen*. Simosen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata merimiesten maihin jäävien läheisten vaikutusta laivalla jaksamiseen. Simonen pyrkii tutkimuksellaan lisäämään ymmärrystä ja sosiaalisen tuen merkityksestä merimiesten näkökulmasta. Simola on haastatellut tutkimuksessaan kuutta eri merimiestä liittyen heidän läheissuhteisiinsa ja siihen, että miten läheissuhteet vaikuttavat heidän laivalla jaksamiseensa.

Simola toteaa, että kaikilta kuudelta haastateltavalta henkilöltä löytyi jonkinlaisia sosiaalisia verkostoja maissa. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan kokeneet, että olisivat saanut tukea läheisiltään. Tuen saannin määrittely oli Simosen mielestään haastavaa, sillä tuen saannin kokemuksia ei ollut aina helppo tuoda esille. Haastateltavat, jotka eivät kokeneet saavansa tukea läheisiltään toivoivatkin lisää ymmärrystä lähtemisestä, sekä etteivät heidän läheisensä syyllistäisi heitä heidän ammatin valintansa perusteella.

Yhtenä tärkeimpänä työntekijää tukevana seikkana tutkimuksessa pidettiin sitä, että merimiehet voivat jakaa laivalla tapahtuneita kokemuksiaan läheisilleen. Työntekijät kokivat, että heille tärkeimpiä läheisiä ovat ne henkilöt, jotka olivat itse myös olleet merillä töissä. Koettiin, että heille on helpoin puhua kokemuksista laivalla, koska hekin ovat olleet töissä merillä ja näin ollen tietävät, että mistä puhutaan.

Tutkimuksessa todettiin, että eniten huolta, sekä vaikeuksia merimiehille aiheutti perheen perustaminen meriuran aikana. Siitä kuinka lapset pärjäävät ilman heidän isäänsä oli kova huoli. Lapsen elämästä sivuun jäämisestä saatettiin potea kovaa syyllisyyden tunnetta.

Yksi tärkeä havainto tutkimuksessa oli Simosen mielestä se, että puolisoilta kaivattiin selvästi enemmän ymmärrystä merelle lähtemisestä. Taloudelliset syyt koettiin tärkeimmäksi syyksi merelle lähtemiselle. Myös merimiehen ammatti koettiin tärkeäksi identiteetin luojaksi merimiehelle.

Simonen toteaa tutkimuksen lopuksi: *Kaiken kaikkiaan saatuja tuloksia verrattaessa aikaisemmin esiin tuotuihin tutkimuksiin voidaan todeta, että totaalisessa laitoksessa elletäessä läheissuhteiden merkitys on selvästi erittäin tärkeää ihmisen hyvinvoinnille ja jaksamiselle.* (Simonen 2017, 28-31.)

Kolmas tutkimus, joka sivuaa tämän tutkimuksen aihetta, on Riina Leppäsen sekä Sanna Salemin vuonna 2019 valmistunut tutkimus ”Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitetään, että minkälaisia kokemuksia merimiehillä on maissa olevien lä-

heissuhteiden vaikutuksesta laivalla jaksamiseen. Tämän lisäksi tutkimuksessa selvitetään tuntevatko merimiehet saavansa riittävästi sosiaalista tukea läheisiltään.

Tutkimuksessa päädyttiin monissa seikoissa samankaltaisiin tuloksiin, kuin edellä mainitussa Matti Simosen tutkimuksessa. Näitä tuloksia oli muun muassa, että maista saatu sosiaalinen tuki on tärkeätä laivalla jaksamisen kannalta. Tärkeänä tukena pidettiin sitä myös sitä, että laivalla koettuja asioita pystyi jakamaan läheisilleen. Myös tässä tutkimuksessa tärkeimpänä läheisenä laivatyön jaksamisen kannalta pidettiin niitä läheisiä, jotka ovat itsekin olleet merellä töissä.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että monesti vaikeita henkilökohtaisiakin asioita käytiin läpi, kun työntekijä oli laivalla. Tämä tarkoitti siis sitä, että myös sosiaalinen tuki laivalla koettiin olevan hyvin merkittävässä roolissa työntekijän jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksessa korostui myös sosiaalisten taitojen tärkeys laivaelämässä. Koska laiva on suljettu yhteisö, niin sosiaaliset taidot korostuvat entisestään.

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää kyselylomakkeen avulla kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät merityössä. Kyselylomakkeen vastauksista kävi ilmi, että eniten työntekijöitä kuormittavia tekijöitä olivat unen puute, epäsäännöllinen vuokausiirytmi, työajat sekä yö valvominen. Jaksamista edistäviksi tekijöiksi työntekijät kokivat muun muassa positiiviset kokemukset töissä sekä onnistumisen tunteet. (Leppänen & Salem 2019, 21-22.)

Neljäs aikaisempi tutkimus on Mirja Karjalaisen vuonna 1999 valmistunut pro gradu tutkielma nimeltään ”Merimiehen matkakertomus, laivaelämä vankilametaforan valossa”. Tutkielmassa Karjalainen perehtyy yhden suomalaisen rahtilaivan merimiesten vapaa-ajan käyttöön laivalla. Tutkimuksessaan hän lähestyy laivan vapaa-ajan käyttöä vankilametaforan kautta. Vankilalla Karjalainen tarkoittaa tutkimuksessaan suljettua rangaistuslaitosta, eikä esimerkiksi avovankilaa. Vertaamalla laivalla ja vankilassa oloa keskenään, Karjalainen pyrkii tuomaan esille sen, kuinka paljon nämä laitokset muistuttavat toisiaan. (Karjalainen 1999, 68.)

Mielenkiintoista tutkimuksessa oli se, että kolmannes hänen tutkimuksessaan haastatelluista työntekijöistä rinnasti vapaa-ajan laivalla jollain tapaa vankilaan, vaikei Karjalainen sitä erikseen kysynytään.

Tutkimuksesta käy ilmi, että laivaelämän vapaa-ajan tottumuksia on vaikeata muuttaa. Tällä tutkimuksella Karjalainen pyrkii kuitenkin osoittamaan, että merenkulkijoiden viihtyvyyden ja hyvinvoinnin takia olisi kuitenkin tarpeellista tehdä muutoksia liittyen työntekijöiden vapaa-ajan tottumuksiin laivalla. (Karjalainen 1999, 111.)

Viides tutkimus, joka sivuaa tämän tutkimuksen aihetta, on Kymenlaakson ammattikorkeakoulun vuonna 2014 valmistunut Stay onboard -hanke. Tässä hankkeessa tutkitaan muun muassa sitä, että mitkä seikat parantavat, sekä heikentävät suomalaisten merenkulkijoiden pysymistä ja lähtemistä merityössä.

Selvä syy tämän hankkeen laatimiselle oli se, että pitkällä aikavälillä suomalaisten merikuljetusten määrä on kasvanut. Kun samaan aikaan vuosina 2000 - 2013 merimiesten määrä on laskenut noin 20 %. Hankkeen yksi päätavoitteista oli merityöhön vetävien ja siitä poistyyntävien tekijöiden tutkiminen. Hankkeessa todetaan, että merityöhön vetäviä seikkoja ovat: yleisesti työn ja vapaan välinen suhde, työn sisältö, palkkaus, työsaannin varmuus jatkossa sekä merityön liikkuvuus ja kansainvälisyys.

Merenkulkualasta poistyyntäviksi tekijöiksi hankkeessa mainittiin olevan muun muassa, sopeutumattomuus suljettuun ja eristyneeseen työyhteisöön sekä yksinäisyyden puute.

## **6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT**

Tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien mukaisesti ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta. Kyselyyn kerättiin vastauksia sähköisesti lähettämällä kysely suomalaisten varustamoiden avulla suomalaisille rahtilaivoille. Tämän lisäksi kyselyyn kerättiin vastauksia myös

jakamalla kysely suljetussa sosiaalisen median yhteisössä, joka koostuu pääsääntöisesti suomalaisista merenkulun ammattilaisista. Kysely keräsi yhteensä 183 vastausta.

Tutkimuksen tuloksia käsiteltiin tilastollisia menetelmiä hyödyntäen. Tutkimuksen tuloksista luotiin taulukoita, joilla pyrittiin selkeyttämään tulosten analysointia.

Kyselyn aineistokeruu menetelmänä käytettiin Webropol nimistä internetissä toimivaa ohjelmaa. Webropol ohjelma osoittautui toimivaksi työkaluksi, niin kyselyn laatimiseen kuin kyselyn jakamiseenkin.

## **6.1 Määrällinen tutkimus**

Tämän tutkimuksen menetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui aikaisemmista tutkimuksista sekä lähdekirjallisuudesta.

Kvantitatiivinen tutkimus kuvaa ja tulkitsee yhteiskuntailmiöitä tieteen yleisen logiikan mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 125.)

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Linkki, jonka avulla kyselyyn vastaajat pääsivät vastaamaan sähköiseen kyselylomakkeeseen, pyrittiin jakamaan mahdollisimman monelle suomalaiselle laivalle. Tutkimusaineisto perustuu kyselylomakkeesta saatuun tietoon. Tätä tietoa on pyritty soveltamaan tilastotieteellisiä menetelmiä käyttäen. Aineiston keräämisen jälkeen kerätty tieto analysoitiin ja tämän analyysin pohjalta pyrittiin tekemään lopulta tieteellisiä johtopäätöksiä. (Tilastokeskus 2019.)

## **6.2 Reliabiliteetti ja validiteetti tutkimuksessa**

Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimus on luotettava siinä tapauksessa, jos kaksi henkilöä pääsevät samaan johtopäätökseen suorittaessaan tutkimusta samasta aiheesta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimustulokset ovat toistettavissa tutkijasta riippumatta (Hirsjärvi ym. 2004, 216.)

Tämä tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja siihen vastasi yhteensä 183 merenkulun parissa työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden määrää voidaan pitää tutkimuksen luotettavuuden kannalta tarpeeksi suurena.

Kaikki tutkimukseen vastanneet henkilöt vastasivat kyselylomakkeeseen täysin vapaaehtoisesti. Tämä seikka parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja tulosten yleistettävyyttä. Tutkimuksen tulokset ja niistä tehdyt tulkinnat on pyritty raportoimaan mahdollisimman tarkasti. Myös tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä halutaan mitata. Esimerkiksi kyselylomakkeeseen vastaavat henkilöt saattavat ymmärtää kysymykset eri tavalla, kuin niiden laatija on alun perin tarkoittanut. (Hirsjärvi ym. 2004, 217.)

Tämä tutkimus jaettiin kaikille rahtilaivojen työntekijöille riippumatta heidän statuksestaan laivalla. Kyselyn tasainen jakauma rahtilaivan eri osastojen, ikäryhmien sekä sukupuolten välillä parantaa tämän kyselyn yleistettävyyttä. Vaikka tutkimukseen vastanneiden henkilöiden määrä on vain pieni otos kaikista suomalaisista rahtilaivatyöntekijöistä, niin tutkimusten tulosten voidaan katsoa kuitenkin kuvaavan melko hyvin kaikkia suomalaisia rahtilaivatyöntekijöitä.

Kaikki kyselylomakkeen kysymyksen pyrittiin esittämään mahdollisimman selkeästi ja yksiselitteisesti, jotteivat kyselyyn vastanneet henkilöt ymmärtäisi kysymyksiä eri tavalla. Tämän lisäksi kaikki kyselylomakkeen kysymykset olivat suljettuja kysymyksiä. Suljettujen kysymysten hyvinä puolina voidaan pitää niiden helppoa lähestyttävyyttä ja sitä, että niitä on helppo vertailla keskenään. Huonona puolena tässä kyselymuodossa voidaan pitää sitä, että kysymysvaihtoehdot ovat rajoitetut. Suljetut kysymykset voivat olla johdattelevia tai on myös mahdollista, että vastaaja ei välttämättä löydä itselleen sopivaa vastausvaihtoehtoa.

## 7 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen ongelma on helpoin tuoda esille esimerkin avulla. Otetaan esimerkki rahtilaivasta, joka toimii linjaliikenteessä, eli laiva kulkee ennalta määrätyillä reiteillä ja reitit kulkevat ennalta määrättyihin satamiin. Laivan satamiin tulo- ja lähtöaikataulut tiedetään myös hyvissä ajoin. Jos ei tule mitään yllätyksiä vastaan, niin laivan kaikki aikataulut ja liikkeet tiedetään siis jo hyvissä ajoin ennen laivan liikkeelle lähtöä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työntekijä tietää työjaksonsa pituuden ennen, kuin hänen työjaksonsa laivalla on alkanut.

Sovitaan että laivan ennalta määrätyn reitin kulkemiseen kuluu yhteensä kaksi viikkoa. Kahden viikon jälkeen laiva palaa takaisin lähtösatamaansa, tässä tapauksessa esimerkiksi Suomeen. Suomesta laiva lähtee takaisin samalle reitille, jonka se on juuri kulkenut. Sovitaan, että laivalla on se käytäntö, että sama työntekijä kulkee tämän ennalta määrätyn reitin kolme kertaa peräkkäin, eli hänen työjaksonsa pituus on yhteensä kuusi viikkoa.

Kuinka moni työntekijä kulkisi tämän reitin mieluummin esimerkiksi kerran tai kaksi kertaa?

Edellä mainittu kysymys liittyy tämän tutkimuksen ensimmäiseen tutkimusongelmaan, joka kuuluu seuraavanlaisesti:

1. Kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi rahtilaiva-työntekijöiden keskuudessa?

Jotta tämä kysymys voitaisiin perustella, niin on hyvä esittää sitä täydentävä kysymys, joka on myös samalla tämän tutkimuksen toinen tutkimusongelma:

2. Mitkä seikat vaikuttavat työjakson pituuden mielekkyyteen?

## 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimusta varten laadittiin kyselylomake (Liite 2.) ja siihen kerättiin vastauksia ainoastaan sähköisessä muodossa. Useimmin käytetyt työskentelykiele-

suomalaisilla rahtilaivoilla on suomi, ruotsi ja englanti. Tästä syystä kyselylomake laadittiin myös englannin kielellä (Liite 3.) sekä myös ruotsin kielellä (Liite 4.)

Kysely jaettiin suomalaisille rahtilaivoille varustamoiden kautta. Varustamoille lähetettiin sähköposti, joka pyydettiin välittämään eteenpäin rahtilaivoille. Sähköpostissa olevan linkin kautta pääsi vastaamaan kyselyyn (Liite 1.) Tämän lisäksi kyselyyn kerättiin vastauksia myös sosiaalisen median avulla. Sosiaalisessa mediassa kysely jaettiin yhteisössä, joka koostui pääsääntöisesti suomalaisista merenkulun ammattilaisista.

Kysely toteutettiin aikavälillä 3.2.-16.2.2020, jonka välisenä aikana kyselyyn vastasi yhteensä 183 vastaajaa. Kyselylomake koostui kokonaisuudessaan 21 kysymyksestä. Kysymykset jaettiin viiteen eri aihealueeseen: Perustiedot, Psyykkinen jaksaminen, Fyysinen jaksaminen, Työaika sekä Vapaa-aika. Kyselyn tuloksia tarkastelemalla löydettiin vastaukset tutkimuksen kannalta oleellisimpiin kysymyksiin.

## **8.1 Perustiedot**

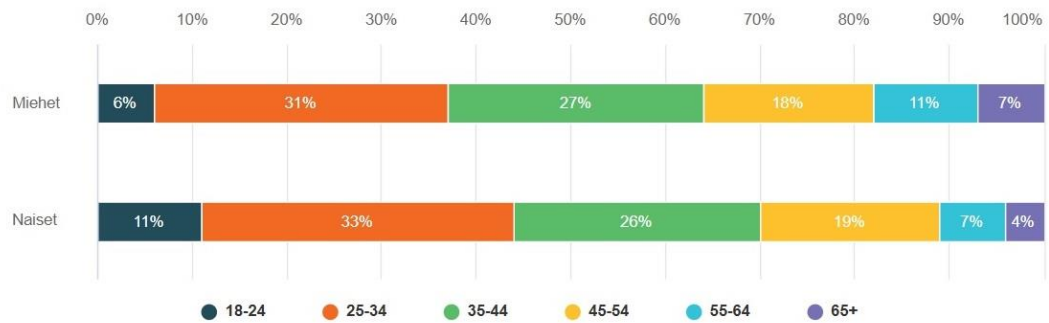
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 153 ilmoitti olevansa miehiä (kuva 3). Tämä on linjassa sen tiedon kanssa, että naiset ovat selkeästi vähemmän edustettuina merimiesammateissa (kuva 1).

Suurin osa vastaajista oli iältään 25 – 34 vuotiaita. Noin joka kolmas (31 %) vastaaja oli iältään 25 - 34 vuotias. Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto 35 - 44 vuotiaat. Tätä ikäryhmää edusti noin joka neljäs kyselyyn vastaaja (26 %). Naisten ja miesten ikien välillä ei ollut havaittavissa suuria eroavaisuuksia.



### 3. Ikä?

Vastaajien määrä: 183

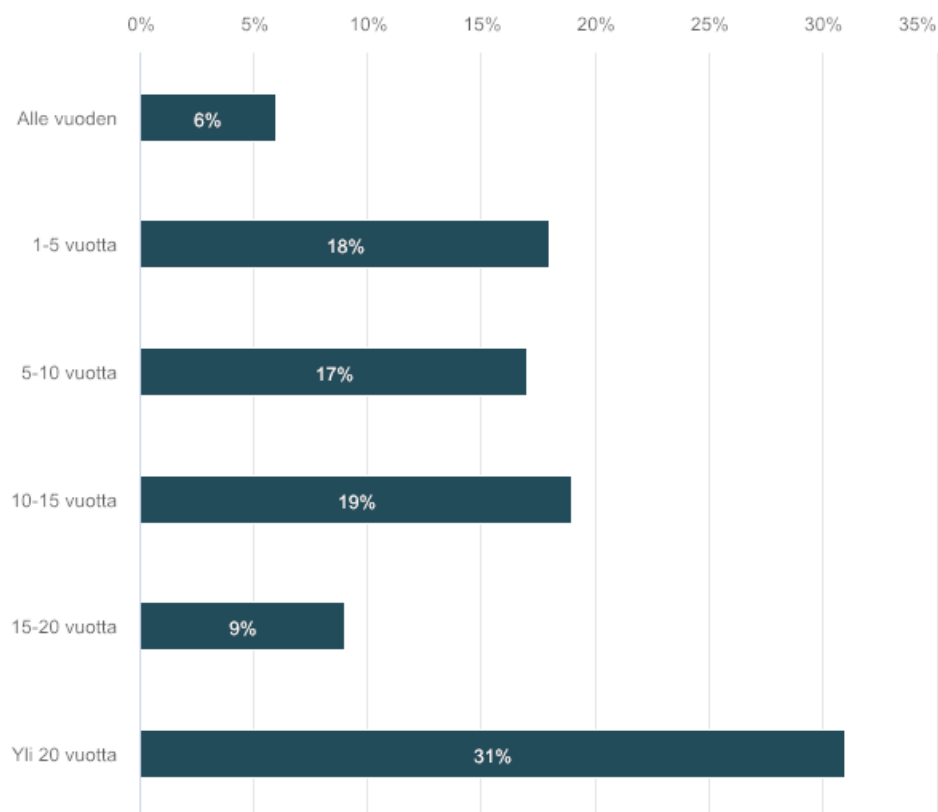


	Miehet		Naiset		
	n	Prosentti	n	Prosentti	Yhteensä
18-24	10	6,53%	3	11,11%	13
25-34	48	31,37%	9	33,33%	57
35-44	41	26,8%	7	25,93%	48
45-54	27	17,65%	5	18,52%	32
55-64	17	11,11%	2	7,41%	19
65+	10	6,54%	1	3,7%	11
<b>Yhteensä</b>	<b>153</b>		<b>27</b>		<b>180</b>

Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden ikäjakauma

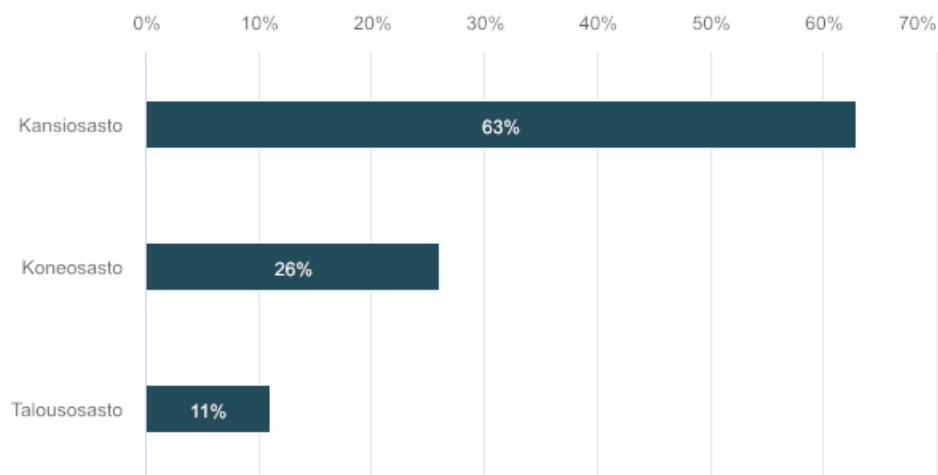
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 57 ilmoitti työskennelleensä merenkulun parissa yli 20 vuotta (taulukko 1). Yli 20 vuotta alalla työskennelleitä henkilöitä oli vastaajista lähes joka kolmas (31 %). Toiseksi eniten vastanneista ilmoitti työskennelleensä alalla 10 - 15 vuotta. 10 - 15 vuotta alalla työskennelleitä henkilöitä oli vastaajista noin joka viides vastaaja (19 %).

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työvuodet merenkulkualalla



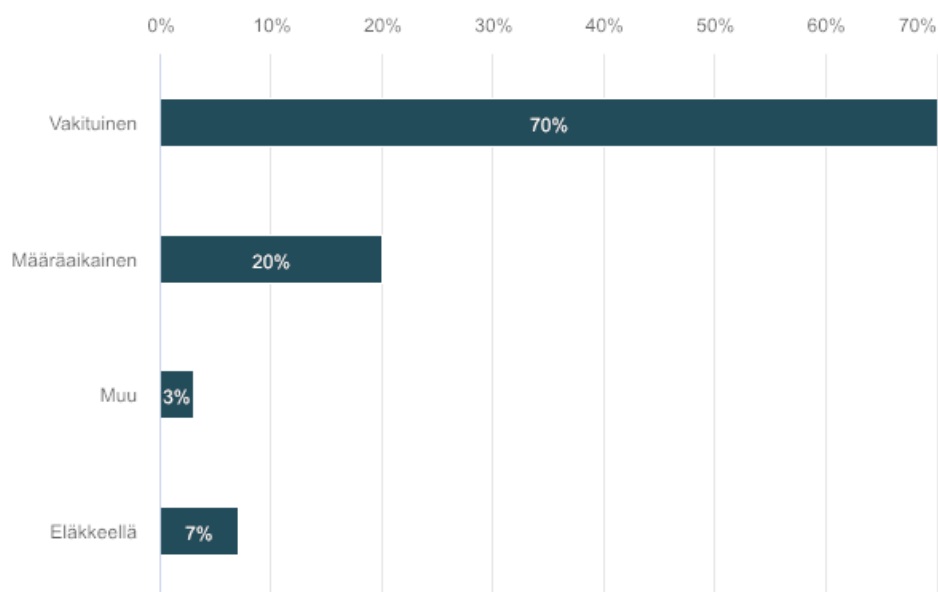
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 115 ilmoitti työskentelevänsä kansiosastossa (taulukko 2). Kansiosastossa työskentelevien henkilöiden osuus vastanneista on 63 %. Toiseksi eniten vastaajista työskenteli koneosastossa. Kyselyyn vastanneista henkilöistä 48 ilmoitti työskentelevänsä koneosastossa. Koneosastossa työskenteli noin siis noin joka neljäs kyselyyn vastaaja (26 %). Talousosastossa työskenteleviä henkilöitä oli tutkimuksessa vähiten. 20 henkilöä ilmoitti työskentelevänsä talousosastossa. Tämä tarkoittaa sitä, että talousosastossa ilmoitti työskentelevänsä noin joka kymmenes vastaaja (11 %).

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden jakauma osastojen välein



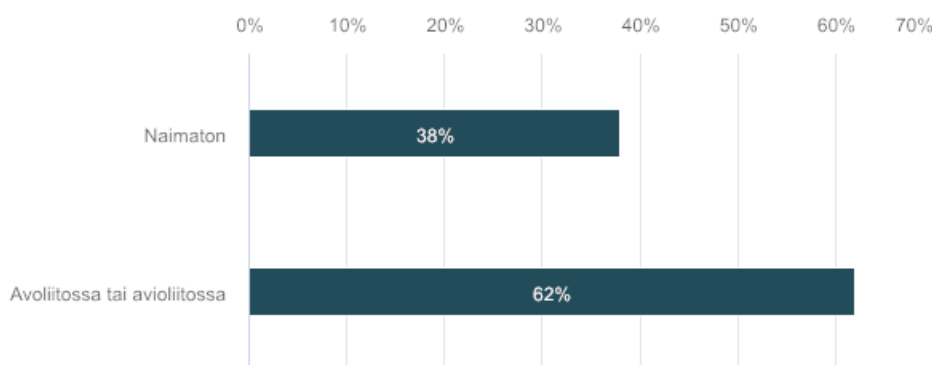
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 128 ilmoitti työskentelevänsä vakituksessa työsuhteessa (taulukko 3). Vakituksessa työskenteleviä henkilöitä oli 70 % kaikista kyselyyn vastanneista. 37 henkilöä ilmoitti työskentelevänsä määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä tarkoittaa sitä, että joka viides kyselyyn vastaaja ilmoitti työskentelevänsä määräaikaisena (20 %).

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työsuhteet laivalla



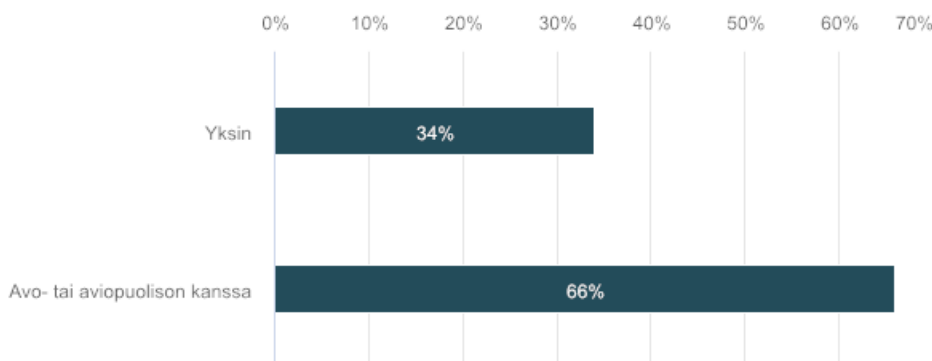
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 112 ilmoitti olevansa parisuhdestatukseltaan avoliitossa tai avioliitossa (taulukko 3). Vastaajista avio- tai avoliitossa ilmoitti olevan 62 %. Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 68 ilmoitti olevansa parisuhdestatukseltaan naimattomia. Kolme vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen.

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden parisuhdestatus



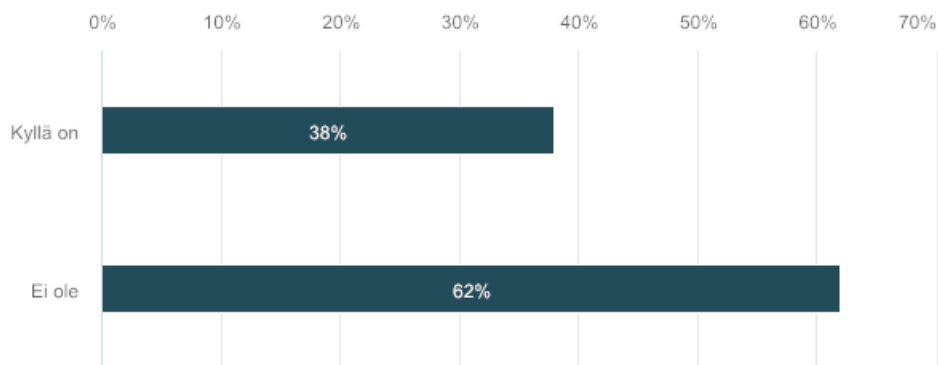
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 120 ilmoitti asuvansa avo- tai aviopuolison kanssa (taulukko 5). Vastaajista noin 2/3 (66 %) ilmoitti asuvansa avo- tai aviopuolison kanssa. Noin 1/3 (34 %) vastaajista ilmoitti asuvansa yksin. Yksi kyselyyn vastannut henkilö jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden asuminen



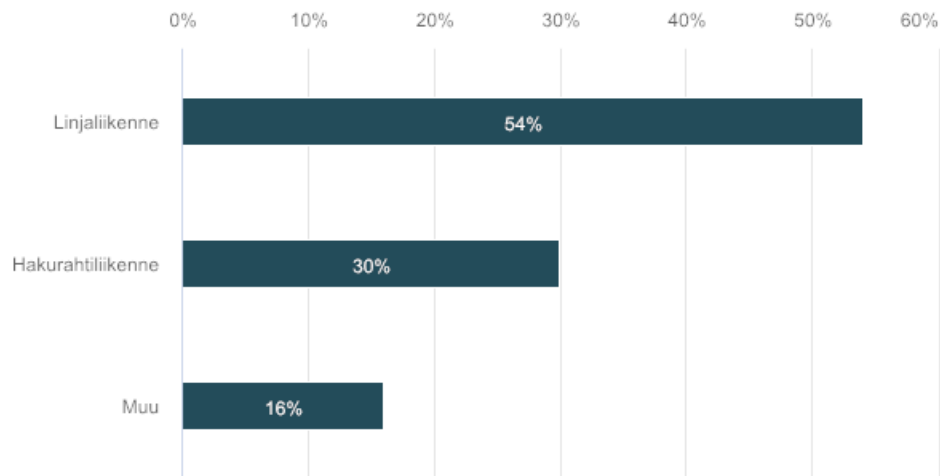
Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 114, että heidän perheeseensä ei kuulu lapsia (taulukko 6). 62 % kyselyyn vastanneista henkilöistä vastasi, ettei hänen perheeseensä kuulu lapsia. Vastaaajista 69 (38 %) henkilöä vastasi, että hänen perheessään on lapsia.

Taulukko 6. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden perheiden lapsitilanne



Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 92 ilmoitti työskentelevänsä linjaliikenteessä (taulukko 7). Tämä on yli puolet kaikista kyselyyn vastanneista (54 %). Toiseksi eniten vastaajista ilmoitti työskentelevänsä hakurahtiliikenteessä. Hakurahtiliikenteessä ilmoitti työskentelevänsä 51 henkilöä mikä on noin 30 % kaikista kyselyyn vastanneista. Kyselyyn vastanneista 28 vastasi, että heidän aluksensa liikennöintityyppi on vastausvaihtoehto "muu". Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 16 % kyselyyn vastanneista henkilöistä. 12 henkilöä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

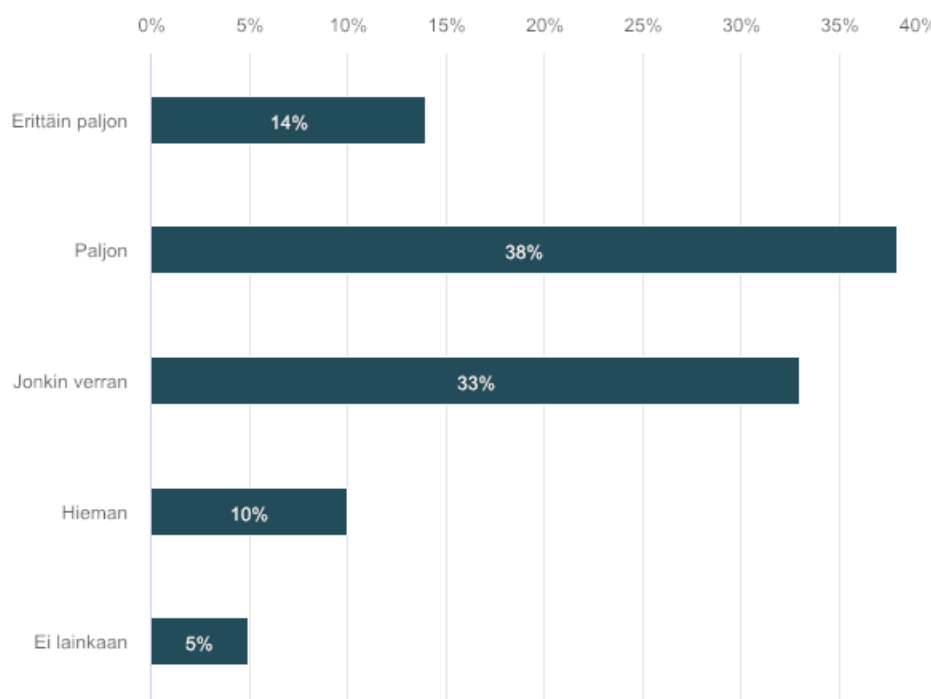
Taulukko 7. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työskentelyalusten liikennöintityyppi



## 8.2 Psyykkinen jaksaminen

Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 70 vastasi koki, että laivan ulkopuoliset ihmissuhteet vaikuttavat paljon heidän psyykkiseen jaksamiseensa laivalla (taulukko 8). Vastausvaihtoehdon ”paljon” valitsi useampi, kuin joka kolmas vastaaja (38 %). Toisiksi vastaajat kokivat, että laivan ulkopuoliset ihmissuhteet vaikuttavat jonkin verran vastaajan psyykkiseen jaksamiseen laivalla. Näin vastasi 60 kyselyyn vastannutta henkilöä. Vastausvaihtoehdon ”jonkin verran” valitsi noin joka kolmas vastaajista (33 %). Vähiten vastauksia keräsi vastausvaihto ”ei lainkaan”. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 9 (5 %) kyselyyn vastannutta henkilöä.

Taulukko 8. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide laivan ulkopuolisten ihmissuhteiden vaikutuksesta psyykkiseen jaksamiseen laivalla



Psyykkiseen jaksamiseen laivalla vaikuttavia tekijöitä kysyttäessä, kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin arvioimaan, että kuinka paljon seuraavat seikat vaikuttavat heidän psyykkiseen jaksamiseensa laivalla (taulukko 9).

- Työjaksonpituus
- Työpäivän pituus
- Työajat
- Kiire
- Työpaikan ilmapiiri

Vastaajia pyydettiin arvioimaan edellä mainittujen seikkojen vaikutusta heidän psyykkiseen jaksamiseensa laivalla seuraavan asteikon mukaan:

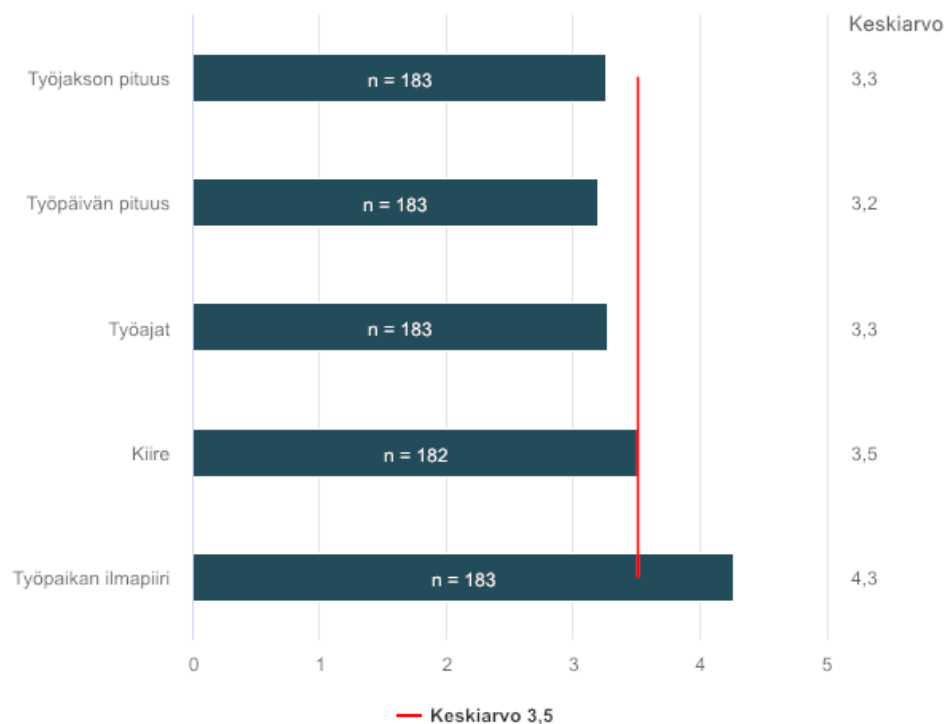
1 = Ei yhtään 2 = Hieman 3 = Jonkin verran 4 = Paljon 5 = Erittäin paljon

Kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui:

- Työjakson pituus 3,3
- Työpäivän pituus: 3,2

- Työajat: 3,3
- Kiire: 3,5
- Työpaikan ilmapiiri: 4,3

Taulukko 9. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide psyykkiseen jaksamiseen laivalla vaikuttavista tekijöistä



Eniten vastauksia keränneet vastausvaihtoehdot olivat:

- **Työajaksen pituus** vaikuttaa **paljon** psyykkiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 37 % vastaajista.
- **Työpäivän pituus** vaikuttaa **paljon** psyykkiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 37 % vastaajista.
- **Työajat** vaikuttavat **paljon** psyykkiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 30 % vastaajista.
- **Kiire** vaikuttaa **paljon** psyykkiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 38 % vastaajista.

**Työpaikan ilmapiiri** vaikuttaa **erittäin paljon** psyykkiseen jaksamiseen laivalla. Vastausvaihtoehdon “erittäin paljon” valitsi 52 % vastaajista.



Kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin arvioimaan, että millä tasolla he arvioivat heidän psyykkisen työssäjaksamisensa olevan työjakson alussa, keskivaiheessa sekä lopussa (taulukko 9).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan heidän psyykkistä työssäjaksamistaan laivalla

seuraavan asteikon mukaan:

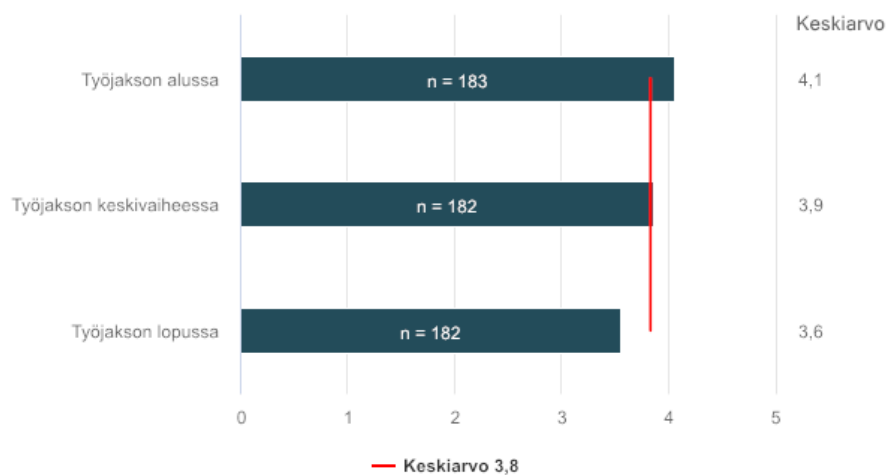
1 = Erittäin huono 2 = Huono 3 = Kohtalainen 4 = Hyvä 5 = Erittäin hyvä

Kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui:

- Työjakson alussa: 4,1
- Työjakson keskivaiheessa: 3,9
- Työjakson lopussa: 3,6

Kyselyyn vastanneet henkilöt kokivat, että heidän psyykkinen työssäjaksamisensa on parhaimmillaan työjakson alussa. Työjakson edetessä psyykkinen työssäjaksaminen koettiin laskevan kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastausten perusteella.

Taulukko 9. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide heidän psyykkisestä jaksamisestaan työjakson aikana



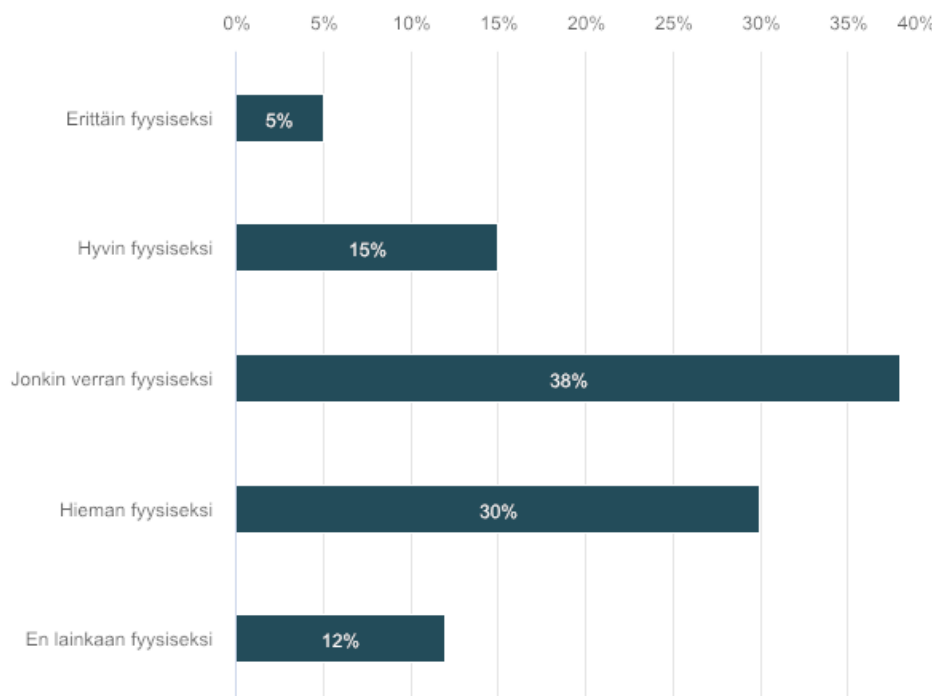
Eniten vastauksia keränneet vastausvaihtoehdot olivat:

- **Työjakson alussa** psyykkinen työssäjaksaminen koettiin olevan hyvä tai erittäin hyvä. Vastaajista 44 % oli sitä mieltä, että työjakson alussa heidän psyykkinen työssäjaksamisensa on hyvä. Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”erittäin hyvä”, tämän vastausvaihtoehdon valitsi 35 % kyselyyn vastanneista henkilöistä.
- **Työjakson keskivaiheessa** psyykkinen työssäjaksaminen koettiin olevan hyvä tai kohtalainen. Vastaajista 60 % oli sitä mieltä, että työjakson keskivaiheessa heidän psyykkinen työssäjaksamisensa on hyvä. Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”Kohtalainen”, tämän vastausvaihtoehdon valitsi 20 % vastaajista.
- **Työjakson lopussa** psyykkinen työssäjaksaminen koettiin olevan edelleen hyvä tai kohtalainen. Vastaajista 45 % koki, että heidän psyykkinen työssäjaksamisensa työjakson lopussa on edelleen hyvä. Noin 31 % kyselyyn vastanneista henkilöistä koki, että heidän psyykkinen jaksamisensa työjakson lopussa on kohtalainen.

### 8.3 Fyysinen jaksaminen

Työntekoa laivalla ei yleisesti ottaen koettu vastaajien kesken kovin fyysiseksi. Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 70 koki, että työnteko laivalla on jonkin verran fyysistä. Vastausvaihtoehdon ”jonkin verran” vastasi 38 % kyselyyn vastanneista henkilöistä. Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”hieman fyysiseksi”. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 55 kyselyyn vastannutta henkilöä mikä on noin 30 % kaikista vastaajista (taulukko 10).

Taulukko 10. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide heidän työnsä fyysisyydestä laivalla



Fyysiseen jaksamiseen laivalla vaikuttavia tekijöitä kysyttäessä, kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin arvioimaan, että kuinka paljon seuraavat seikat vaikuttavat heidän psyykkiseen jaksamiseensa laivalla (taulukko 11).

- Työjaksonpituus
- Työpäivän pituus
- Työajat
- Kiire
- Yleiskunto

Vastaajia pyydettiin arvioimaan edellä mainittujen seikkojen vaikutusta heidän psyykkiseen jaksamiseensa laivalla seuraavan asteikon mukaan:

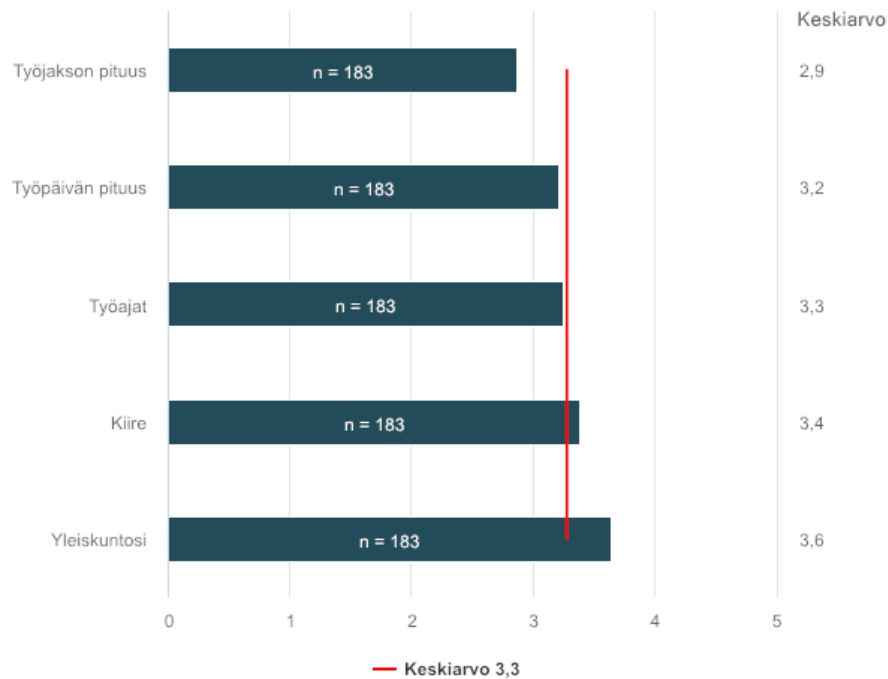
1 = Ei yhtään 2 = Hieman 3 = Jonkin verran 4 = Paljon 5 = Erittäin paljon

Kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui:

- Työjakson pituus 2,9
- Työpäivän pituus: 3,2
- Työajat: 3,3

- Kiire: 3,4
- Yleiskunto: 3,6

Taulukko 11. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide fyysiseen jaksamiseen laivalla vaikuttavista tekijöistä



Eniten vastauksia keränneet vastausvaihtoehdot olivat:

- **Työjakson pituus** vaikuttaa **hieman** fyysiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “hieman” valitsi 27 % vastaajista.
- **Työpäivän pituus** vaikuttaa **paljon** fyysiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 36 % vastaajista.
- **Työajat** vaikuttavat **paljon** fyysiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 33 % vastaajista.
- **Kiire** vaikuttaa **paljon** fyysiseen jaksamiseensa laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 42 % vastaajista.

**Yleiskunto** koettiin vaikuttavan **paljon** psyykkiseen jaksamiseen laivalla. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 36 % vastaajista.

Kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin arvioimaan, että millä tasolla he arvioivat heidän fyysisen työssäjaksamisensa olevan työjakson alussa, keskivaiheessa sekä lopussa (taulukko 12).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan heidän psyykkistä työssäjaksamistaan laivalla seuraavan asteikon mukaan:

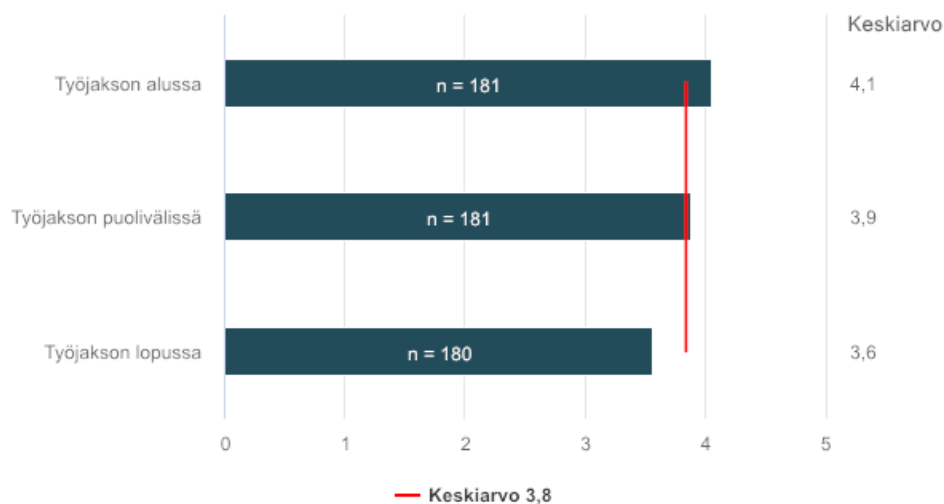
1 = Erittäin huono 2 = Huono 3 = Kohtalainen 4 = Hyvä 5 = Erittäin hyvä

Kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui:

- Työjakson alussa: 4,1
- Työjakson keskivaiheessa: 3,9
- Työjakson lopussa: 3,6

Kyselyyn vastanneet henkilöt kokivat, että heidän fyysinen työssäjaksamisensa on parhaimmillaan työjakson alussa. Työjakson edetessä fyysinen työssäjaksaminen koettiin laskevan kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastausten perusteella.

Taulukko 11. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide heidän fyysisestä jaksamisestaan työjakson aikana



Eniten vastauksia keränneet vastausvaihtoehdot olivat:

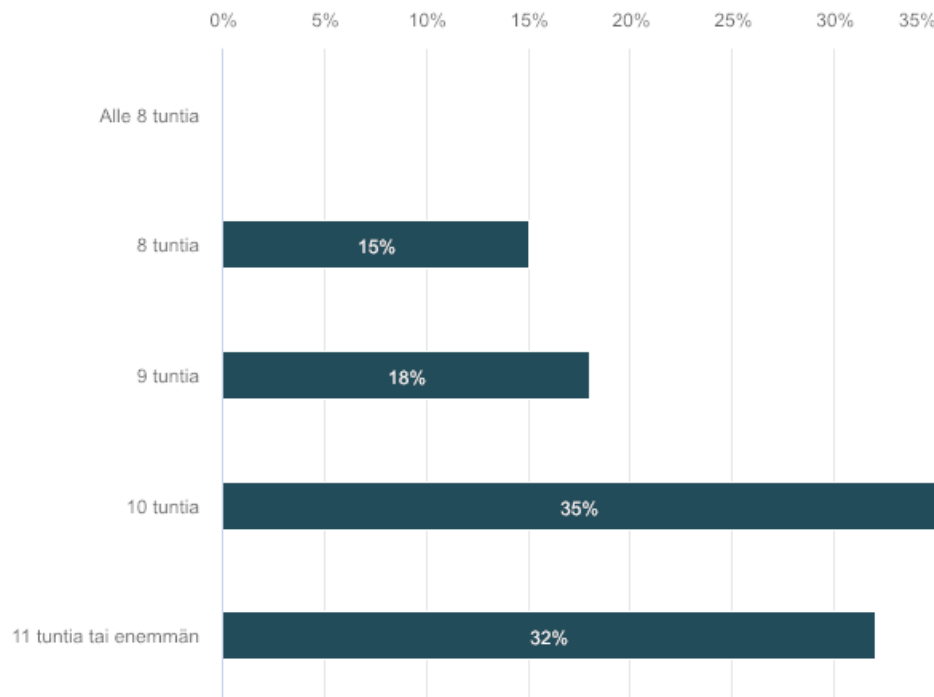
- **Työjakson alussa** fyysinen työssäjaksaminen koettiin olevan hyvä tai erittäin hyvä. Vastaajista 44 % oli sitä mieltä, että työjakson alussa heidän fyysinen työssäjaksamisensa on hyvä. Toisiksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”erittäin hyvä”, tämän vastausvaihtoehdon valitsi 34 % kyselyyn vastanneista henkilöistä.
- **Työjakson keskivaiheessa** fyysinen työssäjaksaminen koettiin olevan hyvä tai kohtalainen. Vastaajista 57 % oli sitä mieltä, että työjakson keskivaiheessa heidän fyysinen työssäjaksamisensa on hyvä. Toisiksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”Kohtalainen”, tämän vastausvaihtoehdon valitsi 22 % vastaajista.
- **Työjakson lopussa fyysinen** työssäjaksaminen koettiin olevan edelleen hyvä tai kohtalainen. Vastaajista 44 % koki, että heidän fyysinen työssäjaksamisensa työjakson lopussa on edelleen hyvä. Noin 33 % kyselyyn vastanneista henkilöistä koki, että heidän fyysinen jaksamisensa työjakson lopussa on kohtalainen.

#### 8.4 Työaika

Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 63 ilmoitti tekevänsä keskimäärin noin 10 tuntisia työpäivä (taulukko 12). Noin 10 tuntista työpäivää ilmoitti tekevänsä noin 35 % vastaajista.

Toisiksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”11 tuntia tai enemmän”. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 59 vastaajaa, eli noin 32 % kaikista vastaajista. Yksi kyselyyn vastanneista henkilöistä jätti vastaamatta tähän kysymyseen.

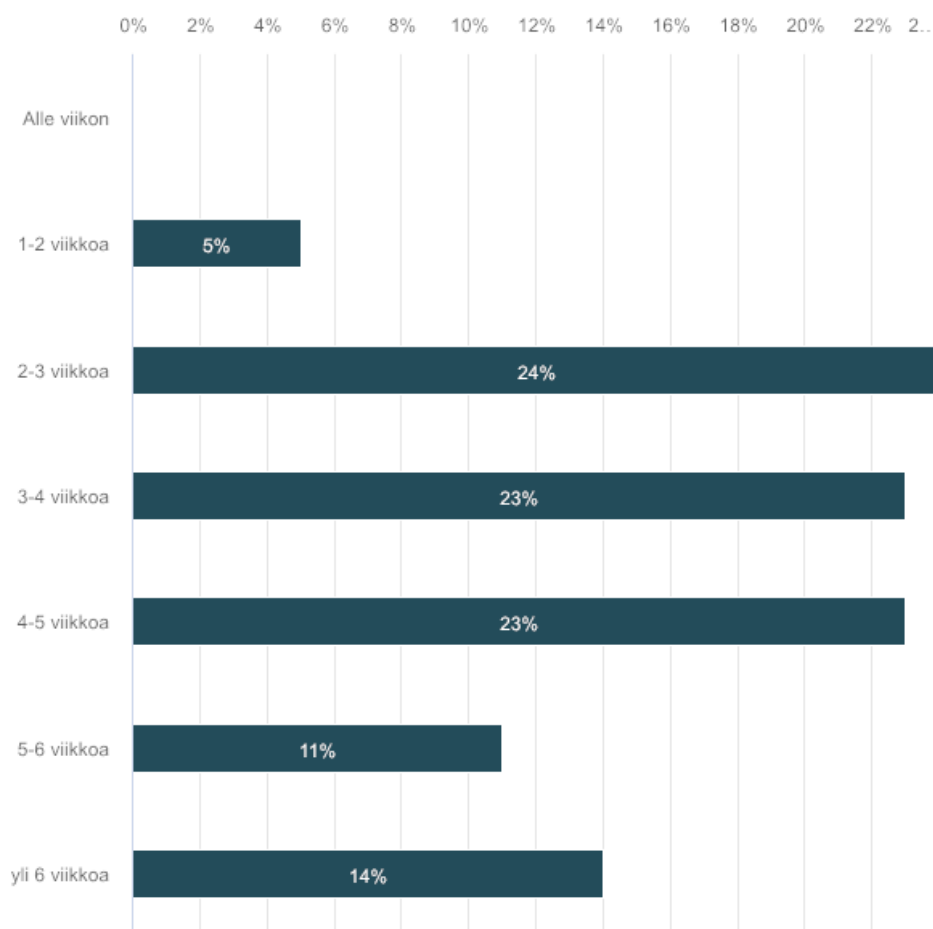
Taulukko 12. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden keskimääräinen työaika laivalla



Työjaksojen pituudet jakautuivat vastaajien kesken tasaisesti. Kolme eniten vastauksia kerännyttä vastausvaihtoehtoa olivat: 2 - 3 viikkoa, 3 - 4 viikkoa (n. 23 %) sekä 4 - 5 viikkoa (23 %) (taulukko 3).

Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 43 (24 %) ilmoitti työskentelevänsä tekevänsä tällä hetkellä 2 - 3 viikon työjaksoja, 42 (23 %) ilmoitti työskentelevänsä tekevänsä tällä hetkellä 4 - 5 viikon työjaksoja ja 41 (23 %) ilmoitti työskentelevänsä tekevänsä tällä hetkellä 2 - 3 viikon työjaksoja. Kaksi kyselyyn vastannutta henkilöä jättivät vastaamatta tähän kysymykseen.

Taulukko 13. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden tämänhetkisen työjakson pituus laivalla

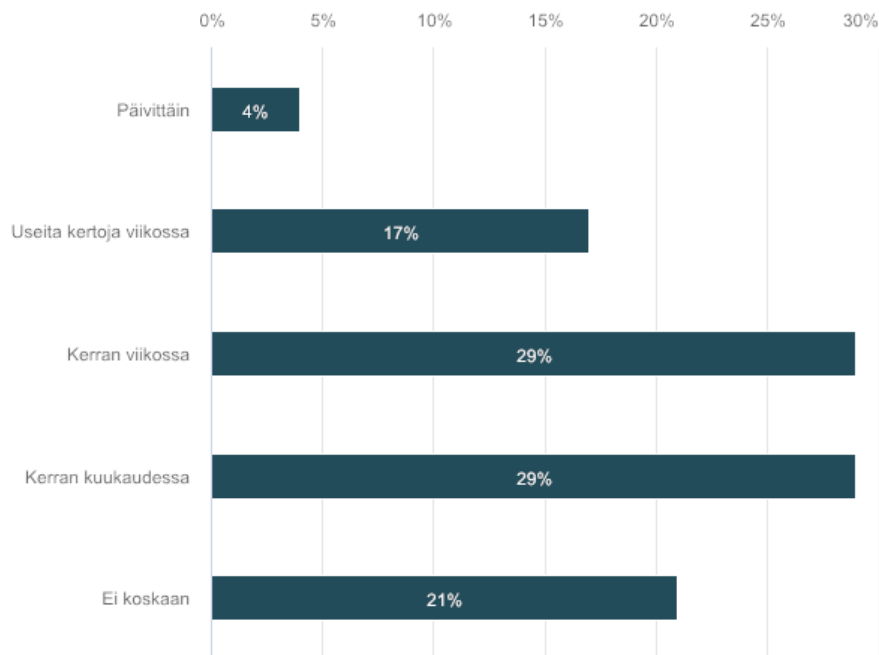


Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 53 ilmoitti, että heillä tulee lepoaikarikkeitä laivalla noin kerran kuukaudessa (taulukko 14).

Lepoaikarikkeitä kerran kuussa ilmoitti tekevänsä 53 vastaajaa, mikä on noin 29 % kaikista vastaajista. Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihto ehto ”kerran viikossa”. Lepoaikarikkeitä kerran viikossa ilmoitti tekevänsä 52 vastaajaa mikä on niin ikään 29 % kaikista vastaajista. Kaksi kyselyyn vastanneista henkilöistä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.



Taulukko 14. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden lepoaikarikkeiden määrä laivalla



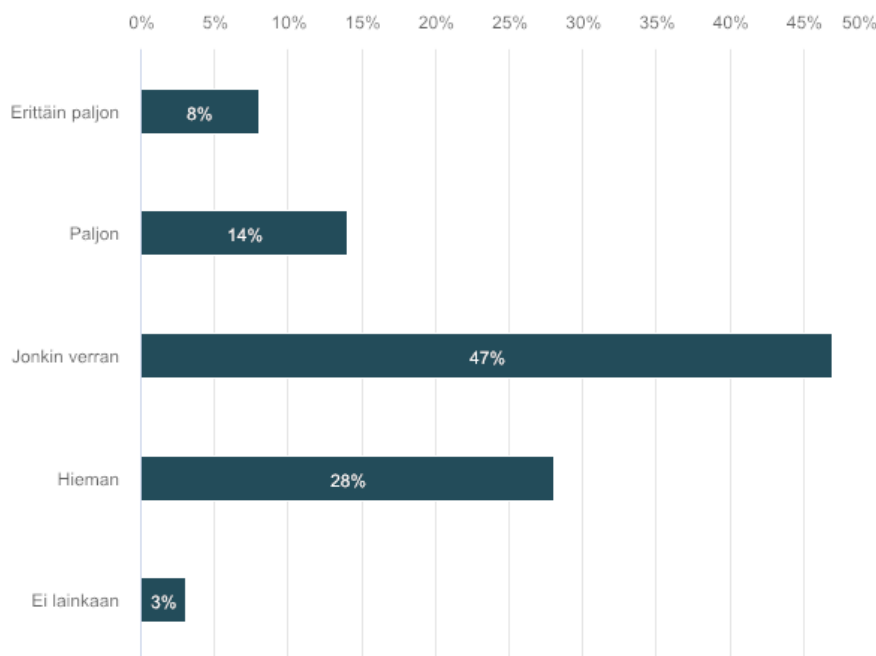
## 8.5 Vapaa-aika

Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 84 ilmoitti, että heidän laivansa ulkopuoliset ihmissuhteet kärsivät heidän työjaksonsa pituudesta johtuen ”jonkin verran” (taulukko 14).

Vastausvaihtoehdon ”jonkin verran” keräsi eniten vastauksia. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 46 % vastaajista. Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto ”hieman”. Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 51 vastaajaa, joka on 28 % kaikista kyselyyn vastanneista.

Kaksi kyselyyn vastanneista henkilöistä jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

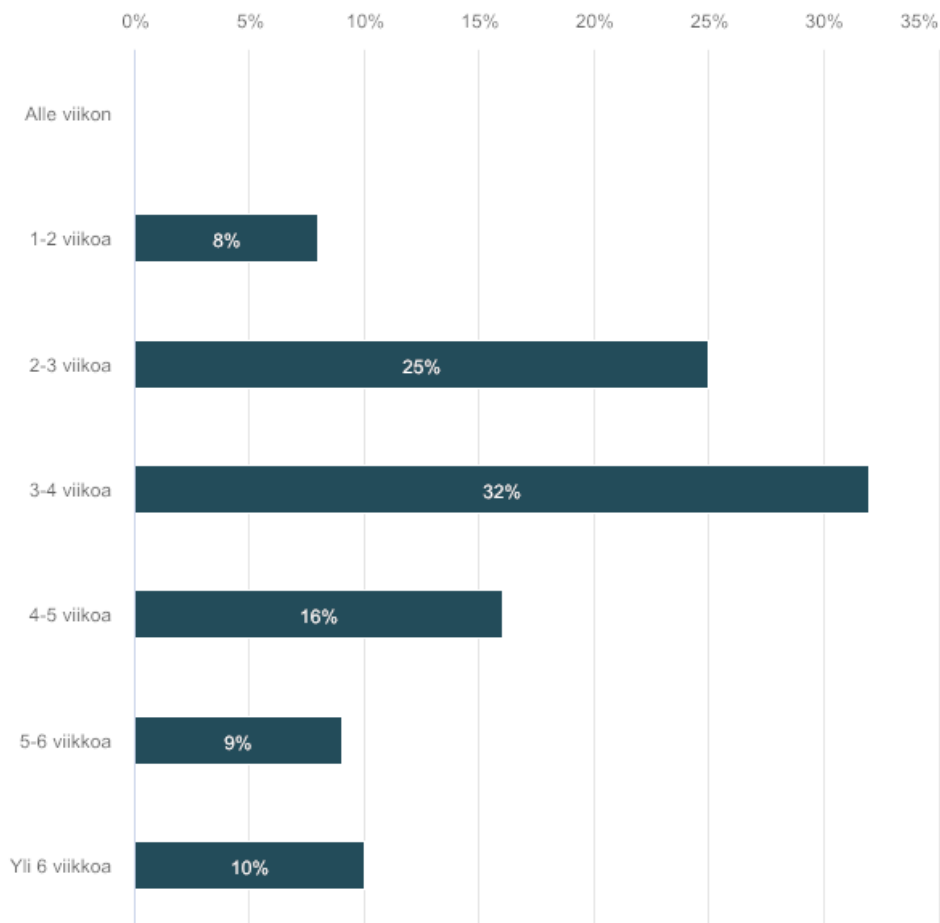
Taulukko 14. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide laivan ulkopuolisten ihmissuhteiden kärsimiseen työjakson pituudesta johtuen



Kyselyyn vastanneista 183 henkilöistä 58 oli sitä mieltä, että 3 - 4 viikon mittainen työjakso on heidän mielestään sopivimman mittainen (taulukko 15). Näin vastasi lähes joka kolmas (32 %) kyselyyn vastanneista henkilöistä.

Toiseksi eniten vastauksia keräsi vastausvaihtoehto "2 - 3 viikkoa". 2 - 3 viikon työjakson koki sopivimman mittaiseksi 45 kyselyyn vastannutta henkilöä, joka on 25 % kaikista kyselyyn vastanneista henkilöistä.

Taulukko 15. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide mieluisimman työjakson pituudesta



Lopuksi kyselyyn vastanneita henkilöitä pyydettiin arvioimaan, että kuinka paljon seuraavat työn ulkopuoliset seikat vaikuttavat heidän työjakson pituuden mielekkyyteen (taulukko 16).

- Parisuhde
- Lapset
- Läheiset
- Lomajakson pituus
- Aika vapaa-ajan harrastuksille

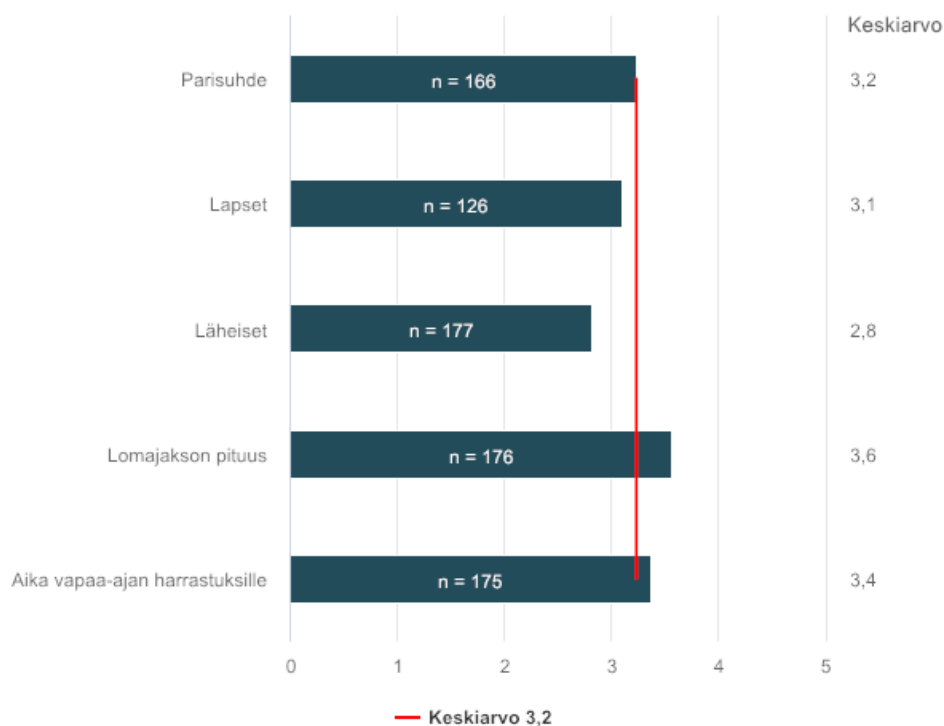
Vastaajia pyydettiin arvioimaan edellä mainittujen seikkojen vaikutusta heidän työjakson pituuden mielekkyyteen seuraavan asteikon mukaan:

1 = Ei yhtään 2 = Hieman 3 = Jonkin verran 4 = Paljon 5 = Erittäin paljon

Kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui:

- Parisuhde: 3,3
- Lapset: 3,1
- Läheiset: 2,8
- Lomajakson pituus: 3,6
- Aika vapaa-ajan harrastuksille: 3,4

Taulukko 16. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työjakson pituuden mielekkyyteen vaikuttavat tekijät



Eniten vastauksia keränneet vastausvaihtoehdot olivat:

- **Parisuhde** vaikuttaa **paljon** siihen, että kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi. Vastausvaihtoehdon “paljon” valitsi 37 % vastaajista.
- **Lapset** vaikuttavat **ei yhtään** siihen, että kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi. Vastausvaihtoehdon “ei yhtään” valitsi 28 % vastaajista. Toiseksi eniten vastauksia keräsi toinen ääripää vastaus eli **erittäin paljon**. Vastausvaihtoehdon “erittäin paljon” valitsi 25 % vastaajista.

- **Läheiset** vaikuttavat **jonkin verran siihen**, että kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi. Vastausvaihtoehdon "jonkin verran" valitsi 40 % vastaajista.
- **Lomajakson pituus** vaikuttavat **paljon** siihen, että kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi. Vastausvaihtoehdon "paljon" valitsi 32 % vastaajista.
- **Aika vapaa-ajan harrastuksille** vaikuttaa **paljon** siihen, että kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi. Vastausvaihtoehdon "paljon" valitsi 35 % vastaajista.

Kyselystä kävi ilmi, että työn ulkopuolisista tekijöistä keskimääräisesti eniten työntekijälle merkitsi lomajakson pituus sekä se, että lomajaksolla jää aikaa myös vapaa-ajan harrastuksille.

Poikkeuksen tekee kuitenkin, kun kyse on lapsista. Työntekijät, joilla on lapsia, pitivät työn ulkopuolisista tekijöistä tärkeimpänä juurikin lapsia (taulukko 17). Lapsellisista työntekijöistä suurin osa (36 %) vastasi, että lapset vaikuttavat erittäin paljon siihen, kuinka pitkä työjaksoja he tekevät mieluiten. Vastaajat olivat sitä mieltä, että työjakson pituuden mielekkyyteen vähiten vaikuttaa kyselyn vaihtoehdoista vastausvaihtoehto "läheiset".

Taulukko 17. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden työjakson pituuden mielekkyyteen vaikuttavat tekijät

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Parisuhde	12,65%	16,26%	19,88%	37,35%	13,86%	3,23	4
Lapset	27,78%	7,14%	16,67%	23,81%	24,6%	3,1	3
Läheiset	9,04%	28,81%	40,11%	15,82%	6,22%	2,81	3
Lomajakson pituus	4,54%	13,64%	25,57%	32,39%	23,86%	3,57	4
Aika vapaa-ajan harrastuksille	6,29%	14,28%	29,71%	34,86%	14,86%	3,38	3

Myös osa vastaajista, jotka ilmoittivat, ettei heillä ole omia lapsia, olivat myös sitä mieltä, että lapsilla on huomattavasti merkitystä työjakson pituuden mielekkyyden kannalta (taulukko 18).

Taulukko 18. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide lapsien vaikutuksesta työjakson pituuden mielekkyyteen

23. Millä tasolla seuraavat työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat edellisen kysymyksen vastaukseen? Jos et voi vastata johonkin kysymykseen, niin ohita se kysymys. 1 = Ei yhtään 2 = Hieman 3 = Jonkin verran 4 = Paljon 5 = Erittäin paljon

Vastaaajien määrä: 179

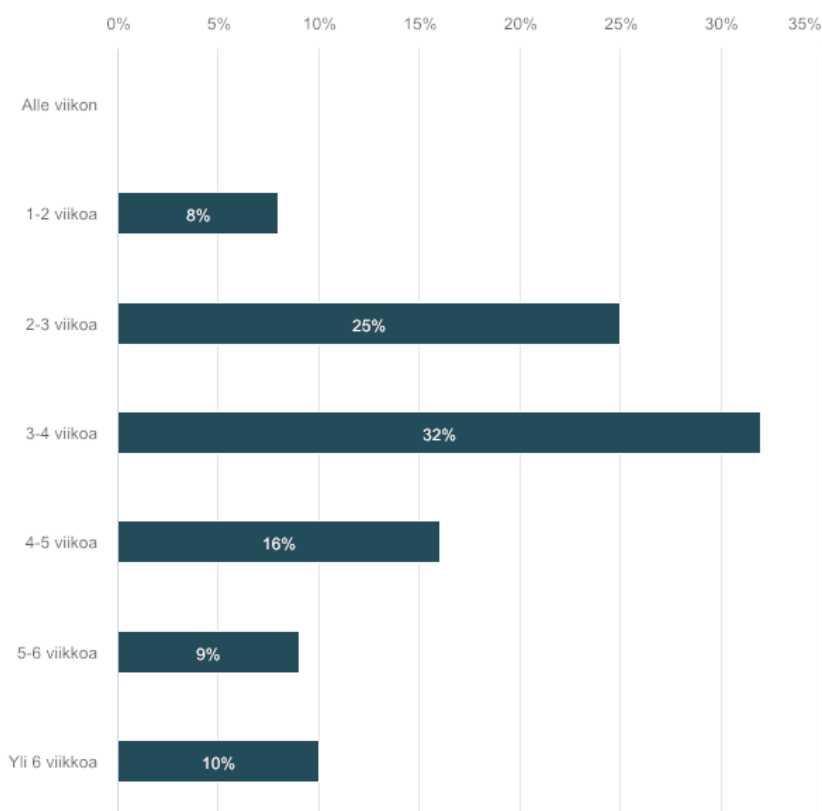


## 8.6 Mieluisin työjakson pituus

Tämän tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi rahtilaivatyöntekijöiden keskuudessa?

Kuten taulukko 19 osoittaa, niin kyselytutkimuksesta saatujen vastausten perusteella rahtilaivatyöntekijät kokevat, että keskimäärin mielekkäimmän mittainen työjakso rahtilaivatyöntekijöiden keskuudessa on 3 - 4 viikon mittainen työjakso.

Taulukko 19. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide mieluisimman työjakson pituudesta



Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 58 vastasi, että 3 - 4 viikon mittainen työjakso on mielekkäimmän pituinen. Tämä on noin 32 % kaikista kyselyyn vastanneista henkilöistä. Toiseksi eniten ääniä keräsi vastausvaihtoehto "2 - 3 viikkoa". Näin vastasi noin joka neljäs (25 %) kyselyyn vastanneista henkilöistä. Vähiten ääniä annettiin vastausvaihtoehdolle "alle viikon" Näin vastasi vain yksi kyselyyn vastannut henkilö (taulukko 20).

Taulukko 20. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide mieluisimman työjakson pituudesta numeerisesti ilmoitettuna

	n	Prosentti
Alle viikon	1	0,55%
1-2 viikkoa	14	7,65%
2-3 viikkoa	45	24,59%
3-4 viikkoa	58	31,69%
4-5 viikkoa	30	16,39%
5-6 viikkoa	17	9,29%
Yli 6 viikkoa	18	9,84%

Tämän tutkimuksen toinen tutkimuskysymys kuului seuraavasti: Mitkä seikat vaikuttavat työjakson pituuden mielekkyyteen?

Tähän kysymykseen pyrittiin löytämään vastaus ottaen huomioon työntekijän mielipide liittyen seuraaviin seikkoihin:

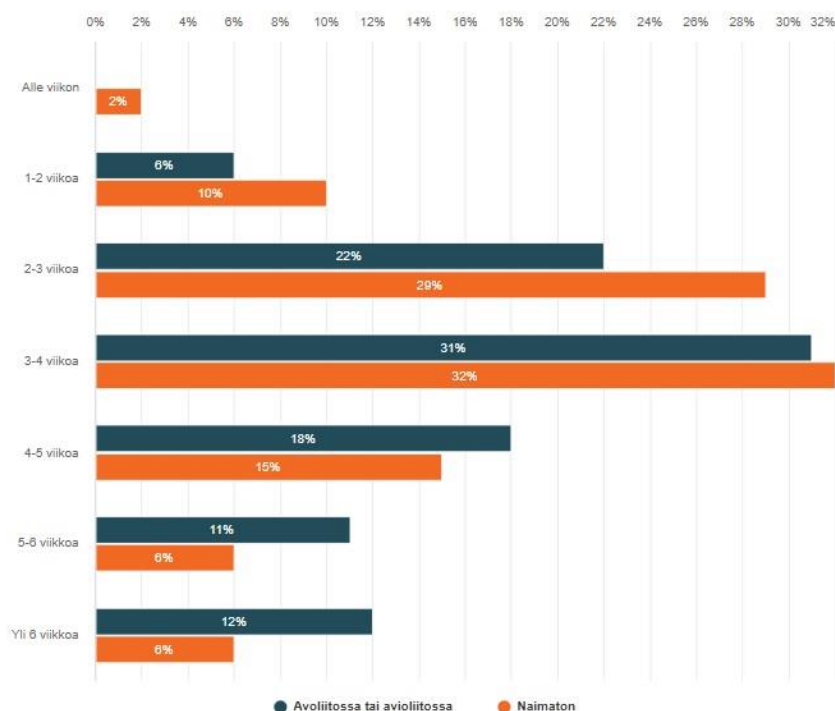
- Parisuhde
- Lapset
- Sukupuoli
- Ikä
- Työskentely osasto
- Työsuhde
- Aluksen liikennöinti tyyppi

**Parisuhteella** ei tämän kyselyn mukaan ollut huomattavaa eroa liittyen työjakson pituuden mielekkyyteen. Naimattomat suosivat hieman parisuhteessa olevia enemmän lyhyempiä työjaksoja (taulukko 21).

Taulukko 21. Parisuhteen vaikutus työjakson pituuden mielekkyyteen

20. Mikä seuraavista työjaksojen pituuksista on mielestäsi sopivimman mittainen?

Vastaajien määrä: 183





Avo- ja avioliitossa olevat henkilöt sekä naimatta henkilöt olivat samaa mieltä siitä, että 3 - 4 viikon työjakso on heille mielekkäimmän mittainen. Näin vastasi 35 (31 %) avioliitossa tai avioliitossa olevaa henkilöä. Naimattomista henkilöistä 3 - 4 viikon työjakson valitsi mielekkäimmän mittaiseksi 22 (32 %) henkilöä (taulukko 22).

Taulukko 22. Parisuhteen vaikutus työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

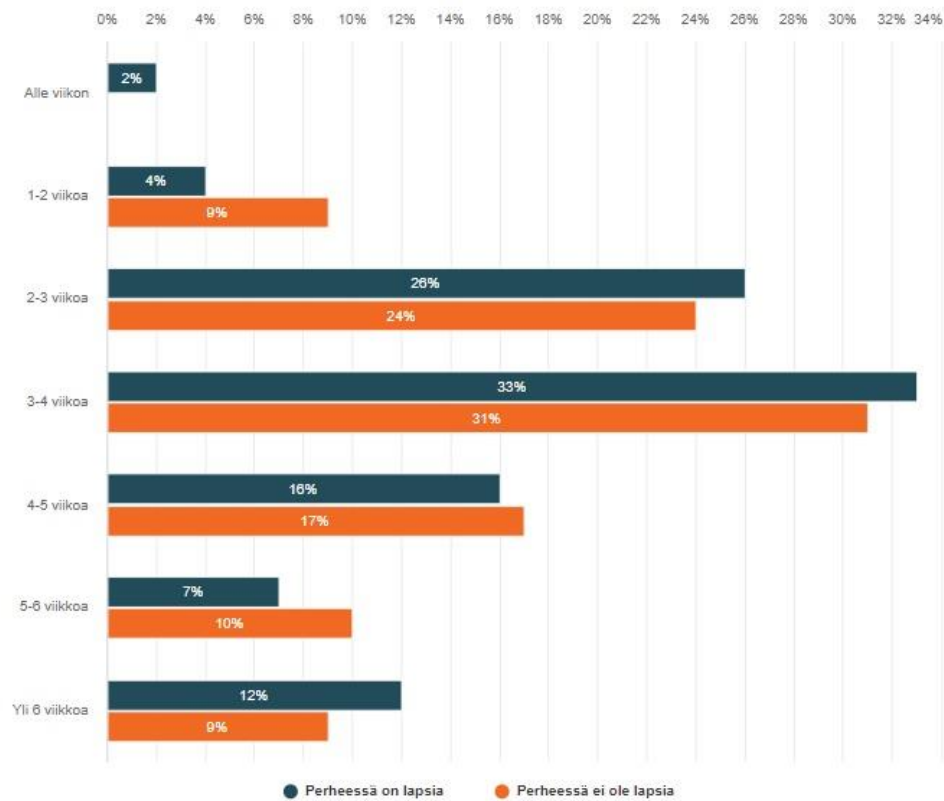
	Avoliitossa tai avioliitossa		Naimaton		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Alle viikon	0	0%	1	1,47%	1
1-2 <del>viikkoa</del>	7	6,25%	7	10,3%	14
2-3 <del>viikkoa</del>	25	22,32%	20	29,41%	45
3-4 <del>viikkoa</del>	35	31,25%	22	32,35%	57
4-5 <del>viikkoa</del>	20	17,86%	10	14,71%	30
5-6 viikkoa	12	10,71%	4	5,88%	16
Yli 6 viikkoa	13	11,61%	4	5,88%	17
<b>Yhteensä</b>	<b>112</b>		<b>68</b>		<b>180</b>

**Lapsilla** ei tämän kyselyn mukaan ollut huomattavaa eroa liittyen työjakson pituuden mielekkyyteen. Henkilöt, joiden perheessä on lapsia suosivat hieman lapsettomia enemmän lyhyempiä työjaksoja (taulukko 23).

Taulukko 23. Lapsien vaikutus työjakson pituuden mielekkyyteen

## 20. Mikä seuraavista työjaksojen pituuksista on mielestäsi sopivimman mittainen?

Vastaaajien määrä: 183



Henkilöt, jotka ilmoittivat, että heidän perheessään on lapsia sekä henkilöt, jotka ilmoittivat, että heidän perheessään ei ole lapsia, olivat samaa mieltä siitä, että 3 – 4 viikon työjakso on heille mielekkäimmän mittainen. Näin vastasi 23 (33 %) henkilöä, jonka perheessä on lapsia ja 35 (31 %) henkilöä, jotka vastasivat, että heidän perheessään ei ole lapsia (taulukko 24).

Taulukko 24. Lapsien vaikutus työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

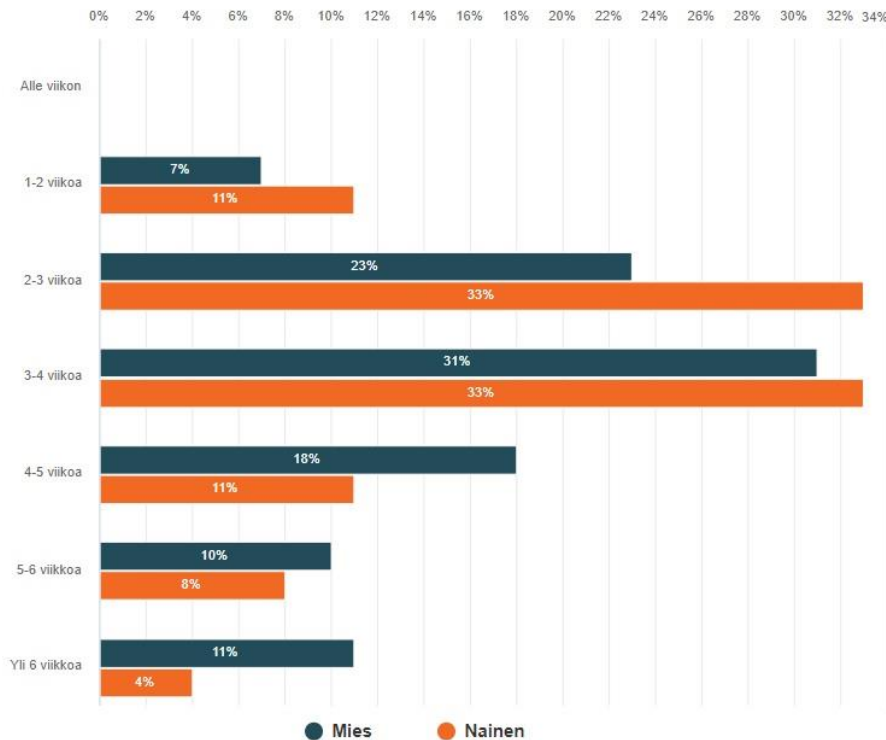
	Perheessä on lapsia		Perheessä ei ole lapsia		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Alle viikon	1	1,45%	0	0%	1
1-2 viikkoa	3	4,35%	11	9,65%	14
2-3 viikkoa	18	26,09%	27	23,68%	45
3-4 viikkoa	23	33,33%	35	30,7%	58
4-5 viikkoa	11	15,94%	19	16,67%	30
5-6 viikkoa	5	7,25%	12	10,53%	17
Yli 6 viikkoa	8	11,59%	10	8,77%	18
<b>Yhteensä</b>	<b>69</b>		<b>114</b>		<b>183</b>

**Sukupuolella** oli tämän kyselyn mukaan hieman vaikutusta liittyen työjakson pituuden mielekkyyteen. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että naiset suosivat hieman miehiä enemmän lyhyempiä työjaksoja (taulukko 25).

Taulukko 25. Sukupuolen vaikutus työjakson pituuden mielekkyyteen

## 23. Mikä seuraavista työjaksojen pituuksista on mielestäsi sopivimman mittainen?

Vastaajien määrä: 183



Kyselyyn vastanneesta 153 miehestä 47 (31 %) oli sitä mieltä, että 3 - 4 viikkoa on heidän mielestään mielekkäimmän mittainen työjakson pituus. Miehet valitsivat toisiksi useimmiten tähän kysymykseen vastausvaihtoehdon "2 - 3 viikkoa", näin vastasi 36 miestä (24 %).

Naiset suosivat miehiä enemmän lyhyempiä työjaksoja. Tähän kyselyyn vastanneet naiset olivat sitä mieltä, että 3 - 4 viikon sekä 2 - 3 viikon työjaksot ovat heidän mielestään mielekkäimmän mittaisia. Molemmat vastausvaihtoehdot keräsivät 9 (33 %) vastausta 27 vastaajan joukosta (taulukko 26).

Taulukko 26. Sukupuolen vaikutus työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

	Mies		Nainen		
	n	Prosentti	n	Prosentti	Yhteensä
Alle viikon	0	0%	0	0%	0
1-2 viikkoa	11	7,19%	3	11,11%	14
2-3 viikkoa	36	23,53%	9	33,33%	45
3-4 viikkoa	47	30,72%	9	33,33%	56
4-5 viikkoa	27	17,65%	3	11,11%	30
5-6 viikkoa	15	9,8%	2	7,41%	17
Yli 6 viikkoa	17	11,11%	1	3,71%	18
<b>Yhteensä</b>	<b>153</b>		<b>27</b>		<b>180</b>

**Ikä** aiheutti eroja nuorimpien ja vanhimpien vastaajien kesken. 18 - 24 vuotiaita henkilöitä vastasi tähän kyselyyn yhteensä 14. Seitsemän vastaajaa eli puolet tästä ikäryhmästä vastasi, että 2 - 3 viikon työjakso on heidän mielestään mielekkäimmän mittainen (taulukot 27 - 28).

Kyselyn vanhimmat vastaajat ilmoittivat iäkseen yli 65 vuotta. Yhteensä tähän kyselyyn vastasi 12 yli 65 vuotiasta henkilöä. Tästä ikäryhmästä kuusi vastaajaa, eli puolet vastaajista piti 5 - 6 viikon tai yli 6 viikon työjaksoja mielekkäimmän mittaisina (taulukko 27 - 28).

Kuin nuorimmat ja vanhimmat ikäryhmät jätetään huomioimatta, niin loput vastaajista olivat hyvin pitkälti samaa mieltä siitä, että 3 - 4 viikon mittaiset työjaksot heidän mielestään sopivimman mittaisia (taulukko 27 - 28).

Taulukko 27. Iän merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen



Taulukko 28. Iän merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

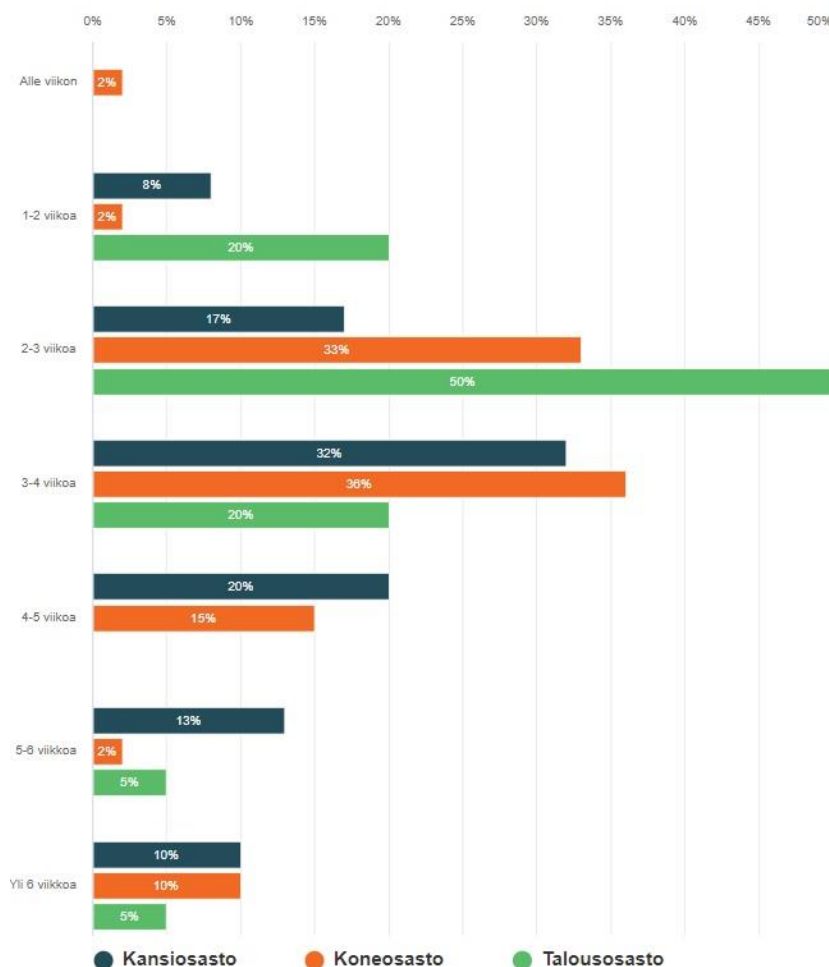
	18-24		25-34		35-44	
	n	%	n	%	n	%
Alle viikon	0	0%	0	0%	0	0%
1-2 viikkoa	1	7,15%	7	12,28%	1	2,08%
2-3 viikkoa	7	50%	8	14,03%	14	29,17%
3-4 viikkoa	4	28,57%	21	36,84%	16	33,33%
4-5 viikkoa	1	7,14%	8	14,04%	11	22,92%
5-6 viikkoa	1	7,14%	7	12,28%	2	4,17%
Yli 6 viikkoa	0	0%	6	10,53%	4	8,33%
<b>Yhteensä</b>	<b>14</b>		<b>57</b>		<b>48</b>	

	45-54		55-64		65+	
	n	%	n	%	n	%
Alle viikon	0	0%	0	0%	1	8,33%
1-2 viikkoa	3	9,09%	2	10,53%	0	0%
2-3 viikkoa	9	27,27%	6	31,58%	1	8,33%
3-4 viikkoa	10	30,31%	5	26,31%	2	16,67%
4-5 viikkoa	6	18,18%	2	10,53%	2	16,67%
5-6 viikkoa	2	6,06%	3	15,79%	2	16,67%
Yli 6 viikkoa	3	9,09%	1	5,26%	4	33,33%
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>		<b>19</b>		<b>12</b>	

**Osastolla** oli tämän kyselyn mukaan hieman vaikutusta liittyen työjakson pituuden mielekkyyteen. Kansiosastossa työskentelevät henkilöt suosivat pitempiä työjaksoja, kuin talous- ja koneosastossa työskentelevät henkilöt. Talousosastossa työskentelevät henkilöt suosivat enemmän lyhyempiä työjaksoja, kuin kansi- ja koneosastoissa työskentelevät henkilöt (taulukko 29).

Taulukko 29. Osastojen merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen



Kyselyyn vastasi yhteensä 115 henkilöä, jotka ilmoittivat työskentelevänsä kansiosastossa. Näistä vastaajista 37 (32 %) ilmoitti, että heidän mielestään 3 - 4 viikon mittainen työjakso on mielekkäimmän mittainen. Tämä joukko antoi toiseksi eniten vastauksia vastausvaihtoehdolle "4 - 5 viikko". Tämän vastausvaihtoehdon valitsi 23 (20 %) vastaajaa (taulukko 30).

Kyselyyn vastanneista henkilöistä 48 ilmoitti työskentelevänsä kansiosastossa. Näistä vastaajista 17 ilmoitti, että 3 - 4 viikon pituinen työjakso on mielekkäimmän mittainen. Toiseksi eniten tämä joukko antoi vastauksia vastausvaihtoehdolle "2 - 3 viikkoa". Näin vastasi 16 henkilöä, joka on kolmannes tämän osaston vastaajista (33 %) (taulukko 30).



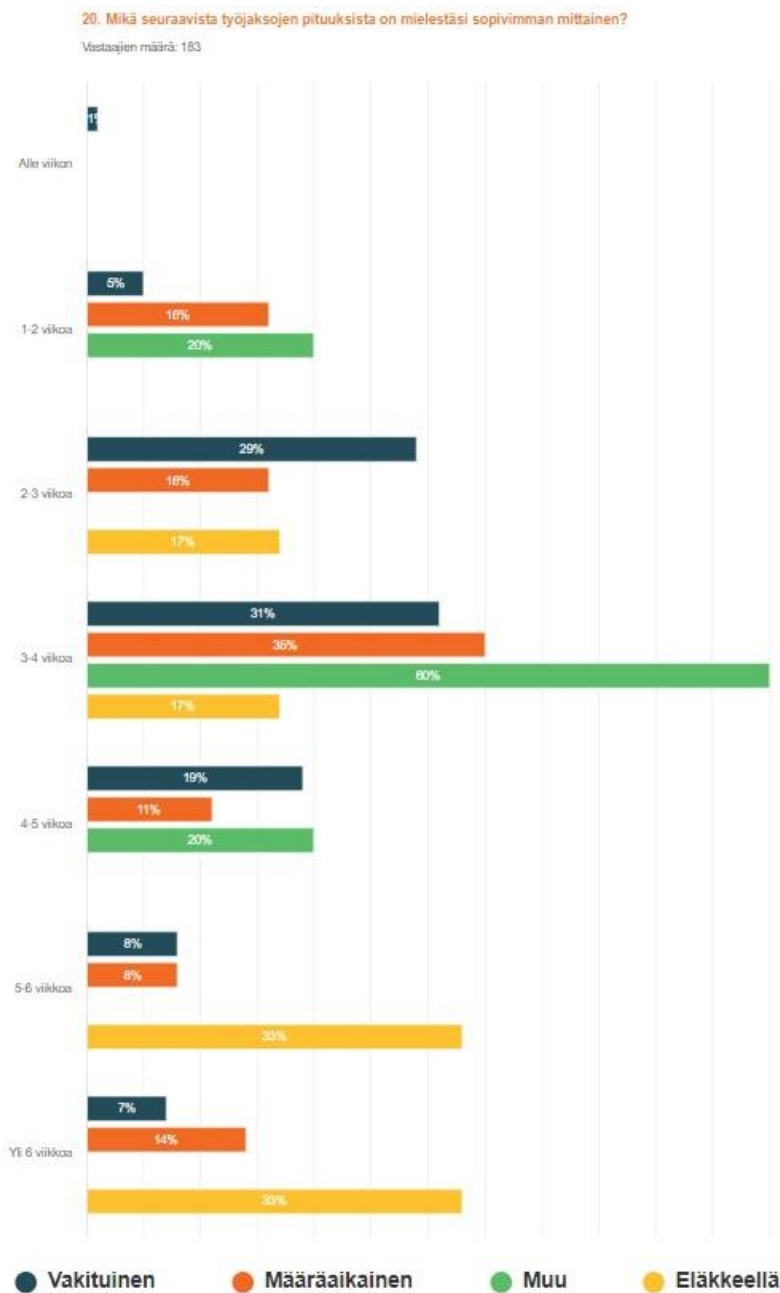
Kyselyyn vastanneista henkilöistä 20 ilmoitti työskentelevänsä talousosastossa. Näistä vastaajista 10, eli tasan puolet ilmoitti, että 2 - 3 viikon pituinen työjakso on mielekkäimmän mittainen. Toiseksi eniten tämä joukko antoi vastauksia vastausvaihtoehdolle "1 - 2 viikkoa" sekä vastausvaihtoehdolle 3 - 4 viikkoa. Molemmat vastausvaihtoehdot keräsivät 4 (20 %) vastausta (taulukko 30).

Taulukko 30. Osastojen merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

	Kansiosasto		Koneosasto		Talousosasto		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Alle viikon	0	0%	1	2,08%	0	0%	1
1-2 viikkoa	9	7,83%	1	2,08%	4	20%	14
2-3 viikkoa	19	16,52%	16	33,33%	10	50%	45
3-4 viikkoa	37	32,17%	17	35,42%	4	20%	58
4-5 viikkoa	23	20%	7	14,59%	0	0%	30
5-6 viikkoa	15	13,04%	1	2,08%	1	5%	17
Yli 6 viikkoa	12	10,44%	5	10,42%	1	5%	18
<b>Yhteensä</b>	<b>115</b>		<b>48</b>		<b>20</b>		<b>183</b>

**Työsuhteella** ei tämän kyselyn mukaan ollut huomattavaa eroa liittyen työjakson pituuden mielekkyyteen. Poikkeuksen tekivät jo työ uransa päättäneet työntekijät. He suosivat huomattavasti muita työsuhteita enemmän pitkiä työjaksoja (taulukko 31).

Taulukko 31. Työsuhteen merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen



Kyselyyn vastanneesta 183 henkilöstä vakituksessa työsuhteessa ilmoitti työskentelevänsä 128 henkilöä. Vakituksessa työsuhteessa työskentelevät henkilöt olivat kyselyn perusteella sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 3 - 4 viikkoa. Tästä 128 henkilöstä vastausvaihtoehdon "3 - 4 viikkoa" vastasi 40 henkilöä (31 %) (taulukko 32).

Määräaikaisessa työsuhteessa ilmoitti työskentelevänsä 37 vastaajaa. Näistä vastaajista 13 (35 %) oli sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 3 - 4 viikkoa. (taulukko 32).

Kyselyyn vastanneesta 183 henkilöstä 5 ilmoitti työsuhteensa statukseksi vastausvaihtoehdon "muu". Näistä henkilöistä 3 (60 %) oli sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 3 - 4 viikkoa. (taulukko 32).

Kyselyyn vastanneesta 183 henkilöstä 12 ilmoitti työsuhteensa statukseksi vastausvaihtoehdon "eläkkeellä". Näistä henkilöistä 8 (67 %) oli sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 5 - 6 viikkoa tai yli 6 viikkoa (taulukko 32).

Taulukko 32. Työsuhteen merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

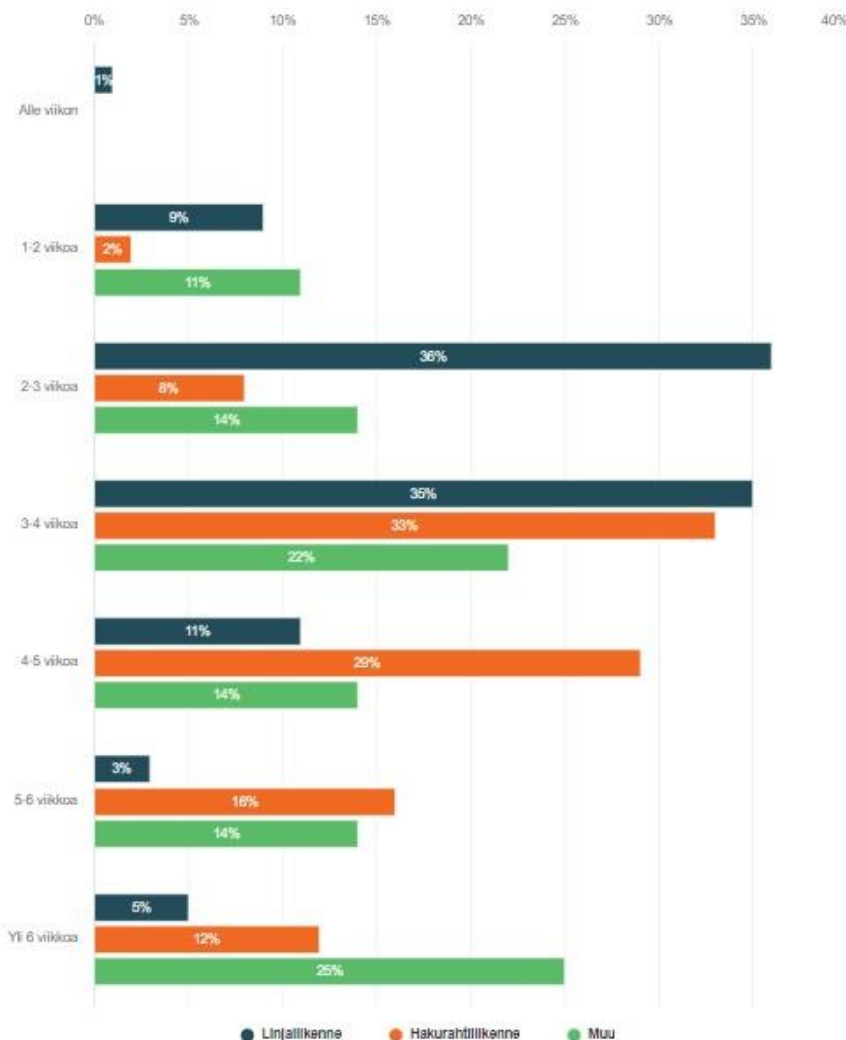
	n	Vakituinen		Määräaikainen		Muu		Eläkkeellä	Yhteensä
		Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Alle viikon	1	0,78%	0	0%	0	0%	0	0%	1
1-2 viikkoa	7	5,47%	6	16,22%	1	20%	0	0%	14
2-3 viikkoa	37	28,91%	6	16,22%	0	0%	2	16,67%	45
3-4 viikkoa	40	31,25%	13	35,13%	3	60%	2	16,67%	58
4-5 viikkoa	24	18,75%	4	10,81%	1	20%	0	0%	29
5-6 viikkoa	10	7,81%	3	8,11%	0	0%	4	33,33%	17
Yli 6 viikkoa	9	7,03%	5	13,51%	0	0%	4	33,33%	18
<b>Yhteensä</b>	<b>128</b>		<b>37</b>		<b>5</b>		<b>12</b>		<b>182</b>

**Aluksen liikennetyyppi** aiheutti eroja hakurahtiliikenteessä ja linjaliikenteessä työskentelevien vastaajien kesken. Linjaliikenteessä työskentelevät henkilöt suosivat lyhyempi työjaksoja, kuin hakurahtiliikenteessä työskentelevät henkilöt. Kolmas vaihtoehto "muu" aluksen liikennetyyppi kysymykseen keräsi suhteellisen tasaisesti vastauksia jokaiseen vastausvaihtoehtoon. Se myös poikkesi eniten muista vastausvaihtoehdoista keräten eniten vastauksia vastausvaihto ehtoon "yli 6 viikkoa" (taulukko 33).

Taulukko 33. Aluksen liikennetyypin merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen

## 20. Mikä seuraavista työjaksojen pituuksista on mielestäsi sopivimman mittainen?

Vastajien määrä: 183



Kyselyyn vastanneista 183 henkilöstä 92 ilmoitti työskentelevänsä linjaliikenteessä. Linjaliikenteessä työskentelevistä henkilöistä 33 (36 %) vastaajaa oli sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 2 - 3 viikkoa (taulukko 34).

Hakurahtiliikenteessä ilmoitti työskentelevänsä 51 kyselyyn vastannutta henkilöä. Hakurahtiliikenteessä työskentelevistä henkilöistä 17 (33 %) vastaajaa oli sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 3 - 4 viikkoa (taulukko 34).

Kyselyyn vastanneesta henkilöstä 28 ilmoitti työskentelevänsä aluksella, joka operointistatus on "muu". Näistä henkilöistä 7 (25 %) henkilöä oli sitä mieltä, että sopivin pituus työjaksolle on 5 - 6 viikkoa. (taulukko 34).

Taulukko 34. Aluksen liikennetyypin merkitys työjakson pituuden mielekkyyteen numeerisesti ilmoitettuna

	Linjaliikenne		Hakurahtiliikenne		Muu		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	n	Prosentti	
Alle viikon	1	1,09%	0	0%	0	0%	1
1-2 viikkoa	8	8,7%	1	1,96%	3	10,71%	12
2-3 viikkoa	33	35,87%	4	7,84%	4	14,28%	41
3-4 viikkoa	32	34,78%	17	33,33%	6	21,43%	55
4-5 viikkoa	10	10,87%	15	29,41%	4	14,29%	29
5-6 viikkoa	3	3,26%	8	15,69%	4	14,29%	15
Yli 6 viikkoa	5	5,43%	6	11,77%	7	25%	18
<b>Yhteensä</b>	<b>92</b>		<b>51</b>		<b>28</b>		<b>171</b>

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että merenkulun piirissä toimivien henkilöiden mielipiteet liittyen heidän työjaksojensa pituuteen koostuvat monesta eri tekijästä. Tutkimusta varten laaditun kyselylomakkeen avulla pyrittiin keräämään tietoa näistä eri tekijöistä. Kyselylomakkeen avulla kerätty aineisto mahdollisti näiden tekijöiden tarkastelun sekä vertailun keskenään tilastollisesti.

Kyselyn avulla pyrittiin löytämään vastaus siihen, että kuinka pitkä työjakso koetaan mielekkäimmän mittaiseksi suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden keskuudessa. Kyselyn tuloksista voitiin päätellä, että tutkimuksen kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastauksien perusteella suomalaisten rahtilaivatyöntekijöiden mielestä mieluisin työjaksonpituus on keskimäärin 3 - 4 viikkoa.

Kyselylomakkeen tuloksista relevanteimpina tietona voidaan pitää sitä tietoa, jonka avulla voidaan todeta, että mitkä seikat vaikuttavat työjakson pituuden mielekkyyteen eniten. Tämän tiedon perusteella voidaan myös todeta, että mitkä seikat eivät vaikuta työjakson pituuden mielekkyyteen.

Kyselyn perusteella nuorimmat kyselyyn vastanneet henkilöt suosivat enemmän lyhyempiä työjaksoja, kuin muut kyselyyn vastanneet ikäryhmät. Lyhyemmillä työjaksolla tarkoitetaan tässä yhteydessä alle kolmen viikon mittaisia työjaksoja. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kaikista vanhimmat iältään yli 65 vuotiaat suosivat tämän kyselyn tulosten perusteella huomattavasti muita ikäryhmiä enemmän pitkiä työjaksoja. Pitkillä työjaksoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä 5 - 6 viikon mittaisia tai sitä pidempiä työjaksoja.

Tutkimuksen kyselyn vastausten perusteella naiset suosivat hieman miehiä enemmän lyhyempiä työjaksoja. Naiset suosivat enemmän alle kolmen viikon mittaisia työjaksoja, kuin miehet. Kun taas miehet puolestaan suosivat yli kuukauden mittaisia työjaksoja naisia enemmän.

Työskentely osastolla oli kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastausten perusteella hieman vaikutusta työjakson pituuden mielekkyyteen. Kansiosas-

tossa työskentelevät henkilöt suosivat pitempiä työjaksoja, kuin talous- ja koneosastossa työskentelevät henkilöt. Talousosastossa työskentelevät henkilöt suosivat osastojen kesken eniten lyhyempiä työjaksoja.

Kyselyn perusteella seuraavilla seikoilla ei havaittu olevan huomattavaa merkitystä työjakson pituuden mielekkyyden kannalta: parisuhde, lapset, työsuhte.

## 10 POHDINTA

Tämän tutkimuksen luomisprosessissa onnistuttiin hyvin ja tutkimuksen tulokset ovat käyttökelpoisia. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastaukset kahden tutkimukselle asetettuun tutkimusongelmaan. Näihin kysymyksiin saatiin vastaukset kyselylomakkeen avulla, joten voidaan todeta, että tutkimuksen tavoitteet täyttyivät. Kyselylomake keräsi yhteensä 183 vastausta. Määrällisesti tätä vastaajien määrää voidaan pitää tutkimuksen kannalta onnistuneena tiedonkeruuna.

Voidaan todeta, että tutkimuksen aiheen rajauksessa epäonnistuttiin hieman. Tutkimuksen aihealue oli liian laaja, minkä takia myös tutkimuksen aineiston tiedot jäivät hieman yleistävälle tasolle.

Kyselylomakkeen kysymykset olivat kaikki niin sanottuja suljettuja kysymyksiä. Tämä tarkoittaa sitä, että kyselyyn vastanneet henkilöt päässeet perustelemaan vastauksiaan. Tämä kyselymuoto päätettiin valita, kun kyselylomaketta alettiin luomaan, eikä sitä sen jälkeen enää vaihdettu. Tämä kysymysten muotoilu selkeytti kyselyn tulosten analysointia, mutta samalla se myös heikensi kyselyn vastausten luotettavuutta. Tuloksista olisi saatu luotettavampia, jos kysely olisi koostunut suljettujen kysymysten lisäksi myös avoimista kysymyksistä. Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymyksiä, joihin vastaaja pystyy perustelemaan vastauksensa.

Tässä tutkimuksessa esille nousi se että, kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielestä eniten psyykkiseen jaksamiseen laivalla vaikuttava tekijä on ”työpaikan ilmapiiri” (Taulukko. 9). Samankaltaiseen johtopäätökseen päädyttiin

myös, aiemmin esitetyssä Kymenlaakson ammattikorkeakoulun vuonna 2014 teettämässä ”Stay onboard” hankkeessa. Hankkeessa teetetyn kyselyn perusteella voitiin todeta, että tärkein työhyvinvointia edistävä tekijä laivalla koettiin olevan ”toimiva työyhteisö.” (Haavisto ym. 2014, 156)

Tämän tutkimuksen sekä vuonna 2019 valmistuneen opinnäytetyön ”Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta” väliltä löytyi myös selvä yhteneväisyys. Riina Leppäsen sekä Sanna Salemin haastattelivat tutkimuksessaan suomalaisia merimiehiä. Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijät kokivat, että eniten heitä kuormittavia tekijöitä laivalla ovat unen puute, epäsäännöllinen vuokausirytm, työajat sekä yö valvominen. (Leppänen & Salem 2019, 22)

Myös tähän samaan johtopäätökseen päädyttiin tämän tutkimuksen neljännessä kappaleessa ”laivaympäristön vaikutukset työntekijään”.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää, kun pohditaan suomalaisten rahtilaivojen työntekijöiden työjakson pituuksia ja niiden vaikutuksia työntekijään. Kun päätetään työntekijöiden työjaksojen pituuksista, niin olisi hyvä ottaa huomioon työntekijän elämäntilanne. Työntekijän kannalta olisi ideaalisin tilanne, jos työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa omien työjaksojensa pituuteen.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa myös muihin laivatyyppeihin kuin pelkästään suomalaisiin rahtilaivoihin. Suurimmalla osalla eri laivatyypeistä on käytössä samanlainen työjaksojärjestelmä, kuin rahtilaivoilla.

Tämän lisäksi tutkimusta voidaan soveltaa myös merenkulun ulkopuolisiin ammatteihin, joissa on käytössä samankaltaiset työjaksot sekä työskentelyolosuhteet, kuin rahtilaivan työntekijöillä. Samanlaisilla työskentelyolosuhteilla tarkoitetaan työpaikkoja, joissa työskentely tapahtuu pienessä työyhteisössä ja jossa työnteko tapahtuu suurimmaksi osaksi eristyneissä olosuhteissa. Tämänkaltaisia työjaksoja on käytössä esimerkiksi puolustusvoimilla, rajavartiolaitoksella, eräoppailla tai äärimmäisen eristyneillä alueilla työskentelevillä työyhteisöillä.



## **Jatkotutkimus ehdotuksia**

Tässä kappaleessa esitetään muutama jatkokehitysidea ehdotus, joiden pohjalta muut tutkijat voivat jatkaa tämän aiheen parissa. Tämä opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että on olemassa muitakin tutkimuskohteita, jotka liittyvät tämän tutkimuksen aihepiiriin.

Yksi jatkotutkimuskohde voisi olla suomalaisten autolauttojen työntekijöiden mielipiteiden selvittämien liittyen heidän työjaksojen pituuksiin. Tämä voisi olla mielenkiintoista selvittää, sillä matkustaja-alusten työntekijöiden työjaksot ovat keskimääräisesti huomattavasti lyhyempiä kuin rahtialusten työntekijöiden työjaksot.

Toinen jatkotutkimuskohde voisi olla edellä mainittujen työjaksojen pituuksien vertailu. Kuten edellä mainittiin, niin rahtilaivojen ja autolauttojen työntekijöiden työjaksojen pituudet eroavat huomattavasti keskenään. Kuinka paljon työjaksojen pituudet eroavat keskenään ja mistä tämä johtuu?

Kolmas jatkotutkimuskohde voisi olla haastattelututkimus liittyen siihen, että kuinka suomalaisten rahtilaivojen työntekijät käyttävät lomajaksonsa? Kuten tässä tutkimuksessakin kävi ilmi, niin työjakson pituuden mielekkyyteen vaikuttaa oleellisesti työntekijöiden lomajakson puituus (taulukko 16).

Neljän jatkotutkimuskohde voisi olla työjakson pituuden merkitys suomalaisilla rahtilaivoilla työnantajan kannalta. Onko työjaksojen pituudella huomattavaa merkitystä työnantajan kannalta?

## **Lopuksi**

Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen tekoprosessi eteni systemaattisesti koko ajan eteenpäin. Poissulkien ne ajankohdat, kun tutkimuksen laatija työskenteli laivalla tekoprosessin aikana. Aikataulut työn ja tutkimuksen laatimisen välillä saatiin kuitenkin hyvin tasapainon keskenään. Noin puolessavälissä tutkimuksen laatimista sen valmistumiselle asetettiin takarajaksi maaliskuu 2020. Tutkimus saatiin valmiiksi tavoiteltuun määräaikaan mennessä.

Tämän tutkimuksen aihe on kiinnostanut pitkään tutkimuksen laatijaa ja sitä on ollut mielenkiintoista ja mielekästä tutkia.

Tutkimuksen laatijana minun on hankalaa arvioida tätä työtä puolueettomasti, mutta voin kuitenkin sanoa, että olen kokonaisuudessaan tyytyväinen tähän työhön. Tutkimusta tehdessäni olen oppinut paljon uusia asioita, jotka liittyvät tämän tutkimuksen aihepiiriin. Olen myös kehittynyt valtavasti tutkimuksen laatimisessa sekä lähdemateriaalin etsimisessä. Voin rehellisesti todeta, että olen pyrkinyt tekemään parhaani tätä työtä tehdessäni.

Uskon, että rahtilaivojen työjaksojen pituuden optimoinnilla voisi olla positiivinen vaikutus, niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta.

## LÄHTEET

Ammattinetti. 2020a. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/413\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/413_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Ammattinetti. 2020b. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/415\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/415_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Ammattinetti. 2020c. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/417\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/417_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Ammattinetti. 2020d. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/418\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/418_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Ammattinetti. 2020e. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/419\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/419_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Ammattinetti. 2020f. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/421\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/421_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Ammattinetti. 2020g. KEHA-keskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/422\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/422_ammatti) [Viitattu 11.1.2020].

Artikainen, H. 2017. Konttilukin punnitusjärjestelmä. AMK-opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu, Automaatiotekniikan koulutusohjelma. Valkeakoski. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122143/Artikainen\\_Harri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122143/Artikainen_Harri.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 25.7.2019].

Asikainen, K., Grundström, S. & Heinilä, H. 2017. Laiva työympäristönä. AMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu, Sairaanhoitajakoulutus. Turku. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140275/Asikainen\\_Kaisa%20Grund-strom\\_Sanna%20Heinila\\_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=8&zoom=100,0,182](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140275/Asikainen_Kaisa%20Grund-strom_Sanna%20Heinila_Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=8&zoom=100,0,182) [Viitattu 6.9.2019].

Eskelinen, M. 2010. Merenkulun rahtaus. AMK-opinnäytetyö. Saimaan ammattikorkeakoulu, Tekniikan ala. Lappeenranta. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16099/op-  
pari%2031.5%20II.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16099/op-<br/>pari%2031.5%20II.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 5.5.2019].

Finlex. 1976. Merityöaikalaki 9.4.1976/296. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1976/19760296> [Viitattu 3.11.2020].

Haavisto, S., Kallunki, V., Kirvesniemi, T., Korpivaara, L., Lehtonen, O., Oravasaari, T. & Pekkala, J. 2014. Stay onboard. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sarja A. Nro 59. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85101/Kyamk%20Stay%20On-  
board%20nettiversio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85101/Kyamk%20Stay%20On-<br/>board%20nettiversio.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 4.3.2020].

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2., uudistettu painos. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Hilpinen, H. 2016. Kuljetuskustannusten optimointi Itä-meren laivakuljetuksissa. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Kansainvälisen kaupan koulutusohjelma. Rauma. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106702/Opinnayte-  
tyo%20Henri%20Hilpinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106702/Opinnayte-<br/>tyo%20Henri%20Hilpinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 10.9.2019].

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Helsinki, Tammi.

Hurme, T. 2013. Pitkät työpäivät voivat verottaa mielenterveyttä. Verkkolehti Työpiste. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.ttl.fi/tyopiste/pitkat-ty-  
opaivat-voivat-verottaa-mielenterveytta/](https://www.ttl.fi/tyopiste/pitkat-ty-<br/>opaivat-voivat-verottaa-mielenterveytta/) [Viitattu 25.7.2019].

Karjalainen, M. 1999. Merimiehen matkakertomus, laivaelämä vankila-metaforan valossa. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, uskontiede. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/han-  
dle/10138/19213/merimieh.pdf?sequence=2](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19213/merimieh.pdf?sequence=2) [Viitattu 5.10.2019].

Kröger, T. & Siitonen, S. 2019. Merenkulun työsuhteet. Helsinki: Kauppakamari. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225178> [Viitattu 1.3.2020].

Kröger T & Siitonen S. 2011. Merenkulun työsuhteet. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy

Kvantitatiivinen tutkimus. s.a. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.stat.fi/meta/kas/kvanti\\_tutkimus.html](https://www.stat.fi/meta/kas/kvanti_tutkimus.html) [Viitattu 10.11.2019].

Laine, J. 2015. Merenkulkualan perustutkinnon tutkinnon perusteiden tarkastaminen. AMK-opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tampere. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14480/Laine\\_Jarno.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14480/Laine_Jarno.pdf?sequence=2&isAllowed=y) [Viitattu 1.12.2019]

Laivatalous. 2020. Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ekami.fi/laivatalous> [Viitattu 13.8.2019].

Laivaväen lääkärintarkastusohjeet. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavilla: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/STM\\_ohjeet\\_laivavaen\\_laakarintarkastus\\_111215.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/12/STM_ohjeet_laivavaen_laakarintarkastus_111215.pdf) [Viitattu 10.5.2019].

Leppänen, R. & Salem, S. 2019. Merityön kuormittavat ja jaksamista edistävät tekijät työntekijän näkökulmasta. AMK-opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma. WWW-dokumentti. Saatavilla: <http://www.theseus.fi/handle/10024/170472> [Viitattu 10.10.2019].

Meriliitto. 2020a. Sjöfartsförbundet ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.meriliitto.fi/?page\\_id=86](http://www.meriliitto.fi/?page_id=86) [Viitattu 2.2.2020].

Meriliitto. 2020b. Sjöfartsförbundet ry. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.meriliitto.fi/?page\\_id=93](http://www.meriliitto.fi/?page_id=93) [Viitattu 2.2.2020].

Merimiesten työllisyys. 2019. Liikennejärjestelmä. 2019. JPG-dokumentti. Saatavilla: <http://liikennejarjestelma.fi/talous-ja-tehokkuus/arvonlisa/merimiestyo/> [Viitattu 12.5.2019].

Merityölainsäädäntö. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://tem.fi/merityo> [Viitattu 16.12.2019].

Mäkelä, M. 2010. Merimiehen parisuhteen tyrskyt ja tyvenet. AMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Merenkulun koulutusohjelma. Rauma. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/22602> [Viitattu 16.11.2019].

Oikari, I. 2015. Fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen yrityksissä. AMK-opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Tradenomin tutkinto-ohjelma. Seinäjoki. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/119290/Opinnaytetyo%20Iari%20Oikari2.pdf?sequence=1> [Viitattu 13.12.2019].

Pakola, J. 2012. Mönsträtyt – töissä merellä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Piira, O. & Haavisto, J. 2010. Merenkulun perusteet 2. Tampere: Juvenes Print.

Piirainen, A. 2011. Lang Ship -varustamon laivojen henkilöstön työtyytyväisyys. AMK-opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Merenkulun koulutusohjelma. WWW-dokumentti. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26803/Piirainen\\_Antti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/26803/Piirainen_Antti.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Viitattu 2.12.2019].

Psykososiaalinen kuormitus. 2019. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [Viitattu 9.11.2019].

Pärssinen, T. 1976. Merimiesten psyykkinen hyvinvointi. Lahti: Lahden kirjapaino Oy.

Sainio, J. 2010. Työaikalaki käytännönläheisesti. Helsinki: Edita Prima.

Simonen, M. 2017. Läheissuhteiden merkitys merimiehen laivalla jaksamiseen. AMK-opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Merenkulun koulutusohjelma. Kotka. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/handle/10024/127898> [Viitattu 1.9.2019].

Sinun Eurooppasi. 2020. Euroopan unioni. WWW-dokumentti. Saatavissa [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/seafarers-inland-waterway-staff/index\\_fi.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/transport-sector-workers/seafarers-inland-waterway-staff/index_fi.htm) [Viitattu 1.11.2019].

Säädöstyyppejä niiden sisällön perusteella. 2019. Tieteen termipankki WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeus-tiede:s%C3%A4%C3%A4d%C3%B6styytit/laajempi\\_kuvaus](http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeus-tiede:s%C3%A4%C3%A4d%C3%B6styytit/laajempi_kuvaus) [Viitattu 12.12.2019].

Työaika. 2020. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/> [Viitattu 20.1.2020].

Työhyvinvoinnin edistäminen. Palvelualojen ammattiliitto. PDF-dokumentti. Saatavilla: [https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tyosuhteeseen-liittyvat-materiaalit/tyohyvinvoinnin\\_edistaminen.pdf](https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tyosuhteeseen-liittyvat-materiaalit/tyohyvinvoinnin_edistaminen.pdf) [Viitattu 4.5.2019].

Työkuormitus. 2019a. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/> [Viitattu 25.11.2019].

Työkuormitus. 2019b. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/09/ty%C3%B6kyky-sote-Ty%C3%B6kuormitus.pdf> [Viitattu 28.12.2019].

Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. 2015. Työturvallisuuskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4660/Tyon\\_henkisten\\_kuormitustekijoiden\\_hallinta.pdf](https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf) [Viitattu 10.11.2019].

Vuorotyö. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/> [Viitattu 6.5.2019].

Yötyö. 2019. Työsuojelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yotyö> [Viitattu 20.8.2019].

Äimälä, M. 2012. Työaikalaki. 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy



## LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje

SAATEKIRJE HELSINKI 14.1.2020

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa merenkulun yksikössä merikapteenin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Teen opinnäytetyönäni, jonka aiheena on ”työjakson pituuden merkitys suomalaisilla rahtilaivoille työntekijän näkökannalta”.

Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään suomalaisten rahtilaivojen työntekijöiden ajatuksia liittyen heidän työjaksoihinsa. Opinnäytetyö toteutetaan kyselytutkimuksena.

Pyydän sinua osallistumaan tähän tutkimukseen vastaamalla liitteenä olevaan kyselyyn. Kyselyyn vastaamiseen kuluu alle 10 minuuttia.

Antamasi vastaukset käsitellään nimettömästi, eikä kenenkään kyselyyn vastanneen henkilökohtaiset tiedot tule ilmi tutkimuksessa.

Kysely sulkeutuu 25.2.2020 klo 23:59

Linkki kyselyyn:

Kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Rasmus Ilvessalo

[rasmus.ilvessalo@edu.xamk.fi](mailto:rasmus.ilvessalo@edu.xamk.fi)

## Liite 2. Kysely

### Perustiedot

#### 1. Sukupuoli?

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Muu

#### 2. Ikä?

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ 55-64
- ☐ 65+

#### 3. Kauan olet työskennellyt alalla?

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 5-10 vuotta
- ☐ 10-15 vuotta
- ☐ 15-20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

#### 4. Osasto jossa työskentelet?

- ☐ Kansiosasto
- ☐ Koneosasto
- ☐ Talousosasto

#### 5. Työsuhde?

- ☐ Vakituinen
- ☐ Määräaikainen
- ☐ Muu
- ☐ Eläkkeellä

#### 6. Parisuhde?

- ☐ Naimaton
- ☐ Avoliitossa tai avioliitossa

## 7. Kuinka asut?

- ☐ Yksin
- ☐ Avo- tai aviopuolison kanssa

## 8. Onko perheessäsi lapsia?

- ☐ Kyllä on
- ☐ Ei ole

## 9. Aluksesi liikennöintityyppi?

- ☐ Linjaliikenne
- ☐ Hakurahtiliikenne
- ☐ Muu

**Psyykkinen jaksaminen**

## 10. Kuinka paljon koet, että laivan ulkopuoliset ihmissuhteet vaikuttavat psyykkiseen jaksamiseesi laivalla?

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Paljon
- ☐ Jonkin verran
- ☐ Hieman
- ☐ Ei lainkaan

## 11. Arvio asteikolla 1-5, kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat psyykkiseen jaksamiseesi laivalla?

1 = Ei yhtään 2 = Hieman 3 = Jonkin verran 4 = Paljon 5 = Erittäin

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Työjakson pituus    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työjakson pituus    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työajat             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Kiire               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työpaikan ilmapiiri | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## 12. Millä tasolla koet psyykkisen työssäjaksamisesi olevan työjakson aikana?

1 = Erittäin huono 2 = Huono 3 = Kohtalainen 4 = Hyvä 5 = Erittäin hyvä

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Työjakson alussa         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työjakson keskivaiheessa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työjakson lopussa        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Fyysinen jaksaminen

13. Kuinka fyysiseksi koet työsi laivalla?

- ☐ Erittäin fyysiseksi
- ☐ Hyvin fyysiseksi
- ☐ Jonkin verran fyysiseksi
- ☐ Hieman fyysiseksi
- ☐ En lainkaan fyysiseksi

14. Arvio asteikolla 1-5, kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat fyysiseen jaksamiseen laivalla?

1 = ei yhtään 2 = hieman 3 = jonkin verran 4 = paljon 5 = erittäin paljon

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Työjakson pituus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työpäivän pituus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työajat          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Kiire            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Yleiskuntosi     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

15. Millä tasolla koet fyysisen työssäjaksamisesi olevan työjakson eri aikoina?

1 = Erittäin huono 2 = Huono 3 = Kohtalainen 4 = Hyvä 5 = Erittäin hyvä

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Työjakson alussa       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työjakson puolivälissä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Työjakson lopussa      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## Työaika

16. Kuinka pitkiä työpäiväsi ovat keskimäärin työjaksosi aikana?

- ☐ Alle 8 tuntia
- ☐ 8 tuntia
- ☐ 9 tuntia
- ☐ 10 tuntia
- ☐ 11 tuntia tai enemmän

17. Kuinka pitkä työjaksosi yleensä ovat?

- ☐ Alle viikon
- ☐ 1-2 viikkoa
- ☐ 2-3 viikkoa
- ☐ 3-4 viikkoa
- ☐ 4-5 viikkoa
- ☐ 5-6 viikkoa
- ☐ yli 6 viikkoa

18. Kuinka usein sinulla tulee lepoaika-rikkeitä?

- ☐ Päivittäin
- ☐ Useita kertoja viikossa
- ☐ Kerran viikossa
- ☐ Kerran kuukaudessa
- ☐ Ei koskaan

### Vapaa-aika

19. Kuinka paljon koet, että laivan ulkopuoliset ihmissuhteet kärsivät työjakson pituudesta johtuen?

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Paljon
- ☐ Jonkin verran
- ☐ Hieman
- ☐ Ei lainkaan

20. Mikä seuraavista työjaksojen pituuksista on mielestäsi sopivimman mittainen?

- ☐ Alle viikon
- ☐ 1-2 viikkoa
- ☐ 2-3 viikkoa
- ☐ 3-4 viikkoa
- ☐ 4-5 viikkoa
- ☐ 5-6 viikkoa
- ☐ Yli 6 viikkoa

21. Millä tasolla seuraavat työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat edellisen kysymyksen vastaukseen? Jos et voi vastata johonkin kysymykseen, niin ohita se kysymys.

1 = Ei yhtään 2 = Hieman 3 = Jonkin verran 4 = Paljon 5 = Erittäin paljon

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Parisuhde                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Lapset                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Läheiset                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Lomajakson pituus              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Aika vapaa-ajan harrastuksille | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### Liite 3. Kysely Englanniksi

#### Basic information

1. Gender?

- ☐ Male
- ☐ Female
- ☐ Other

2. Age?

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ 55-64
- ☐ 65+

3. How long have you been working in the maritime industry?

- ☐ Less than a year
- ☐ 1-5 years
- ☐ 5-10 years
- ☐ 10-15 years
- ☐ 15-20 years
- ☐ Over 20 years

4. Which department do you work in?

- ☐ Deck department
- ☐ Engine department
- ☐ Catering department

5. Employment?

- ☐ Permanent
- ☐ Temporary
- ☐ Other
- ☐ Retired

6. Marial status

- ☐ Unmarried
- ☐ Cohobitation or married

7. How do you live?

- ☐ Alone
- ☐ With a partner

8. Do you have children in your family?

- ☐ Yes
- ☐ No

9. Ship operating type?

- ☐ Line shipping
- ☐ Tramp shipping
- ☐ Other

### **Mental strength**

10. How strong is the impact of exterior circumstances outside the ship on you?

- ☐ Very much
- ☐ Much
- ☐ Somewhat
- ☐ Slightly
- ☐ Not at all

11. On a scale between 1-5, how much do these things affect your mental strength on board?

1 = Not at all 2 = Very little 3 = Somewhat 4 = Much 5 = Very much

Length of work period	1	2	3	4	5
Working day length	1	2	3	4	5
Working hours	1	2	3	4	5
Hurry	1	2	3	4	5
Workplace atmosphere	1	2	3	4	5

12. At what level do you feel that your mental strength is at work during the work period?

1 = Very poor 2 = Poor 3 = Moderate 4 = Good 5 = Very good

At the beginning of the work period	1	2	3	4	5
In the middle of the work period	1	2	3	4	5
At the end of the work period	1	2	3	4	5

### **Physical strength**

13. How physical do you think your work is on board?

- ☐ Extremely physical
- ☐ Really Physical
- ☐ Somewhat physical
- ☐ A little physical
- ☐ Not physical at all

14. On a scale from 1-5, how much of the following affects physical abilities on board?

1 = None 2 = Slightly 3 = Somewhat 4 = Much 5 = Very much

Length of work period	1	2	3	4	5
Length of workingday	1	2	3	4	5
Workinghours	1	2	3	4	5
Hurry	1	2	3	4	5
General condition	1	2	3	4	5

15. How capable of physical activities do you feel yourself to be during your work period?

1 = Very Poor 2 = Poor 3 = Moderate 4 = Good 5 = Very Good

At the beginning of the working period	1	2	3	4	5
Mid of the working period	1	2	3	4	5
At the end of the working period	1	2	3	4	5



**Working times**

16. How long are your working days on average during your work period?

- ☐ Less than 8 hours
- ☐ 8 hours
- ☐ 9 hours
- ☐ 10 hours
- ☐ 11 hours or more

17. How long are your work periods?

- ☐ Less than a week
- ☐ 1-2 weeks
- ☐ 2-3 weeks
- ☐ 3-4 weeks
- ☐ 4-5 weeks
- ☐ 5-6 weeks
- ☐ over 6 weeks

18. How often are you interrupt your rest periods?

- ☐ Daily
- ☐ Several times a week
- ☐ Once a week
- ☐ Once a month
- ☐ Never

**Spare time**

19. How often do you think that your off-shore relationships are suffering from the length of your work period?

- ☐ Very much
- ☐ A lot
- ☐ Some
- ☐ Very little
- ☐ Not at all

20. Which of the following period lengths do you think is the most appropriate?

- ☐ Less than a week
- ☐ 1-2 weeks
- ☐ 2-3 weeks
- ☐ 3-4 weeks

- 4-5 weeks
- 5-6 weeks
- More than 6 weeks

21. To what extent do the following non-work factors influence your answer to the previous question? If you are not able to answer the question, then it can be skipped.

1 = Not at all 2 = Very little 3 = Somewhat 4 = Much 5 = Very much

Your relationship with the significant other	1	2	3	4	5
Children	1	2	3	4	5
Close ones	1	2	3	4	5
Length of holiday period	1	2	3	4	5
Time for leisure activities	1	2	3	4	5

## Liite 4. Kysely Ruotsiksi

### Grundläggande information

#### 1. Kön?

- ☐ Man
- ☐ Kvinna
- ☐ Annan

#### 2. Ålder?

- ☐ 18-24
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ 55-64
- ☐ 65+

#### 3. Hur länge har du arbetat i branschen?

Mindre än ett år

- ☐ 1-5 år
- ☐ 5-10 år
- ☐ 10-15 år
- ☐ 15-20 år
- ☐ Över 20 år

#### 4. I vilken avdelning arbetar du?

- ☐ Däckavdelning
- ☐ Motoravdelning
- ☐ Ekonomiavdelning

#### 5. Anställningsförhållande?

- ☐ Fast
- ☐ Tillfällig
- ☐ Andra
- ☐ Pensionär

#### 6. Förhållande?

- ☐ Ogift
- ☐ Sambo eller äktenskap

7. Hur lever du?

- ☐ Ensam
- ☐ Med en partner

8. Har du barn i din familj?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

9. Fartygets driftstyp?

- ☐ Linjetrafik
- ☐ Trampfrakt
- ☐ Andra

### **Mental hälsa**

10. Hur mycket påverkar relationer utanför fartyget din mentala förmåga ombord?

- ☐ Väldigt mycket
- ☐ Mycket
- ☐ I någon mån
- ☐ Lite
- ☐ Inte alls

11. Hur mycket påverkar följande på en skala 1-5 på dina mentala förmågor ombord?

1 = Ingen 2 = Lite 3 = I någon mån 4 = Mycket 5 = Väldigt mycket

Arbetsperiodens längd	1	2	3	4	5
Arbetsdagens längd	1	2	3	4	5
Arbetsstid	1	2	3	4	5
Brådska	1	2	3	4	5
Arbetsplatsens atmosfär	1	2	3	4	5

12. På vilken nivå känner du att mental hälsa är på jobbet under arbetsperioden?

1 = Mycket dålig 2 = Dålig 3 = Måttlig 4 = Bra 5 = Mycket bra

I början av arbetsperioden	1	2	3	4	5
Under arbetsperioden	1	2	3	4	5
I slutet av arbetsperioden	1	2	3	4	5

### Fysisk hälsa

13. Hur fysiskt är ditt arbete ombord?

- ☐ Väldigt fysiskt
- ☐ Mycket fysiskt
- ☐ I någon mån fysiskt
- ☐ Lite fysiskt
- ☐ Inte fysiskt alls

14. På skalan 1-5, hur mycket av följande fysiska förmågor påverkar dig ombord?

1 = Intte alls 2 = Litet 3 = I någon mån 4 = Mycket 5 = Väldigt mycket

Arbetsperiodens längd	1	2	3	4	5
Arbetsdagens längd	1	2	3	4	5
Arbets tid	1	2	3	4	5
Brådska	1	2	3	4	5
Allmänkondition	1	2	3	4	5

15. Vilken nivå av fysisk aktivitet upplever du under din arbetsperiod?

1 = Mycket dålig 2 = Dålig 3 = Måttlig 4 = Bra 5 = Väldigt bra

I början av arbetsperioden	1	2	3	4	5
Mitt i arbetsperioden	1	2	3	4	5
I slutet av arbetsperioden	1	2	3	4	5

**Arbets tid**

16. Hur långa är dina arbetsdagar i genomsnitt under din arbetsperiod?

- ☐ Mindre än 8 timmar
- ☐ 8 timmar
- ☐ 9 timmar
- ☐ 10 timmar
- ☐ 11 timmar eller mer

17. Hur långa är dina arbetsperioder?

- ☐ Mindre än en vecka
- ☐ 1-2 veckor
- ☐ 2-3 veckor
- ☐ 3-4 veckor
- ☐ 4-5 veckor
- ☐ 5-6 veckor
- ☐ över 6 veckor

18. Hur ofta avbryter du din vilopaus?

- ☐ Dagligen
- ☐ Flera gånger i veckan
- ☐ En gång i veckan
- ☐ En gång i månaden
- ☐ Aldrig

**Fritid**

19. Hur mycket lider dina relationer utanför fartyget på grund av arbetstiden?

- ☐ Våldigt mycket
- ☐ Mycket
- ☐ I någon mån
- ☐ Lite
- ☐ Inte alls

20. Vilka av följande arbetslångder tror du är den lämpligaste längden?

- ☐ Mindre än en vecka
- ☐ 1-2 veckor
- ☐ 2-3 veckor
- ☐ 3-4 veckor
- ☐ 4-5 veckor
- ☐ 5-6 veckor
- ☐ Över 6 veckor

21. I vilken utsträckning påverkar följande arbetsfaktorer ditt svar på föregående fråga? Om du inte kan svara på frågan kan du hoppa över den

1 = Inte alls 2 = Litet 3 = I någon mån 4 = Mycket 5 = Veldig mycket

Förhållande	1	2	3	4	5
Barn	1	2	3	4	5
Närmaste	1	2	3	4	5
Semesterperiodens längd	1	2	3	4	5
Tid för fritidsaktiviteter	1	2	3	4	5