



Pandemian vaikutuksia Tallink Siljan merihenkilöstöön.

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021
Palveluliiketoiminta
Restonomi

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminta
Restonomi

Sirola Mikko
Pandemian vaikutuksia Tallink Siljan merihenkilöstöön.

Opinnäytetyö 58 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Toukokuu 2021

Opinnäytetyö kartoitti Tallink Silja Oy:n laivojen työturvallisuutta, sekä henkilökunnan mielteitä työnantajan toimia kohtaan pandemian aikana. Tämän opinnäytetyön seurantajakso oli talvi 2020 - kevät 2021, jolloin korona rokotteet olivat saaneet myyntiluvan ja rokotuksia oli alettu jakamaan koko väestölle. Koronarokotteita käsitellään opinnäytetyössä, sekä kyselyillä on selvitetty pandemia-ajan vaikutuksia ihmisten terveyden tunteeseen. Tällaista kyselyä ei Tallink Siljalla ollut vielä tehty ja tarve tulikin yhtiön puolelta. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Tallink Silja Oy.

Tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli saada tietoa siitä, onko pandemian aikana henkilökunnan henkisessä hyvinvoinnissa esiintynyt muutosta, sekä onko pandemia aika muuttanut mielikuvaa työnantajasta. Tutkimusaineisto kerättiin internetistä ja kirjallisuudesta löytyvistä lähteistä. Tämän lisäksi aineistoa kerättiin kyselyiden ja asiantuntija haastatteluiden avulla, joista koottiin tutkimuskysymyksiin liittyvät tulokset.

Tuloksista saatuna yhteenvetona voidaan todeta covid-19 viruksen aiheuttaman pandemian aikaisen ajan, aiheuttaneen monille merihenkilöstön jäsenille erilaisia yksinäisyyden ja hylätyksi tulemisen tunteita. Myös mielialat ovat heitelleet ja moni onkin kokenut psyykkisiä oireita vuoden aikana, kuten esimerkiksi alakuloa, pelkoa, pettymyksiä, sekä ahdistuneisuutta ja jopa masennusta.

Luottamus oli osalla heikentynyt tai loppunut kokonaan työnantajaa kohtaan. Luottamuksen heikentymisellä onkin suoraa vaikutuksia työilmapiiriin ja sairastumisiin. Luottamuksen takaisin saamiseen yhtiön pitääkin tutkijan mukaan tehdä sellaisia toimenpiteitä, joilla ne saadaan korjattua.

Osa dokumenteista sisälsi arkaluontoista materiaalia, eikä täten soveltunut julkaistavaksi opinnäytetyössäni.

Asiasanat: Pandemia, merihenkilöstö, mielenterveys, lomautus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

SIROLA, MIKKO:
Effects of the Pandemic on Tallink Silja Ships' Crew.

Bachelor's/Master's thesis 58 pages, appendices 5 pages
May 2021

This thesis examines the effects of the COVID-19 pandemic on the crew working on the Tallink Silja cruise ships.

The research questions were how the pandemic has affected the crew members' opinions towards the employer, and whether this exceptional time has affected their mental health.

The study was conducted from Winter 2020 to Spring 2021, which was the time period when it was hoped that vaccinations would start to ease the pandemic. Most of the ships' crew was furloughed at that time, which was causing stress and panic amongst the ships' crew members. The research material was sourced using the Internet and interviewing specialist in the field. Questionnaires were sent to the ships' crew members via LYYTI- system to collect data for the research related questions.

It can be concluded that in these extraordinary times, some of the ships' crew members developed psychological symptoms, like anxiety and loneliness. Some of the ships' crew members felt that their confidence towards their employer had been either lost or reduced.

There is no easy way to start solving these problems, but according to the researcher remedial measures should begin as soon as possible.

Some of the documents used in this research included sensitive data and therefore are removed from this thesis.

Key words: pandemic, ships' crew, mental health, furlough.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	7
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUSTAPA JA MENETELMÄT	9
3.1 Toteutustapa	9
3.2 Tutkimusmenetelmät.....	9
3.2.1 Kirjalliset dokumentit.....	10
3.2.2 Haastattelut ja kyselyt	10
4 PANDEMIA	12
4.1 Covid-19-viruksen eteneminen	12
4.2 Hallituksen toimet Suomessa	14
4.3 Rokote covid-19 virusta vastaan	14
5 PANDEMIAN VAIKUTUKSET	18
5.1 Varustamot	18
5.2 Tallink Silja Oy	19
5.2.1 Henkilökunnan lomautukset.....	21
5.2.2 Tiedottaminen	22
6 TYÖTURVALLISUUS	24
6.1 Riskien hallinta.....	24
6.2 Työhyvinvoinnin tunne	26
7 VAIKUTUKSIA MIELENTERVEYTEEN.....	28
8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	32
8.1 Tutkimuksen toteutus	32
9 TULOKSET	33
9.1 Merimieseläkekassan kysely merimiehille	33
9.2 Tallink Siljan lomakekyselyn tuloksia.....	34
9.3 Yhteenveto	46
10 POHDINTA	47
LÄHTEET	49
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

”VOI PASKA”- Oli ensimmäinen tuntemus suurimmalla osalla suomalaisista merimiehistä maaliskuussa 2020, kun Suomeenkin oli leviämässä covid-19 virus. Pandemian vuoksi varsinkin vanhukset ja heikkokuntoiset olivat suuressa vaarassa kevään alusta alkaen sairastua keuhkosairauteen, covid-19 viruksen aiheuttamaan tautiin. Suomen Hallitus Arkadianmäellä, Helsingissä joutui tekemään raskaita ja suuria linjan vetoja siitä, kuinka saisimme hallintaan pandemian aiheuttamat massatartunnat. Ihmiset tarvitsivat apua kädestä pitäen hallitukselta.

Helmikuun 26.päivänä 2020 Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL 26.2.2020) raportoi ensimmäisestä suomalaisen covid-19 tartunnasta Uudenmaan sairaanhoitopiirissä. Tartunta oli saatu lomamatkalla Pohjois-Italiasta. (THL 26.2.2020.)

Suomen matkailuala eli vahvaa kasvua monta vuotta, kunnes lähes kaikki pysähtyi hallituksen päätöksen takia. Uusimaa eristettiin, tavoitteena saada muutamaksi viikoksi ihmiset pysymään omassa maakunnassaan tilanteen vakavuuden takia.

Laivoilla matkustaminen oli ennen pandemian alkua hyvin suosittua, etenkin Suomi-Viro välillä, sekä Turku-Tukholman reitillä. Yksi Itämeren alueen suurimmista matkustaja- rahtiliikennevarustamoista, on Tallink Silja, joka kuljettaa Suomen, Viron ja Ruotsin välisessä liikenteessä matkustajia sekä rahtia jokaisena päivänä ympäri vuoden (Tallink Silja).

Suomalaisten ja ruotsalaisten lisäksi aasialaiset ja venäläiset matkustajat olivat löytäneet Suomen ja Ruotsin välisen laivaliikenteen, johon kuuluu upea lukuisista saarista koostuva merimatka elämyksineen, ystävällisen henkilökunnan palveluista puhumattakaan.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää Tallink Silja Oy:n laivojen työturvallisuutta, sekä henkilökunnan mielteitä työnantajan toimia kohtaan pandemian aikana.

Tutkimuskysymykseni opinnäytetyössäni käsitteli sitä, onko covid-19 pandemia aiheuttanut työntekijöille mielenterveyteen liittyviä oireita, joilla saattaa olla

pitkällä aikavälillä vaikutusta työturvallisuuteen. Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Tallink Silja Oy.

Tämän opinnäytetyön seurantajakso oli talvi 2020 - kevät 2021, jolloin korona rokotteet olivat saaneet myyntiluvan ja rokotuksia oli alettu jakamaan koko väestölle. Koronarokotteita käsitellään opinnäytetyössä, sekä kyselyillä on selvitetty pandemia-ajan vaikutuksia ihmisten terveyden tunteeseen ja mielen tunteisiin poikkeuksellisen vuoden aikana. Tällaista kyselyä ei Tallink Siljalla ollut vielä tehty ja tarve tulikin yhtiön puolelta. Aihe oli ajankohtainen ja mielenkiintoinen tutkimuskohde opinnäytetyötäni varten.

Aluksi käsitelän opinnäytetyössäni pandemian ja epidemian eroja, sekä sitä mikä covid-19 virus on ja miten se oli levinnyt maailman laajuisesti pandemiaksi. Tämän jälkeen käsitelin hieman hallituksen toimia, joilla oli ollut suuria vaikutuksia laivayhtiöihin ja sitä kautta myös niiden henkilökuntaan. Rokote covid-19 virusta vastaan sai myyntiluvan työni edetessä. Seurasin keväällä 2021 rokotteen tehoa ja pandemian vaikutuksia laivahenkilökunnan lomautuksiin sekä työhön. Tuon myös esille työnantajan vastuita pandemian aikana. Pandemian vaikutukset laivahenkilökunnan mieleen ja terveyteen ovat tutkimuskysymysten tulosten kohteena. Mielenterveys on noussut isoksi tekijäksi työpoissaolojen syynä.

Tutkimuksen lopussa pohdinta osiossa löytyy tutkijan omia ajatuksia ja neuvoja siitä, kuinka pandemian vaikutusten tuloksia voitaisiin Tallink Siljalla edistää tulevaisuudessa, jos vastaavanlaiseen tilanteeseen vielä joudumme.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyöni alkuun käyn läpi mitä covid-19 on yleisesti, sekä kerron minkälaisia vaikutuksia pandemialla on ollut Tallink Siljan laivojen liikennöintiin. Käsittelen tutkimuksessani työnantajan toimenpiteitä, sekä työssä olevien työntekijöiden tuntemuksia pandemian aikana siitä pystyivätkö tekemään työtään turvallisesti.

Tutkimusongelma nousi esille keväällä 2020 pandemian alussa, kun henkilöstön keskuudessa nousi esille tiedottomuutta lomautusten edetessä. Tiedottomuuden esiintymiseen vaikutti informaation puute, jolla taas oli vaikutusta mielikuvaan työnantajan toimista. Pelkoa oli siitä, että saattaako epätietoisuudella ja stressillä olla vaikutusta jopa mielenterveyteen. Koska aihetta ei ole tutkittu ja tilanne oli ajankohtainen, tutkimuskysymykseksi nousi pandemian vaikutus henkilökunnan mielenterveyteen, sekä mielikuvan muuttuminen työnantajaa kohtaan. Tutkimuksessa löytyvä selvä tutkimusongelma määrittääkin tämän tieteelliseksi opinnäytetyöksi (Kananen J).

Tavoitteeksi nousi tunnistaa ja saada kerättyä tietoa tulevaisuuden varalle, jos vastaavanlaiseen tilanteeseen joudutaan vielä tulevaisuudessa. Tavoitteiden vastaukset esitetään tutkimustuloksissa kaavioilla, joissa oleva tieto nousi esille merihenkilöstölle teetetyssä kyselyssä.

Tutkija on käynyt läpi ja perehtynyt moneen aiheesta sivuavaan kirjallisuuteen niin kirjojen kuin artikkeleidenkin muodossa, enimmäkseen internetistä löytyvien hakujen kautta. Aiheeseen liittyviä tutkimuksia ei vielä ollut saatavilla kuin muutama vastaavanlainen aiheen ajankohtaisuuden takia, mutta näiden muutaman tutkimuksen löytyttyä tutkimusongelmaan saatiin vahvistusta. Lähdeluettelo toimiikin kirjallisuuteen perehtymisen mittarina (Kananen).

Vastaavanlainen kysely merimiesten hyvinvoinnista pandemian aikana oli samaan aikaan lähetetty suomalaisille merimiehille Merimieseläkekassan kautta. Alustavasti olikin sovittu, että aineisto saadaan käyttöön opinnäytetyöni tutkimusosiota varten, jolloin olisi saatu verrattua kahta samantyylistä aineistoa keskenään. Tällöin olisi saatu tarkempi mittari lopputulosta ajatellen. Aineiston

saanti kuitenkin viivästyi, koska kyseisen tutkimuksen vastausaikaa jatkettiin toistamiseen kesään 2021 asti. Tämän opinnäytetyön tavoite valmistua oli ennen kuin kysely olisi ehtinyt valmistua analysointia varten.

Lomautettujen työntekijöiden tuntemuksia sain haastattelemalla heitä suoraan, sekä jakamalla kyselylomakkeen yhtiön kautta koko Tallink Siljan merihenkilöstölle.

Tämän opinnäytetyön seurantajakso on talvi 2020 - kevät 2021, jolloin korona rokotteet olivat saaneet myyntiluvan ja rokotuksia alettu jakamaan koko väestölle. Koronarokotuksia käsittelin opinnäytetyössäni sekä selvitin kyselyllä ihmisten tuntemuksia ja vaikutusta terveyden tunteeseen poikkeuksellisen vuoden ajalta.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUSTAPA JA MENETELMÄT

Opinnäytetyöni kohteena olevassa yrityksessä kuului merihenkilöstöön, johon tutkimus kohdentui. Tutkijana pääsin seuraamaan läheltä pandemian aiheuttamaa poikkeusaikaa sekä työpaikalla, että lomautettuna henkilöstön jäsenenä. Tutkimustyöni edetessä tutkimus menetelmien käyttö laajeni tiedon tarpeellisuuden takia laadulliseen sekä määrälliseenkin tiedonhankintaan.

3.1 Toteutustapa

Tutkimuksessani oleellista oli saada Tallink Silja Oy:n tuki työlleni ja tätä kautta saada käyttööni mahdollisuuden jakaa kyselyä koko merihenkilöstölle Lyyti -alustan kautta.

Tutkijan kontaktien kautta saatiin viisi osallistujaa kohderyhmästä muokkaamaan ja kokeilemaan alkuperäistä kyselylomaketta, joka sittemmin muokattiin kyselyyn sopivammaksi.

Yhtiön esimiehiltä konttorilta ja laivan intendentiltä sain luvan tehdä tutkimuksen aiheesta, koska aihe nähtiin erittäin ajankohtaiseksi sekä tarpeelliseksi.

3.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusongelmia ratkaistaan menetelmällä, jota kutsutaan tutkimusotteeksi. On olemassa kahta eri ryhmää tutkimusotteesta, kvalitatiivinen sekä kvantitatiivinen tutkimus ja näiden valitseminen tutkimukseen riippuu tutkimusilmiöstä. (Kananen 158.)

Opinnäytetyöni edetessä jouduin yhdistämään tutkimusotteet, jonka avulla sain mahdollisimman monipuoliset ja täydentävät tulokset. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni käytin siis kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää sekä laadullista menetelmää eli kvalitatiivista tutkimusta.

Lomakekyselyn käyttö tutkimuksessa on tyypillinen määrällinen menetelmä, jolloin kysytään samassa muodossa samoja asioita suurelta joukolta. Tällöin joukko vastaajia muodostaakin otoksen kyselyn kohteena olevasta joukosta. Kun halutaan tietää pitääkö tietty teoria paikkaansa, tällöin määrällinen tutkimus sopii tilanteeseen. Kyselyn avulla saatu data analysoidaan tilastollisin keinoin, jolloin saadaan vastaukset koskemaan koko joukkoa. (Ojasalo ym. 2014. 104–105.)

Kirjassa kehittämistyön menetelmät kuvaillaankin laadullisen tutkimuksen lähtökohdaksi todellisen elämän kuvaamisen. Tällöin kun tutkimuksen kohde valitaan harkinnanvaraisesti, puhutaan näytteestä otoksen sijaan, jolloin halutaankin lisää tietoa juuri tietyistä kohteista. Tyypillistä laadullisessa tutkimusmenetelmässä on, että tutkija osallistuu ja on lähellä tutkittavia. Tällöin tutkija pystyy tekemään omia perusteltuja päätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Ojasalo ym. 2014, 104–105.)

3.2.1 Kirjalliset dokumentit

Yhtenä käytettynä menetelmänä opinnäytetyössä oli dokumenttianalyysi, jossa tietoa saatiin verbaalisista sekä symbolisista aineistoista. Tällaisia tiedonkeruun kohteita ovat esimerkiksi raportit, tekstiksi muutetut haastattelut, www-sivut sekä lehtiartikkelit. Dokumenttien tutkiminen ja analysointi tarkoitti sitä, että suuresta määrästä tietoa koostettiin selkeämpi ja pelkistetympi aineisto. (Ojasalo ym. 2014, 138–147.)

Osa dokumenteista sisälsi arkaluontoista materiaalia, eikä täten soveltunut julkaistavaksi opinnäytetyössäni.

3.2.2 Haastattelut ja kyselyt

Yksi eniten käytetyistä tiedonkeruun menetelmistä on kysely. Kyselyiden etuna on laajan kyselyaineiston kerääminen, sekä menetelmänä kysely on varsin tehokas

ja nopea. Heikkouksina kyselyistä pidetään tuotetun tiedon pinnallisuutta. (Ojasalo ym. 2014, 108–129.)

Opinnäytetyössäni käytettiin digitaalista eli sähköistä kyselyä, jossa käytettiin Lyyti-alustaa jakamalla 686:lle Tallink Siljan henkilöstön jäsenelle kyselylomake huhtikuussa 2021. Vastausaikaa oli kolme viikkoa ja kyselyyn vastasi 224 henkilöä.

Sähköisen tiedonkeruun vahvuuksia ovat edullisuus, nopeus ja helppous. Toisaalta sähköisessä tiedonkeruussakin on omat haasteensa, kun kattavuutta heikentää usein kyselyiden jääminen roskapostisuodattimiin. (Ojasalo ym. 2014, 108–129.)

Haastattelu on erittäin hyvä keino, kun halutaan kerätä aineistoa tutkimus- ja kehittämistyössä. Kun kehittämiskohdetta on vähän tutkittu, saadaan haastatteluilla kerättyä uusia näkökulmia. (Ojasalo ym. 2014, 108–129.)

Haastatteluiden suorittamiseen on monia eri tapoja. Osallistujien määrä kertoo, onko yksilö- vai ryhmähaastattelu kyseessä. Tapoja haastatella on erilaisia, kuten lomakehaastattelu, syvähaastattelu tai yleisimmin käytetty, teema haastattelu. Teemahaastattelussa haastateltava ja haastattelija keskustelee ennalta mietityistä asioista liittyen tukittavaan asiaan tai ilmiöön. (Kananen 2014, 70–72.)

Opinnäytetyössäni käytin aineiston keruun apuna puolistrukturoitua eli teemahaastattelua. Haastattelun kysymykset ja aiheet olivat ennalta mietittyjä ja ne liittyivät opinnäytetyön tavoitteisiin. Tutkimuksessa haastateltiin yrityksen työkykyjohtajaa Johanna Weckströmiä Teams- videoneuvottelusovelluksella ja haastattelu nauhoitettiin myöhempää analysointia varten.

Kyselylomake testattiin viidellä henkilökunnan jäsenellä, jonka jälkeen lomakkeeseen tehtiin muutoksia ja korjauksia, ennen kuin se julkaistiin muulle merihenkilöstölle.

4 PANDEMIA

Pandemiaksi kutsutaan herkästi tarttuvaa tautia, joka leviää muihin maanosiin. Sairauksia aiheuttava tauti, joka leviää yhdessä maassa, kutsutaan epidemiaksi niin kauan, kunnes se leviää muihin maihin, tällöin tautia aletaankin kutsumaan pandemiaksi. (Tiede- ja Terveys).

Covid-19 tapauksessa tapahtui muutos epidemiasta pandemiaksi, kun Maailman Terveysjärjestö julisti maaliskuussa 2020 viruksen levinneen jo maailman laajuisesti (WHO).

4.1 Covid-19-viruksen eteneminen

Maaliskuussa julistettiin maailman laajuiseksi pandemiaksi Kiinan Wuhanin kaupungista levinnyt uusi aiemmin tuntematon koronavirus, Sars-CoV-2. Uusi koronavirus nimettiin sen sukulaisviruksen, SARS-koronaviruksen mukaisesti covid-19 virukseksi, joka tulee sanoista corona, virus, disease. Joulukuussa 2019 Kiinan Wuhanissa todettiin keuhkokuume tapauksia, joiden alkuperänä pidetään yksittäistä tartuntaa, joka oli tapahtunut ihmisen ja eläimen välillä. Ainakin lepakoilta Aasiassa oli löydetty kyseistä SaRS-CoV-2 virusta. (THL.)

Ensisijaisesti covid-19 tarttuu pisaratartuntana, jolloin viruksen saanut yskii tai aivastaa. Kontaktissa virus saattaa levitä, jos tartunnan saanut on yskinyt käteensä ja toinen koskee siihen. Ilmavälitteisiä tartuntoja on havaittu sisätiloissa, joissa on heikko ilmanvaihto. (THL.)

Mahdollisen ilmasta saadun tartunnan voi välttää pitämällä vähintään kaksi metriä väliä lähimpään henkilöön, välttämällä suuria ihmismassoja ja käyttämällä hengityssuojainta (THL).

Kosketuksen kautta pinnoilta covid-19 virus voi tarttua ihmiseen, jos virusta sairastava on juuri levittänyt hengitystie-eritteitä. THL (2021) julkaisi että, laboratorioissa on havaittu korona viruksen säilyvän pinnoilla muutamasta tunnista jopa kolmeen päivään. Taudin itämisajaksi on arvioitu 1–14 päivää, jota kutsutaan aikaa tartunnasta ensioireisiin. (THL.)

Covid-19 virus on siitä petollinen, että se saattaa tarttua toiseen henkilöön jo ennen kuin tartunnan kantaja itse saa oireita, eikä kaikki saa välttämättä ollenkaan oireita. Yleisimmin oireet tulevat 4–5 päivän sisällä tartunnan saamisesta. Korona virus saattaa aiheuttaa vakavan hengitystieinfektion, joka voi olla toisilla oireeton ja toisille aiheuttaa vakavan taudin. Varsinkin yli 70-vuotiaat sekä henkilöt, joilla on jo perussairauksia ovat riskiryhmää, joka voi saada vakavan taudin. (THL).

Oireita, joita Covid-19 saattaa aiheuttaa ovat:

- Päänsärky
- haju- ja makuaistin häiriöt
- nuha, nenän tukkoisuus
- yskä
- hengenahdistus
- voimattomuus, väsymys
- lihaskivut
- kurkkukipu, kurkun karheus
- kuume
- pahoinvointi
- ripuli.

(THL 2021).

Maailman laajuisesti covid-19 aiheutti suuriakin kuolemia varsinkin maissa, joissa ei reagoitu tarpeeksi vakavasti taudin alkaessa. Tammikuun 24 päivänä 2021 oli WHO:n (2021) tilastoiden mukaan tartunnan saaneita jopa 97,464 miljoonaa ihmistä sekä yli 2,1 miljoonaa on kuollut covid-19 virus taudin aiheuttamana. Jos henkilö, joka on tartunnan saanut, menehtyy kuukauden kuluttua tartunnan saamisesta, merkitään tällöin kuolinsyyksi covid-19 virus (THL).

Suomessa Hallituksen julistamat poikkeustilat ja rajoitus toimenpiteet elinkeinolle sekä harrastuksille ovat auttaneet pitämään kurissa viruksen leviämistä.

Tammikuun loppupuolella 24.1 tilanne Suomessa oli, että ilmoitettuja koronatartuntoja oli 41 915 henkilöllä sekä kuolemia oli 644 kappaletta. (THL.)

Joulukuussa ensimmäiset rokotteet covid-19 virusta vastaan olivat saaneet myyntiluvan. Suomeen ensimmäiset rokotteet saapuivat joulukuussa ja rokotukset alkoivat sairaalahenkilökunnalle välittömästi. (STM.)

4.2 Hallituksen toimet Suomessa

Maailman laajuisesti levinneen covid-19 viruksen aiheuttaman pandemian takia joutui Suomen Tasavallan Presidentti Sauli Niinistö yhdessä hallituksen kanssa määräämään valmiuslain käyttöön oton. Valmiuslain puitteissa hallitus pystyi määräämään erilaisia rajoitustoimia koronavirus tilanteen vuoksi. (Hakala.)

Rajoitustoimet koskivat eri toimialoja sekä ihmisten liikkumista ja kokoontumista rajoitettiin erilaisilla toimenpiteillä. Suomessa keväällä vallinneet poikkeustilat päättyivät 16.6.2020. Sen jälkeen valmiuslain nojalla annetut päätökset, viranomaisohjeet ja suositukset eivät enää ole olleet voimassa. (STM.)

Keväällä 2021 hallitus ilmoitti määräävänsä taas poikkeustilan, joka koski ravintoloita ja muita ravitsemisalalan yrityksiä. Kesto oli kolme viikkoa alkaen 8.3.2021. Sulku koski yrityksiä ravitsemisalalla, jotka toimivat alueilla, joissa covid-19 pandemia oli leviämisen- ja kiihtymisvaiheessa. (tiedotustilaisuus 25.2.2021.)

Poikkeustilan määräämisen syynä oli erityisen vakavaa suuronnettomuutta vastaava hyvin laajalle levinnyt vaarallinen tartuntatauti, josta säädetään valmiuslain 3 §:n 5 kohdassa (Valtioneuvosto 1.3.2021).

4.3 Rokote covid-19 virusta vastaan

Suomessa rokote estämään covid-19 virusta annetaan kaikille yli 16-vuotiaille maan kansalaisille. Rokote on kaikille maksuton ja rokotteen ottaminen on vapaaehtoista. (THL.)

Syksyllä 2020 muutama lääkeyhtiö kertoi onnistuneensa kehittämään korona virusta suojaavan rokotteen. Esteenä oli enää myyntilupa rokotteelle.

Rokote voi saada myyntiluvan, kun se on osoitettu riittävän turvalliseksi ja tehokkaaksi ja valmisteen laatu on hyväksyttävä. Myyntiluvan Euroopan alueelle antaa Euroopan komissio Euroopan lääkeviraston (EMA) tekemän arvion perusteella. (STM.)

Helmikuun alussa 2021 Euroopan Unionin alueella oli myynnissä jo kolmen eri valmistajan koronavirusrokotetta: BioNTechin ja Pfizerin, Modernan sekä AstraZenecan valmistama koronavirusrokote (THL).

Rokotteen antamisen jälkeen elimistön puolustusjärjestelmä aktivoituu heti. Koronarokotteita annetaan kaksi annosta. Suojateho on ollut mRNA-rokotteissa noin 50 prosenttia kahden viikon kuluttua ensimmäisestä annoksesta ja noin 90 prosenttia juuri ennen toisen annoksen antamista. Toisella annoksella saadaan suojateho mahdollisimman vahvaksi ja pitkäkestoiseksi. (THL.)

Sosiaali- ja Terveys Ministeriön mukaan ensimmäiset rokotteet estämään covid-19 virusta, saapuivat joulukuussa 2020 Suomeen. Ensimmäinen erä oli Pfizer - BioNTechin tekemiä rokotteita. Ensimmäiset rokotteet jaettiin 27.12.2020 terveyden huollon ammattilaisille, jotka olivat suurimmassa vaarassa hoitaessaan koronapotilaita. (STM.)

Alkuun rokotteita koronavirusta vastaan ei ollut tarjolla kaikille, joten Suomessa rokotteet annettiin rokotusjärjestyksen mukaisesti. (Valtioneuvoston asetus, 2020).

Valtioneuvoston Asetuksessa kehoitettiin antamaan rokotteet eri väestöryhmille tietyssä järjestyksessä seuraavanlaisesti:

1. Covid-19 tautiin sairastuneiden tai sairastuneeksi epäiltyjen henkilöiden tutkimiseen, välittömään hoitoon tai huolenpitoon liittyvä tai muuta kiireellistä hoitoa antava sosiaali- tai terveydenhuollonhenkilöstö sekä sosiaali- huollon iäkkäille henkilöille tarkoitetun asumispalvelun ja laitoshoidon toimintayksikön asukkaat ja henkilöstö.
2. 70-vuotta ja vanhemmat henkilöt
3. Henkilöt, joilla on vakavalle covid-19 taudille altistavia sairauksia
4. Muut kuin 1–3 kohdassa tarkoitetut henkilöt.

(Valtioneuvoston asetus 22.12.2020.)

Helmikuun 11. päivänä 2021 oli annettu 195 000 rokotetta, määrässä olivat kaikki, jotka olivat saaneet ensimmäisen korona rokotteen. Huhtikuun 15.päivänä 2021 oli ensimmäisen rokotteen saanut 123 0792 henkilöä sekä toisen annoksen saaneita oli 110 000 henkilöä, eli ensimmäisen annoksen huhtikuussa oli jo saanut 22,1 % Suomen väestötietojärjestelmästä löytyvistä sekä toisen annoksen oli saanut 2,0 %. (THL.) Rokotukset jatkuvat vielä tulevaisuudessa, joten tutkijana jouduin rajaamaan esitetyt tiedot pandemian ja rokotusten kulusta opinnäytetyössäni 2021 huhtikuun puoleen väliin mennessä tapahtuneisiin.

Suomessa käytiin iltapäivälehdissä keskustelua, kuinka hitaasti alkuvaiheessa oli rokotteita saatu maahan ja rokotettua ihmisiä. Tämä lisäsi pelkoa ja epävarmuutta ihmisissä, jotka olivat odottaneet ihmepelestusta pandemia tilanteesta sekä paluuta entisiin parempiin aikoihin.

Tehokkaasta rokottamisesta löytyikin Our World in data- sivustolta, jonka tutkimuksista selvisi rokotteiden antamisen tehokkaimpien valtioiden ykkösenä maaliskuussa 2021 olleen Israel. Valtio, joka oli saanut ripeällä tahdilla rokotettua lähes koko 9 miljoonan väestön, oli saanut koronan kuriin oman valtion sisällä. (Our World in Data.)

Suomessakin oli huomattu, kuinka rokotteen tehoaminen oli vaikuttanut sairastuneiden määrän vähentymiseen. Rokotevastaisuus onkin vähentynyt entisestään tulosten parantuessa ja ihmisten seuratussa muiden maiden edistymistä. Silti Valtion neuvoston kanslian muistion (5.3.2021) mukaan koronarokotteesta ja koronaviruksesta oli liikkeellä paljon virheellistä ja valheellista tietoa, joka saattoi uhata pahimmassa tapauksessa ihmisten terveyttä. Keinoina vastaisuuden torjunnassa Valtionneuvoston kanslia kertoikin olevan tarpeen selkeämmän ja yhtenäisemmän viestinnän tehostamiseen, kun viestitään viruksen leviämisen ja estämiseen liittyviä asioita. (Valtioneuvoston muistio 5.3.2021.)

Hallitus oli linjannut alkuun että, Astra-Zenecan rokotetta annetaan vain alle 70-vuotiaille, koska sen suojateho heikkenee vanhemmilla ihmisillä. THL:n ylilääkäri Hanna Nohynek kertoo lääkirilehdessä Suomen rokotusstrategian tavoitteena olevan kuolemien ja elinvuosien menetysten sekä tautitaakan ehkäisy. Myös terveydenhuollon kantokykyä ylläpidetään ja turvataan rokotusten avulla. (Lääkirilehti, 15.2.2021.)

Euroopan Lääkeviraston mukaan osalla rokotetuilla Euroopassa oli esiintynyt harvinaislaatuista verenhyytymishäiriötä, jonka yhteyttä Astra Zenecan rokotteeseen pidetään mahdollisena. Terveiden ja Hyvinvointilaitos olikin linjannut uudestaan, että Suomessa Astra-Zenecan rokotetta annetaan jatkossa 65-vuotta täyttäneille ja sitä vanhemmille, pois lukien henkilöt, jotka ovat sairastaneet aivolaskimotuksen tai verihitteeniukkuuden eli hepariinihoitoon liittyvän trombosytopenian. (THL 14.4.2021.)

5 PANDEMIAN VAIKUTUKSET

Ensimmäistä kertaa laivoilla ei täysin oltu tilanteen kanssa, koska olihan vuosien saatossa ollut myös pienempiä epidemioita kuten esimerkiksi tuhkarokkoa ja norovirusta, jotka olivat aiheuttaneet aiemmin poikkeustilanteita laivojen päällä. Suurimpana uutena asiana tuli covid-19 viruksen käytöksen takia asiakkaiden sekä työntekijöiden suojaaminen asiakas ja miehistötiloissa esimerkiksi plekseillä, turvaväleillä, visiireillä, hengityssuojaimilla. (Weckström, J Liite 1.)

Omassa opinnäytetyössäni keskityin Tallink Siljan henkilökuntaan sekä minkälaisia vaikutuksia korona pandemia on aiheuttanut henkilökunnan omaan jaksamiseen sekä asenteisiin työnantajaansa kohtaan.

5.1 Varustamot

Tunnetuimpia varustamoita eli laivayhtiöitä Suomessa ovat Tallink Silja oy, Viking Line Abp, Wasa Line, Eckerö Line, Godby Shipping Ab sekä Finnlines Oy. Suomen Varustamot Ry:n mukaan Suomessa oli 2020 loppupuolella 25 varustamoita, joilla aluksia Suomen lipun alla oli lokakuun lopulla 2020 (Suomen varustamot Ry).

Kauppa-alusluettelo, johon merkitään ulkomaan liikenteessä toimivat alukset, kuului vuoden 2020 joulukuussa yhteensä 112 alusta. Merenkulku onkin Suomelle välttämätön, koska Suomen viennistä ja tuonnista kulkee lähes 90 % meriteitse. (Tilastokeskus 1.1.2021.)

Matkustajaliikenne yleisesti pysyi samana vuonna 2019 verrattuna edellisvuoteen. Vuonna 2019 matkusti 19,1 miljoonaa matkustajaa Suomen ja ulkomaiden välillä. Kun alkuvuonna 2020 Covid-19 alkoi leviää Suomessa, niin suurin osa aluksista jouduttiin pysäyttämään ja henkilökuntaa lomauttamaan varsinkin matkustaja-alusvarustamoissa. Merimies-lehdessä (Laminsivu, S) kirjoittaakin että, suomalaisista merimiehistä 6700 oli puolet lomautettuna ja loputkin lomautusuhan alla. (Merimieslehti.) Vielä 2021 kevät talvella suomalaisista merimiehistä oli valtaosa lomautettuina.

Matkustajamäärät laskivat Tallink Siljan yhtiön kaikilla reiteillä. Useita reittejä pysäytettiin tiukoista matkustusrajoituksista ja poikkeustilasta johtuen. Suurinta pudotus matkustajamäärissä oli Ruotsi-Latvia-reitillä (82,5 prosenttia vähemmän

matkustajia, kuin vuonna 2019) sekä Ruotsi-Viro-reitillä (81,9 % vähemmän matkustajia). Liikennöinti keskeytettiin näillä reiteillä kokonaan tai osittain maaliskuusta 2020 alkaen. Suomi-Ruotsi-reittien matkustajamäärät vähenivät 66,1 prosenttia ja Suomi-Viro-reitin 52,3 prosenttia vuonna 2020 verrattuna vuoden 2019 lukuun. (Tallink Silja Oy.)

5.2 Tallink Silja Oy

Tallink Silja Oy on osa AS Tallink Groupia, joka on yksi Itämeren alueen suurimmista matkustaja- ja rahtiliikennevarustamoista. Yhtiö liikennöi laivoja Silja Line -brändin alla Helsingistä ja Turusta Ahvenanmaan kautta Tukholmaan. Tallink Silja Oy toimii Helsingissä ja Turussa sekä tytäryhtiö Sally Ab Maarianhaminassa. Yritys työllistää maalla noin 250 ja merellä noin 700 henkilöä. AS Tallink Grupp on listattu Tallinnan pörssissä vuodesta 2005 ja Helsingin pörssissä joulukuusta 2018 alkaen. (Tallink Silja.)

Tallink Silja Oy:n laivoja on kaksi. Silja Serenade, joka oli vielä alkuvuonna 2020 reittiliikenteessä Helsingistä Tukholmaan sekä Baltic Princess, joka on ollut vuodesta 2013 asti Turku-Tukholma reitillä. Silja Serenade risteili poikkeuksellisesti kesällä 2020 Helsinki - Riika väliä. Baltic Princess toimi rahtiliikenteessä poikkeusaikana, jolloin osan aikaa valtion rajat olivat suljettuna. (Tallink Silja.)

Covid-19 pandemia alkoi näkyä konkreettisesti yhtiössä maaliskuussa 2020 matkustajien peruuttaessa matkoja laivoille sekä laivayhtiö ilmoitti aloittavansa YT- neuvottelut merihenkilökunnan kanssa. Päätöksiä syntyi ja valtaosa Tallink Siljan merihenkilökunnasta sai lomautuspaperin käteensä. Lomautus ilmoitus oli osalla kirjattu heinäkuun 2020 alkuun asti. (Tallink Silja.)

Jokainen merimies tällaista taisi aavistella, mutta tämän kuultuaan moni meni aivan sanattomaksi. Tästä alkoi painajainen, jonka jokainen uskoi menevän ohi nopeastikin, kestävän korkeintaan pari-kolme kuukautta.

Seuraavassa Tallinkin lehdistötiedotteista kerättynä tietoa, kuinka keväällä 2020 laivojen kulku pysäytettiin:

- 15.3.2020 alkaen Tallink keskeyttää liikennöinnin Tallinna-Tukholma reitillä.
- 16.3.2020 alkaen Tallink keskeyttää Tukholma-Riika reitin liikennöinnin.
- 17.3.2020 alkaen Tallink keskeyttää Silja Europan liikennöinnin Helsinki-Tallinna reitillä.
- 18.3 alkaen Tallink Star pysäyttää liikennöinnin Helsinki-Tallinna välillä.
- 19.3 Tallink pysäyttää Helsinki-Tukholma-reitin laivat Silja Serenaden ja Silja Symphonyn.
- 19.3 alkaen alukset Baltic Princess sekä Silja Galaxy siirtyvät Turku-Kapellskär-reitille ja alkavat kuljettaa ainoastaan rahtia. Matkustaja liikenne lopetetaan Suomen hallituksen 17.3.2020 antamalla päätöksellä sulkea Suomen rajat.
- 23.3 Baltic Princess ja Silja Galaxy palaavat Turku-Tukholma reitille Ahvenanmaan kautta. Reitillä varmistetaan elintarvikkeiden ja tavaroiden merikuljetus Suomen/Ahvenanmaan-Ruotsin välillä koronavirustilanteessa.
- 11.4 alkaen Tallink Silja keskeyttää henkilöliikenteen Virosta ja Ruotsista Suomeen. Suomen hallituksen pyytää varustamot lopettamaan kai-ken henkilöliikenteen matkustajalaivoilla estääkseen koronaviruksen leviämistä. Rajoitus voimassa 13.5 saakka. Tämän jälkeen rajoituksia avattiin hieman, Suomen hallituksen 4.5.2020 tekemän päätöksen mukaisesti työmatkaliikenne, muu välttämätön liikenne sekä Suomen kansalaisten paluu Suomeen voidaan aloittaa 14.5 alkaen. (Tallink Silja.)

Tasan neljä kuukautta keväällä 2020 kesti ennen kuin Tallink konsernin kaikki laivat olivat taas samaan aikaan liikenteessä, tämä päivä oli 15. heinäkuuta, kun edellisen kerran olivat 14.3.2020 samaan aikaan liikenteessä (Tallink Silja).

Siljan laivoista Serenade lähti kokeilemaan uutta reittiä Helsingistä-Riikaan, Latviaan. Tämä osoittautuikin erittäin suosituksi karanteeni kevään jäljiltä, joten

yhtiö päättikin, että Ruotsiin ei kannata risteillä vallitsevan koronatilanteen vuoksi ja valittiin Latvian Riika kohteeksi koko loppuvuodeksi 2020. (Tallink Silja.)

Kesä meni hienosti ja matkustajia riitti, vaikka matkustaja määriä oli rajoitettu laivan päällä. Syyskuussa taas alkoi YT-neuvottelut ja työntekijät, jotka olivat saaneet työskennellä heinä-syyskuun aluksella, saivat yllättäen tietää joutuvansa lomautusten piiriin. Nyt lomautuksia jatkettiin alustavasti maaliskuun 2021 loppuun asti, jonka jälkeen ne näyttivät jatkuneen ainakin kesään 2021 asti. Opinnäytetyöni jouduin rajaamaan huhtikuun loppuun 2021, johon mennessä ei Covid-19 viruksen aiheuttamaa pandemiaa ollut saatu vielä kuriin.

5.2.1 Henkilökunnan lomautukset

Keväällä pandemian aiheuttamien toimien takia Tallink Silja joutui aloittamaan YT-neuvottelut henkilöstön kanssa, jotka johtivat suuren osan laivoilla työskentelevien merimiesten lomautuksiin.

Kuten Yhteistoimintalaki neuvoo YT-neuvotteluista eli yhteistoimintaneuvotteluista, jotka työnantajan on käytävä henkilöstön edustajien kanssa, kun se harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomautukseen, tai osa-aikaistamiseen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. (Yhteistoimintalaki, 76).

Jokainen ymmärtääkin, että tässä tilanteessa taloudelliset perusteet olivat totta, koska laivoilta asiakkaat kaikkosivat rajoitusten voimaan tullessa.

Keväällä 2020 monet lomautetuksi joutuneet olivatkin alkujärkytyksen jälkeen toiveikkaina siitä, että kesään mennessä risteillään vielä entiseen tapaan. Kesällä 2020 näytti jo siltä, että olimme Suomessa selättäneet Covid-19 viruksen ja saimme rajat auki, kunnes taas rajat sulkeutuivat ja osa laivoista jäi makaamaan rantaan. Matto vedettiin taas alta monelta suomalaiselta merenkulkijalta. Edessä oli taas lomautukset ja toivo hiipui tulevasta entisestään. Osalla henkilökunnasta aiemmat lomautukset keväällä, olivat laitettu päätymään heinäkuun 2020 alkuun.

Vuonna 2020 Tallinkin kokonaismatkustajamäärä laski 61,8 %, verrattuna edellisvuoteen. Kuitenkin haasteellisen vuoden jälkeen nähtiin, että rahtia kuljetettiin melkein sama määrä kuin vuonna 2019, vain 5,2 prosenttia vähemmän. (Tallink Silja.)

Tallink Silja on ilmoittanut aloittavansa risteilyt taas kesällä 2021, jolloin Silja Serenaden olisi tarkoitus palata liikenteeseen Helsinki -Tukholma väliselle reitille (Tallink Silja).

Opinnäytetyötäni tehdessä ei vielä ollut päätettynä liikennöinnin tarkempaa aloitus päivämäärää sen tarkemmin. Virus oli vielä vahvasti keskuudessamme. Rokotusten kattavuuden lisääminen toi toivoa, että virus alkaisi häviämään pikkuhiljaa.

5.2.2 Tiedottaminen

Henkilökunnan tiedottamisesta kerroin omien havaintojeni ja henkilökunnan jäsenien haastattelujen perusteella.

Keväällä yhteistoimintaneuvotteluiden päätösten jälkeen tuli tyhjä sekä ennen kaikkea epätietoinen olo monelle. Moni lähti laivasta lomille epävarmassa tilanteessa, eikä voinut tulla takaisin koko vuotena. Päälimmäisenä halu uskoa, että vanha normaali koittaisi mahdollisimman nopeasti. (Haastateltava A.)

Aikaa kului ja mielessä pyöri kysymyksiä, milloin saan tietoa itseäni sekä työyhteisöä koskevista asioista? Saanko tukea sekä apua jostain? Auttaako työterveys? Ottaako joku minuun yhteyttä? (Haastateltava A)

Alkuun, kun ilmoitukset lomautuksista käynnistyivät yhtiössä, jokaiselle tuli pikaisesti hoidettavia asioita, kuten tehdä ilmoitus TE-toimistoon, omaan liittoon päivä-rahahakemusten tekemistä sekä hoidettava muutokset verokorttiin. Toisille asioiden hoitaminen oli helppoa, toisille taas erittäin hankalaa taustalla olevan pelon ja epävarmuuden vuoksi. Pelkoa lisäsi tulevat taloudelliset ongelmat ja huolet kuten, kuinka selvitä lainoista ja lasten harrastusmaksuista. Usealla lomautetulla oli laivalla ongelmia tehdä hakemuksia internetissä, kaikki tämä oli aivan uutta arkea. Moni sai olla toisten työntekijöiden tukihenkilönä, kun tehtiin hakemuksia tietokoneella. (Laivanpäällä koettuna.)

Tiedonkulun etenemistä kuvailtiin laivalla lomautusten ilmoituspäivänä puutteelliseksi. Erään työntekijän haastattelussa esille nousi tilanne pienestä paniikista johtamisessa, kun moni lähiesimies oli nostanut kätet pystyyn, ja

vastannut, ”että ei ole meidän asiamme auttaa. Kukin selvittää asiat itse tai kysyy luottamusmiehiltä.” Olisi tilanteen voinut ehkä hoitaa asiallisemmin. Myös haastateltavan kertoman mukaan ”ihmiset olivat ehtineet lukeneet tilanteestaan iltapäivälehdistä ennen kuin esimiehet saivat tiedottaa tilanteesta.” (Haastateltava B.)

Esimiesten saamat tiedot olivat niin sanottua sisäpiiritietoa, jota käytetään ilmaisuna merkittäville salassa pidettäville tiedoille pörssiyhtiöissä. Sisäpiiritiedolla tarkoitetaan arvopaperimarkkinalain 5 luvun 1 §:n mukaan julkisen kaupankäynnin tai 3 luvun 16 §:ssä tarkoitetun kaupankäyntimenettelyn kohteena olevaan arvopaperiin liittyvää täsmällistä tietoa, jota ei ole julkistettu tai joka ei muuten ole ollut markkinoilla saatavilla. (Yhteistoimintalaki s.98.)

Tilanne oli luottamusmiehillekin aivan uusi, vastaavanlaisia henkilökunnan lomautuksia ja poikkeusaikaa ei laivoilla ollut aikaisemmin koettu. Lomautetuiksi joutuneet ovatkin olleet väliin putoajina poikkeustilan aikana. Ovatko he työnantajan työntekijöitä vai jotain muuta? Kuka huolehtii lomautetuista? Näitä kysymyksiä nousi itsellenikin keväällä 2020 pintaan.

6 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuuslaissa kerrotaan työnantajan velvollisuuksista huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä töissä (TTK, 53).

Työturvallisuustoiminnan pyrkimyksenä on, että jokaisella on mahdollisuus tehdä työnsä turvallisesti ja terveellisesti sekä päästä terveellisesti kotiin työjakson jälkeen. Työnantajan on suunniteltava sekä toteutettava tarvittaessa työolosuhteita parantavat toimenpiteet ja huolehdittava että turvallisuutta sekä terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon kaikissa organisaation osien toiminnassa. (TTK, 13.)

Erään työntekijän haastattelussa nousi esille kesällä 2020, ollessaan töissä Silja Serenadilla saaneensa kuvan siitä, että ketään ei tuntenut työpaikkaansa turvallisiksi laivalla johtuen meneillään olevasta pandemiasta. Olisi kaivattu paljon enemmän avoimuutta ja puhumista riskeistä ja suojautumisesta. (Haastateltava C.)

Toiselta nousi esiin, että jo käsidesien löytyminen laivalla lähes joka paikasta, lisäsi tarpeeksi turvallisuuden tunnetta (Haastateltava A).

6.1 Riskien hallinta

Työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:n mukaan työnantajan on vastattava työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lisäksi Työturvallisuuslaissa 2 luvun 15 §:n mukaan työpaikoilla työnantajan velvollisuus on riskien arvioinnin perusteella arvioida, tarvitseeko työntekijöiden käyttää suojaimia esimerkiksi hengityksensuojaimia tai koronavirustilanteessa myös kasvomaskeja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

Ensisijaisesti työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi on käytettävä teknisiä toimia tai työjärjestelyjä. Koronavirustilanteessa ensisijaisia riskinhallinta-toimia ovat työn järjestäminen uudella tavalla sekä turvaväleistä, hygieniasta ja hyvästä ilmanvaihdosta huolehtiminen. (Työsuojelu.)

Työnantaja voi määrätä tiettyjen suojavälineiden käytön pakolliseksi tietyissä tiloissa sekä tilanteissa. Myös työntekijän velvollisuuteen kuuluu tällöin käyttää

suojavälineitä ja muulloinkin, kun on tunnistettu riski, jota voi hallita suojavälineitä käyttämällä. (TTK, 23.)

Työsuojeluviranomainen kuitenkin muistuttaa, että maskit eivät ole henkilösuojaimia, eivätkä ne suojaa tehokkaasti käyttäjäänsä virustartunnalta. Maskien teho perustuu osittain siihen, että mahdollisimman moni käyttää niitä asianmukaisesti. (Työsuojelu.)

Työturvallisuuslaissa kuitenkin mainitaan, että työntekijöiden altistuminen biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei työntekijälle aiheudu vaaraa tai haittaa terveydelle. Yhtenä keinona vähentää altistumista koronalle on hankkia työntekijöille henkilösuojaimet. (Työsuojelu.)

Laivoilla työskenteleville järjestysmiehille ja laivasairaanhoidajilla annettiin ensimmäisinä suositus käyttää hengityssuojaimia. Heillä oli suurin vaara olla altistuneena 15 minuutin ajan covid-19 virukselle laivalla. Samoin riskiryhmään kuuluvia oli suositeltu käyttämään suojaimia tilanteissa, joissa saattaa olla kontaktissa viruksen kantajan kanssa. (Weckström.)

Työterveyslaissa veloitetaan työnantajan järjestämään työntekijöille työterveyshuollon, joka kuuluu kaikille työsuhteen kestosta ja laadusta riippumatta. Työterveyshuolto on toimintaa, jonka tarkoitus on tukea työntekijöiden työkykyä sekä kustantajana sekä järjestäjänä toimii työnantaja. Työterveyshuollon tehtävänä on edistää turvallista ja terveellistä työn tekemistä sekä ehkäisee työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. (TTK, 6.)

Työsuojelun toimintaohjelma laaditaan aluskohtaisesti ja siinä huomioidaan yrityksen työsuojelun toimintatavat ja tavoitteet, joita myös seurataan ja päivitetään olosuhteiden muuttuessa. Ohjelmassa selvitetään työsuojeluvastuut ja työsuojelun toimintatapa. (TTK, 6.)

Covid-19 viruksen aikaisissa ohjeissa suositellaan seuraavaa: kasvomaskeja tarvitaan tilanteissa, joissa turvavälejä ei voida noudattaa, lähikontaktien kesto yli 15 minuuttia sekä tarve suojata muita henkilöitä maskin käyttäjän hengitystie-eritteiltä (Työsuojelu).

Jos hengityksensuojainten tai kasvomaskin käyttöön riskien arvioinnin pohjalta työpaikalla päädytään, pitää työnantajan hankkia suojaimet ja maskit sekä valvoa niiden käyttämistä. Työntekijällä puolestaan on velvollisuus käyttää työnantajan antamia suojavarusteita. (TTL.)

6.2 Työhyvinvoinnin tunne

Henkilökunnan haastatteluissa nousi esiin puutteellista toimintaa ja myös kehitysehdotuksia, miten olisi asioita voinut hoitaa yhtiön puolelta lomautusten aikana parantaakseen työhyvinvoinnin tunnetta.

Yhtenä puuttuvana asiana pidettiin yhteydenpitoa esimiesten puolelta. Tämä aiheutti osalle yksin jäämisen tunnetta, jonka olisi voinut korjata erään työntekijän mielestä esimerkiksi lähiesimiehen yhteydenotolla. Työntekijä kertoi kaipaavansa aitoa ja välittävää keskustelua siitä, kuinka on mennyt ja onko jotain mitä haluaisit tietää”. Tähän haastateltava kertoi että, ”kaipaavansa keskustelua puhelimitse edes kerran kahdessa kuukaudessa”. (Haastateltava E.)

” Haluan tuntea, että joku välittää minusta. Siihen riittäisi välillä vain yksi kysymys - mitä kuuluu?” Näiden puuttuminen nähtiin horjuttaneen luottamusta työnantajaa ja laivalla olevia esimiehiä kohtaan. (Haastateltava A.)

Se mitä mieltä ja mitä ajattelemme työstämme, vaikuttaa tunteisiimme. Laivoilla työskentelevät ovat pitkiä aikoja poissa perheidensä sekä läheistensä luota, tällöin onkin tärkeää tuntea, että työ on itsellekin merkityksellistä. Tuntemus työn tärkeydestä korostuu, kun listaa hyötyjä, kuten perheen elättäminen, työpaikkaedut, uran jatkaminen sekä vaikka maailman näkeminen. Kun työssä käyvät ovat tyytyväisiä työhönsä ja kokevat hallitsevansa saadut työtehtävät, tämä voi vaikuttaa positiivisesti emotionaaliseen hyvinvointiin. Kun taas saadut työtehtävät, joihin ei ole kokemusta ja osaamista sekä tuntemus, että tehtävät ovat liian hankalia suorittaa, voi aiheuttaa stressiä, epävarmuutta ja kielteistä vaikutusta työtään kohtaan. Tällöin saattaa työntekijä menettää kiinnostuksen ja motivaation, sekä päätyä syyttelemään itseään huonosti suoritetusta työstä. (Alandia.)

Yhtiössä olikin suositeltu esimiehiä olemaan kykyjensä mukaan yhteydessä lomautettuihin työntekijöihinsä, mutta käytännössä suositus ei ollut kovinkaan toimiva, koska esimerkiksi lähes kaikki Silja Serenaden esimiehistä olivat lomautettuina (Weckström).

Haastatteluissa nousi esiin erään työntekijän näkemys kysymykseen, kuinka yhtiössä on hoidettu tiedottaminen pandemian aikana. Haastateltava C kertoi näin: ”tiedottaminen hoidettu ala-arvoisesti, Kaikissa oppaissakin sanotaan kriisitilanteissa tiedottamisesta, että vaikka ei olisi mitään tiedotettavaa niin se

vaan olisi todella tärkeää.” Henkilö sanoi kysyneensä asiaa keväällä 2020 pandemian alkuvaiheessa laivan esimiehiltä, jolloin hänelle oli vastattu, ”täällä kaikki painaa ääri rajoilla, ei ole aikaa viestitellä.” Esimiehen vastauksesta muodostui kyseiselle henkilölle johtopäätöksiä esimiehen toimista 1. resurssit olivat liian pienet, jos ollut noin tiukkaa 2. Henkilökohtaiset resurssit eivät olleet riittävät kriisitilanteessa 3. Piilouduttiin kyseisen lauseen taakse, kun huomattiin riittämätön/ virheellinen toiminta, vastuun pakoilua”. (Haastateltava C.)

Työkykypäällikön (Weckström, J) mukaan yhtiössä otettiin pandemian ensimmäisenä keväänä tavaksi lähettää sähköpostilla työntekijöille informaatiota tilanteesta. Keväällä 2020 tilanne oli samana pitkään eli muutosta informaation sisällössä ei juurikaan tullut. Tällöin olikin pohdittu, kuinka usein informaatiota voidaan laittaa henkilökunnalle, ettei se tunnu liialta tietotulvalta ja jää huomioimatta sen takia. Päätelmän jälkeen oli huomattu sopivaksi lähettää kerran kuukaudessa yhtiön työntekijöille informaatiota pandemian tilanteesta yhtiössä. (Weckström.)

Kyselystä nousikin esiin myös kiitosta yhtiön informaation lähettämisen tiheydestä. Mutta esille tuli myös yksinäisyyden ja hylätyksi tulemisen tunteita pandemian alun aikoina. Kaikki huoli ja stressi vaikuttavat ihmisten mieliin, toisilla vähemmän kuin taas toisilla enemmän.

Merimieseläkekassan tutkimusten mukaan merimiesten yleisimmät syyt jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle olivat erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet (32 %), sekä mielenterveyssairaudet (29 %) (Albatrossi 1/2021 s.23).

7 VAIKUTUKSIA MIELENTERVEYTEEN

Korona pandemiasta johtuva epävarmuus ja yhteiskunnassa päällä olevat rajoitukset ovat jo arkipäivää jokaisen suomalaisen päivittäisessä elämässä. Tämä saattaa laittaa monella mielenterveyden koetukselle. (Mieli.)

Moni ihminen joutuu nykyisessä kriisitilanteessa miettimään monia erilaisia asioita, kuten omaa taloudellista tilannetta, voinko itse tai läheiseni sairastua koronaan? Kuinka kestämmme karanteenissa? Milloin pääsen näkemään läheisiäni, jos joudun karanteeniin? Lapset saattavat olla etäopetuksessa, kuinka heidän oppimisensa pysyy hyvällä tasolla? Monet kysymykset vellovat ihmisten päässä pandemian keskellä ja nämä luovat taas epävarmuutta, huolta sekä pelkoa jaksamisesta. (Mieli.)

Työnantajalla onkin velvollisuus huolehtia, että työntekijä on saanut riittävästi opastusta työpaikan olosuhteista, työhön liittyvien vaarojen ehkäisemisestä sekä työn oikeasta suorittamisesta (TTK, 9).

Tartuntavaara työpaikalla mietityttää monia samoin kuin myös altistumiset lasten kouluissa ja päiväkodeissa sekä yhtenä huolen aiheuttajana on myös kulkeminen julkisessa liikenteessä, joka on toisille välttämätöntä esimerkiksi töiden kannalta.

Vuoden 2021 alussa uutisoitiin tutkimuksesta, joka osoittaa, että korona-aika on vaikuttanut varsinkin nuorten ja lasten hyvinvointiin ja etenkin mielenterveyteen. Yhtenä tutkimuksen tekijänä oli Allianssi, jonka tutkimuksen tuloksien vastauksista näkyy nuorten huoli, yksinäisyys ja pelko. Vastauksista jopa 75 % oli kokenut, että koronarajoitukset oli heikentänyt heidän henkistä hyvinvointiaan jonkin verran tai merkittävästi. Kysely toteutettiin tammi- Helmikuun vaihteessa 2021 ja kyselyyn vastasi 1022 nuorta. Nuoret olivat kyselyissä vastanneet esimerkiksi kertomalla, ”kuinka nuoruutta on vaikea elää etänä”. (Allianssi.)

Tutkijana samanlainen huoli nousi merimiesten puolesta, joille pandemian aikaiset olosuhteet ovat merkittävä stressitekijä niin varustamojen kuin miehistönkin kannalta. Haastatteluissa nousikin yhtenä isona asiana esiin myös huoli oman työpaikan tulevaisuudesta ja kuinka se vaikuttaa kaikkeen elämässä.

Laivatyössä on käytössä vuorottelujärjestelmä, joko tarkoittaa että työntekijät työskentelevät säännöllisesti viikko tai viikkoja laivalla ja saman verran vapaata mahdollisimman säännönmukaisesti. (SMU).

Vuorottelujärjestelmä, jossa vietetään työyhteisön kanssa pienissä tiloissa kaikki aika niin työssä kuin työvuoron jälkeen on tuonut monelle ystäviä ja vahvoja tunnesiteitä laivan päällä. Työntekoa pitkiäkin aikoja poissa perheiden luota. Tämän merimiesten elämän on jokainen itse valinnut, tällöin se tuo mukanaan niin mahdollisuuksia kuin haasteitakin. (Alandia.)

Laivatyön kautta eri ikäluokilla on syntynyt ystäviä merimiesuran aikana ja näitä erityisesti kaivataan, kun yhteiskunnassa on massiiviset rajoitukset päällä ja joudutaan eristykseen ystävistä sekä yhteisistä hetkistä työpaikalla.

Haastatteluissa nousi myös erilaista näkemystä esille, kuten erään kertomana: ”Nyt olen huomannut, kuinka ihminen muuttuu pedoksi tällaisena aikana. Hyvinä aikoina ollaan työkavereita, solidaarisia, rakastetaan kaikkia ja niin edelleen. Valitettavasti kriisitilanteessa ihmiset ovat muuttuneet toisia käyttäviksi ja katkeriksi esimerkiksi siitä, että miksi toi on töissä ja mä en ole”. Haastateltava lisäsi vielä, että ”Omahyväisyys on kasvanut kuten joidenkin tehdessä itselle ylimääräisiä päiviä eikä haluta antaa töitä niille, jotka tarvitsevat niitä oikeasti taloudellisen hädän vuoksi. Tilanteet on aiheuttanut katkeruutta ja vihaa niissä, joille ei ole töitä ollut tarjolla”. (Haastateltava C)

Käyttäytymistieteiden maisterin J. Kull (2020) mukaan merimiehet ovat yksi helpoimmin altistuva ammattiryhmä juuri mielenterveyksille johtuen pitkälti pitkistä työajoista, epäterveellisistä ruokailutottumuksista sekä laivoilla ollaan eristettynä muusta maailmasta pitkän ajan, jotka taas johtavat stressaaviin tilanteisiin. Myös unenlaatuun vaikuttavia haittatekijöitä löytyy laivaympäristöstä. (Albatrossi 4/2020.)

J. Kull (2020,17) mukaan kevät 2020 oli erittäin kuormittava merenkulkijoiden henkiselle jaksamiselle. Hänen mukaansa merimiehistä jopa 25 % oli kokenut masennusta ja monet olivat miettineet jopa itsemurhaakin. (Albatrossi, 4/2020 17.)

Mielenterveysongelmat ovat aikaisemmin leimanneet niistä kärsivää henkilöä pitkään ja aiheuttaneet jopa häpeää. Totuus vain on, että mielenterveys on yhtä todellista kuin fyysinen terveytemme ja nämä kaksi ovatkin yhteydessä toisiinsa. Lisääntynyt riski tulee vaikuttamaan jokapäiväiseen työhömme laivoilla. (Alandia.)

Osa laivoista on pystynyt liikennöimään rajoitusten aikana lähinnä liikenne- ja viestintävirasto Traficomien myöntämän huoltovarmuuden tukevan tuen avulla (Traficom). Tämä on tarkoittanut, että osa henkilökunnasta on saanut jatkaa töissä lähes normaalisti. Vaikutusta työtehtäviin on tullut poikkeuksellisen haastavan ajan aikana ja työntekijä puolelta kerrottiin, että ”poikkeusjärjestelyt laivalla ovat kuormittaneet heitä poikkeuksellisen paljon” (Henkilökunnan jäsen 2020).

Esimiehien pitääkin tilanteessa huolehtia, että kaikkien työtehtävät ovat hyvin suunniteltu ja tavoitteet selvillä henkilöstöllä. Pyrkimällä estämään ylikuormituksia, onkin hyvä tiimien suunnitella etukäteen työtehtävät ja varmistaa, että kaikki tiimin jäsenet ovat tietoisia siitä, mitä heiltä odotetaan. (Alandia).

Pandemian aikana tai jälkeen työtä saatetaan mukauttaa siten, että tarvitaan vähemmän työvoimaa uusien menetelmiä ja menettelyjä käyttäen tai työtehtäviä muokkaamalla, tällöin työnantajan pitäisikin selvittää tarvitsevatko työntekijät lisäkoulutusta tai tukea ollakseen päteviä suorittamaan uudet työvelvoitteet (W. Cockburn).

Työntekijöitä haastateltaessa työpaikoilla nousi myös esille, että esimiesten lomautuksista oli aiheutunut haastavia tilanteita laivalla, kun kukaan ei enää ollut tiennyt miten pitäisi toimia. Myös henkisen puolen kuormittumista oli tullut, kun toiset olivat saaneet tulla töihin ja toiset eivät, tällöin olikin herännyt kysymyksiä, miksi mä saan töitä eikä toi saa”. (Haastateltava B.)

Laivoilla pandemian aikana noudatettiin ensisijaisesti senioriteettisääntöä, joka määrittää ketä pyydetään tulemaan töihin. Tällöin senioriteettisäännön mukaan mentäessä työpaikan esimieskään pysty itse päättämään kuka saa tulla töihin. (Weckström).

Yksin jääneelle kriisitilanteessa aiheutuukin epävarmuutta, jolla saattaa olla pitkällä aikavälillä työnantajalle huonot seuraukset. Pitkäksi venynyt poikkeustila elämässä saattaa aiheuttaa ristiriitoja erilaisissa ihmisissä. Toiset haluavat palata työelämän pariin heti kun se on mahdollista ja toisilla taas oli iso pelko sairastua työpaikalla. Tämänlaiset muutostilanteet voivat tuoda ristiriitoja työpaikalle. (Mieli.)

Tallink Siljan työkykypäällikkö Johanna Weckströmin mukaan riskiryhmäläisiä huomioitiin pandemian aikana tarjoamalla ensisijaisesti lomautusta, kun riskiryhmään kuulunut työntekijä ilmaisi pelkonsa sairastumiseen työpaikalla

nousseen liian korkeaksi. Myös esille oli noussut muutamia tapauksia, joita oli ohjattu keskustelemaan työterveyden kanssa, kuinka voisi suojautua työpaikalla parhaiten virukselta. (Weckström.)

Kaikki ihmiset kokevat joskus psyykkisiä oireita kuten epämiellyttäviä tunteita ja ajatuksia. Nämä taas voivat olla esimerkiksi alakulo, pelot ja pettymykset, suru, ahdistuneisuus tai univaikeudet. Ihminen kokee näitä mielenoireita monesti osana elämää ja vaikeuksien ylitse päästään omien tukiverkostojen sekä oman selviämisen kautta. (Mieli.)

Mielenterveyteen liittyvä häiriö, masennus taas vaatii lääkärin diagnoosia eikä diagnoosia voidakaan tehdä ennen kuin aikaa on kulunut jo pidempään. Pelkästään tahdonvoima ei auta pääsemään mielenterveyden häiriöistä, vaan vaaditaankin oikeaa hoitoa ja läheisten tukea. (Mieli.)

Tilannetta, jossa elämme virusten ansiosta, on osuvasti kuvannut Paolo Giordano (2020) kirjassaan, että vaikka viruksilla ei ole älyä, ne ovat yhdessä suhteessa meitä nokkelampia: niillä on ilmiömäinen muuntautumiskyky, ne voivat nopeasti muuttaa muotoaan ja sopeutua. Meidän ihmisten kannattaisi ottaa niistä oppia. (Virusten aikaan s.75.)

Itseäkin voi auttaa ja omaa mieltä voikin harjoittaa vielä poikkeustilanteiden aikanakin. Suomen Mielenterveys ry:n mukaan oli saatu tutkimustuloksia, että mielenterveyttä edistävät lepo, liikunta, sosiaaliset suhteet, uuden oppiminen sekä anteliaisuus tai toisten auttaminen (Mieli).

Tallink Silja Oy tarjoaa henkilökunnalleen työterveyden Mehiläisessä, joka on valtakunnallinen sosiaali- ja terveystalouden tuottaja Suomessa. Mehiläinen tarjoaa työterveysasiakkailleen Omamehiläinen-sovelluksen, jossa on mahdollisuus osallistua kehittämään omaa hyvinvointiaan sekä saada työkaluja stressiin, uneen, ajatteluun ja työssä jaksamiseen neljän viikon videovalmennuksen avulla. Myös esimiehille on tarjolla tukea oppimaan esimiestyön merkityksestä työyhteisön hyvinvoinnille. (Omamehiläinen.)

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusaineisto kerättiin internetistä ja kirjallisuudesta löytyvistä lähteistä. Aineistoa kerättiin myös kyselyiden, että asiantuntija haastatteluiden avulla sekä koottiin tuloksiksi tutkimus kysymyksiin liittyen. Tutkimus tulosta ei päässyt vertaamaan vastaavanlaiseen tutkimuksen tulokseen, koska sellaista ei vielä ollut valmistunut. Tämä toi tutkimus tuloksien luotettavuudelle haasteita.

8.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusongelma nousi esille keväällä 2020 pandemian alussa, kun henkilöstön keskuudessa nousi esille tiedottomuutta lomautusten edetessä. Oli pelkoa siitä, että epätietoisuudella ja stressillä olisi vaikutusta jopa mielenterveydellisiin sairauksiin. Koska aihetta ei ollut tutkittu ja tilanne oli ajankohtainen, tutkimuskysymykseksi nousi pandemian vaikutus henkilökunnan mielenterveyteen, sekä mielikuvan muuttuminen työnantajaa kohtaan.

Tämän opinnäytetyön haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastatteluiden kysymykset löytyvät liitteistä.

Lomakekysely toteutettiin huhtikuussa 2021 ja se jaettiin kaikille 686:lle Tallink Siljan Suomen lipun alla työskenteleville henkilökunnan jäsenille. Kysely toteutettiin Lyyti ohjelmalla. Kyselyyn vastaamisaikaa annettiin kolme viikkoa, jolloin katsottiin kaikkien halukkaiden ehtineen vastaamaan työ sekä muista esteistä huolimatta.

Haastattelulla selvitettiin, minkälaista tiedottamista henkilökunta kaipasi yhtiön puolelta COVID-19 aikana ja kuinka henkilökunta on kokenut oman jaksamisen. Kyselyssä kysyttiin henkilökunnalta myös, ovatko saaneet mielestään tarpeeksi tukea työnantajaltaan. Vastaajia osallistui kyselyyn 224 henkilöä, joka oli tulos, jota voitiin käyttää tutkimuksessa.

9 TULOKSET

Tuloksia saatiin analysoimalla Tallink Silja Oy:n merihenkilöstölle jaetun sähköisen lomakehaastattelun vastauksia.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli vielä keväällä 2021 saada verrattua kyselyn ja haastatteluiden tuloksia Merimieseläkekassan tekemään vastaavanlaiseen kyselyyn suomalaisille merimiehille. Näiden kahden kyselyiden tuloksista olisi saatu tietoa, onko Tallink Siljan merihenkilöstöllä noussut mielenterveysongelmia samassa suhteessa kuin yleisesti suomalaisilla merimiehillä pandemian aikana. Merimieseläkekassan kyselyyn vastaamisaikaa päätettiin jatkaa kesään 2021 asti, vähäisen osallistumisen vuoksi, jonka takia tähän opinnäytetyöhön ei saatu vastaavanlaisesta tutkimuksesta tietoa. Tämä heikentää tutkimustuloksia ja luotettavuutta.

Saadulla aineistolla tarkoitus oli saada ratkaistua tutkimusongelmat. Haastatteluiden vastausten toistuvuudesta selvisi aineiston riittävyyden saturaatio eli kylläntyminen.

9.1 Merimieseläkekassan kysely merimiehille

Merimieseläkekassa on perustettu vuonna 1956, ja on työeläkelaitos, joka huolehtii merenkulkijoiden työeläketurvasta. Merimiesten ansiotyöhön perustuvat MEL-eläkkeet myöntää ja maksaa Merimieseläkekassa. Merimieseläkelaisissa säädetään eläkekassan toiminasta. Vuonna 2020 merimieseläkekassa palveli noin 16 000 eri merenkulkijaa, josta 6 363 henkilöä työskenteli 148 Suomen lipun alla olevassa aluksessa. Valtaosa eläkekassan asiakkaita oli jo siirtynyt eläkkeelle tai muulle etuudelle. (Merimieseläkekassa.)

Merimieseläkekassa on ollut mukana kehittämässä ja tukemassa ForMare-hyvinvointiohjelmaa, joka on suunnattu merenkulkijoille. ForMare on tehty ja rahoitettu yhteistyössä Merimiespalvelutoimiston (MEPA), Merimieskirkon sekä Vakuutusyhtiö Ålandin kanssa. ForMaren tarkoitus on tarjota osallistujalle tilaisuuden parantaa hyvinvointia ja tasapainottaa elämäänsä. (MEPA.)

Merimieseläkekassa julkaisi kyselyn merimiesten työhyvinvoinnista covid-19 pandemian aikana 2020 loppuvuodesta. Kyselyyn linkki julkaistiin eläkekassan julkaisemassa Albatrossi lehdessä, joka on suunnattu kassan asiakkaille eli

merenkulkijoille. Kysely oli tehty yhdessä KivaQ yrityksen kanssa. Vastaus-aikaa kyselyyn jatkettiin muutaman kertaa heikon osallistumisen vuoksi ja tutkimuksen rajausta tehdessäni kyselyyn vastausaikaa oli vielä 30.6.2021 asti. (Merimieseläkekassa)

Tutkimukseni yhtenä tarkoituksena oli saada verrata Tallink Siljan henkilökunnalle tekemän kyselyn sekä Merimieseläkekassan koko jäsenistölle suunnattua kyselyn tuloksia. Johtuen merimieseläkekassan kyselyn keskeneräisyydestä, tutkimustulokset eivät olisi olleet täysin luotettavia.

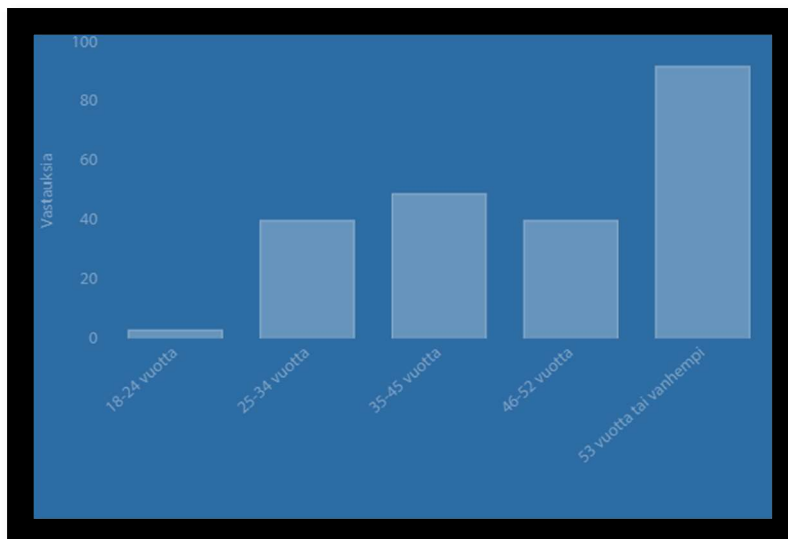
Yhteyshenkilönä toimi Merimieseläkekassan Johtaja Marina Paulaharju, joka ilmaisi puhelimitse käydyssä keskustelussa tammikuussa 2021 huolensa merenkulkijoiden lisääntyvistä mielenterveydellisistä syistä johtuvista työkyvyttömyyseläkehakemuksista (M. Paulaharju).

9.2 Tallink Siljan lomakekyselyn tuloksia

Lomakekysely tehtiin Lyyti-alustalla, joka suunnattiin sekä jaettiin Tallink Silja Oy:n 686:lle laivoilla työskentelevälle henkilölle. Kysely jaettiin sähköposteihin henkilöstön jäsenille ja vastausaikaa annettiin kolme viikkoa, jonka katsottiin olevan riittävä aika käydä vastaamassa kyselyyn. Kyselyyn vastanneita oli 224 henkilöä.

Kyselyn alussa kysyttiin vastaajien ikää, ja seuraavasta kuvasta nähdään kyselyyn osallistuneiden vastaajat iän mukaan.

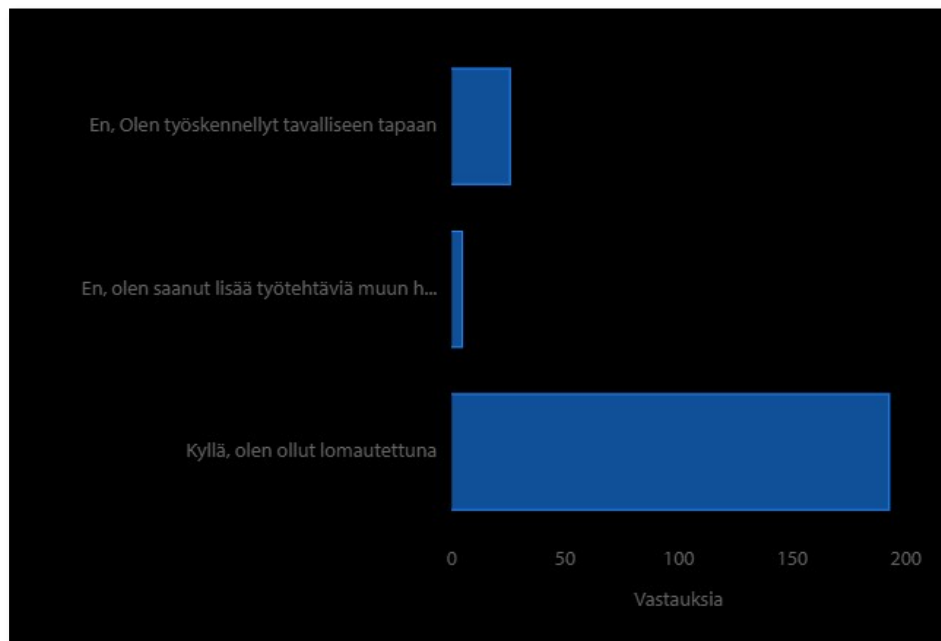
Taulukko 1. Kysely Tallink Siljan merihenkilöstölle. Ikä.



Kaaviosta 1 nähdään kuinka vastanneiden ikä jakautui seuraavanlaisesti: 18–24-vuotiaita vastanneita oli 3 kpl, 25–34-vuotiaita oli 40kpl, 35–45-vuotiaita oli 49 kpl, 46-52-vuotiaita oli 40 kpl sekä 53-vuotiaita tai vanhempia oli 92 henkilöä osallistunut kyselyyn.

Kyselyyn osallistuneilta kysyttiin myös lomautuksista. Vastaus vaihtoehtoja oli kolme: en ole ollut lomautettuna, en ole ollut lomautettuna, olen saanut lisää työtehtäviä muiden lomautusten takia sekä kyllä, olen ollut lomautettuna.

Taulukko 2. Oletko ollut lomautettuna pandemian aikana.

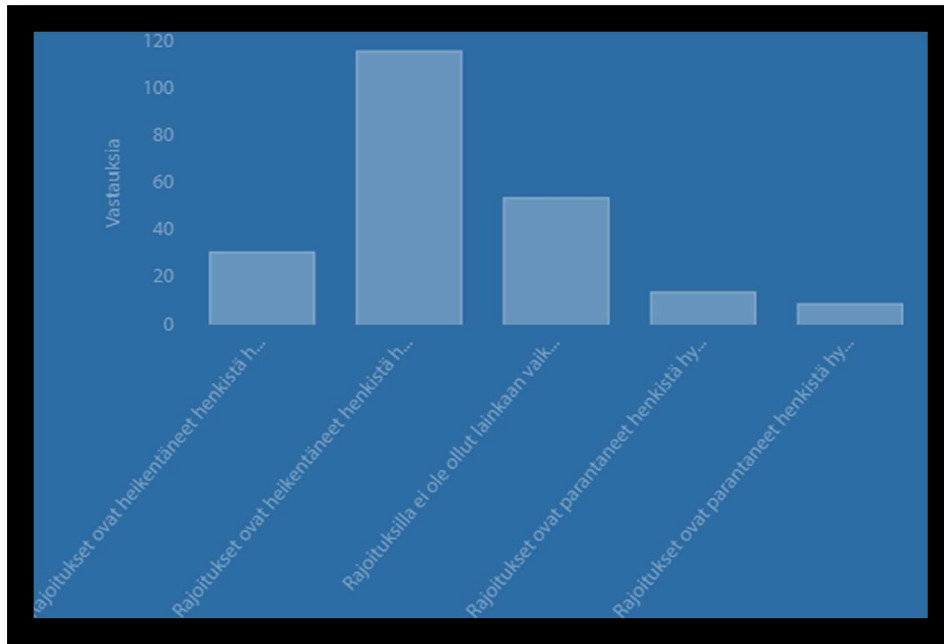


Taulukosta 2 selviää tutkimukseen vastanneiden 224 henkilön lomautusten pituudet. Vastanneista 174 ilmoitti olleensa yli 4 kuukautta lomautettuina, joista oli suurin osa ollut jopa yli 7 kuukautta tai kauemmin lomautettuna covid-19 viruksen aiheuttaman poikkeusvuoden aikana. Ensimmäiset lomautukset alkoivat 04/2020 ja lomakekysely päättyi 04/2021, jonka jälkeen lomautukset jatkuivat vielä valtaosalla henkilökunnasta.

Opinnäytetyössäni tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli saada tietoa, onko pandemian aikana henkilökunnan henkisessä hyvinvoinnissa esiintynyt muutosta.

Kyselyssä henkilökuntaa pyydettiin arvioimaan oman henkisen hyvinvoinnin tilaa koronarajoitusten aikana verrattuna pandemian edeltävään aikaan.

Taulukko 3. Arvio henkisen tilan muutoksesta pandemian aikana.



Taulukosta 3 on nähtävissä vastaajista 147 kokeneen pandemian aikana oman henkisen hyvinvoinnin heikentyneen jonkin verran tai merkittävästi. Kun vastaavasti taas 68 vastanneista oli sitä mieltä, että pandemialla ei ole ollut merkitystä tai sen aikana henkinen hyvinvointi on parantunut hieman. Yhdeksän vastanneista ilmoitti rajoitusten parantaneen henkistä hyvinvointiansa selvästi.

Seuraavassa muutamia vastauksia poimittuna henkilöstön itsensä kertomana:

”Rehellisesti sanoen rakastan omaa työtäni laivalla, en osaa kuvitella itseäni töissä muualla kuin Tallink Siljan laivoilla omissa töissäni. Nyt kun töistä on oltu reilu vuoden ajan poissa (toki olimme töissä muutama kuukautta kesällä, mutta muuten) niin kyllä se, että omasta elämästä puuttuu niinkin iso osa, kun mitä laivatyö itselleni on, on vaikuttanut erittäin suuresti omaan henkiseen hyvinvointiini kokonaisuudessaan. Tuntuu, että on jäänyt aivan yksin asian kanssa, harva pystyy ymmärtämään, miten suuri osa elämää laivatyö työnä on, työskentely laivalla on enemmänkin elämäntapa kuin ainoastaan työ. Vietetäänhän siellä melkein puolet vuodesta. Myös taloudellisesti yli vuoden lomautus aiheuttaa lähes päivittäistä stressiä lainojen ja muiden kulujen puskiessa päälle, ansiosidonnainen kun ei ole edes lähellä puolta omasta palkastani.”

”Olen sairastanut masennusta ja ahdistushäiriötä nuorempana, tämä vuosi lomautettuna on vain pahentanut omaa oloani. Olen myös aina ollut todella epäsosiaalinen ja ahdistunut helposti ihmisten kanssa olemisesta ja tätä tämä aika on varsinkin pahentanut.”

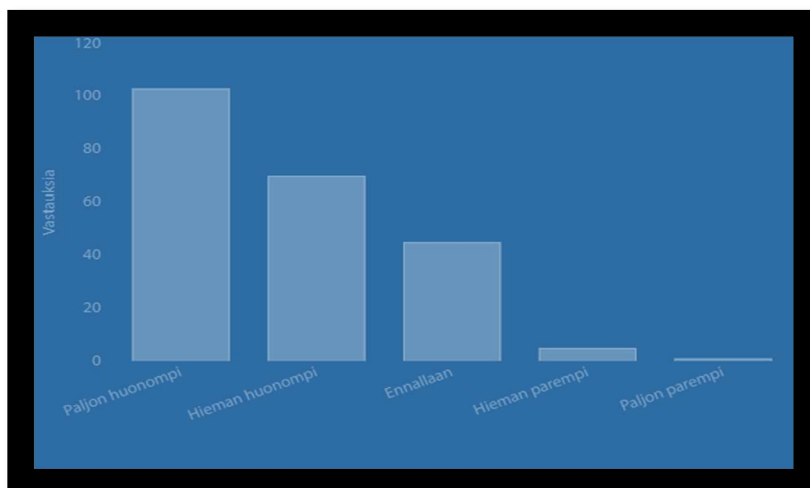
”Kun omaa osaamista ei tarvita, tuntee itsensä huonoksi, tarpeettomaksi ja turhaksi.”

”Olen ehtinyt kuntoilla huomattavasti enemmän ja se lisännyt myös henkistä hyvinvointiani.”

Laivoilla työskentelevät ovat pitkiä aikoja poissa perheidensä sekä läheistensä luota, tällöin onkin tärkeää tuntea, että työ on itsellekin merkityksellistä. Tuntemus työn tärkeydestä korostuu, kun listaa hyötyjä, kuten perheen elättäminen, työpaikkaedut, uran jatkaminen sekä vaikka maailman näkeminen. Kun työssä käyvät ovat tyytyväisiä työhönsä ja kokevat hallitsevansa saadut työtehtävät, tämä voi vaikuttaa positiivisesti emotionaaliseen hyvinvointiin. (Alandia.)

Taloudellinen tilanne on yleisesti tiedossa oleva stressin ja huolen aiheuttaja. Lomautetuksi joutuneet merimiehet saivat tukea omilta työttömyyskassoiltaan, tai osa oli hakeutunut muihin töihin. Aiheesta kysyttiin lomakekyselyssä, kuinka taloudellinen tilanteesi on muuttunut pandemian aikana.

Taulukko 4. Pandemian vaikutus taloudelliseen tilanteeseesi.



Taulukko 4 selventää tutkijalla nousseen huolen taloudellisesta ahdingosta lomautusten aikana. Vastanneista 224 vain 51 vastasi taloudellisen tilanteen pysyneen ennallaan tai parantuneen, kun taas valtaosa eli 173 vastanneista ilmoitti taloudellisen tilanteensa huonontuneen hieman tai selvästi verrattuna pandemiaa edeltäneeseen aikaan.

Lomautetut olivat saaneet ansiosidonnaista päivärahaa työttömyyskassoiltaan. Valtaosa oli tyytyväinen kassojen toimintaan, mutta kysymykseen oletko tyytyväinen työttömyyskassasi toimintaan pandemian aikana, ilmoitti 51 henkilöä olleensa tyytymätön oman työttömyyskassan toimintaan. Myös perusteluja kassojen toiminnasta haluttiin, joista nostankin seuraavaksi muutaman esille:

”Jos olet tehnyt töitä niin päivärahan saaminen voi kestää viikkoja, siinä onkin kiva miettiä mistä maksaa laskut, asunnon ja ruoan, kun toiminta on niin käsittämättömän hidasta! Ihan kuin työtä tekevää rangaistaisiin, koska jos olet ollut koko kk työttömänä, raha on parissa päivässä tilillä. Maksetaan/Maksettu uran aikana joka kk jäsenyydestä, mutta kun tarve nopealle toiminnalle, sinä jäsenenä kärsit, kun kassan puolella kompastellaan saamattomuuteen. Toiminnan hitautta selitellään vuoden vaihteen kahden kassan yhdistymisellä. Tästä yhdistymisestä on jo kohta 4 kk ja edelleen kassa laahaa perässä, miksi tähän ei reagoida? Kassan mielestä on siis okei, että maksu ajat ovat pitkät niille, jotka ovat tehneet töitä saadakseen lisätuloja itsensä elättämiseen. Toivottavasti tämä tavoittaa jonkun kassan päättäjistä, joka pystyy asettamaan itsensä kirjoittamaani tilanteeseen ja reagoi ongelma kohtiin.”

”Olisin halunnut tehdä hiukan töitä ansiosidonnaisen ohella, jolloin taloudellinen tilanne olisi huomattavasti parempi. Kuitenkin kassassa käsittelyajat ovat niin pitkiä, mikäli teet myös hieman töitä, etten pystyisi millään maksamaan laskujani ajallaan, jos odottaisin sieltä viikkoja rahojani. Tästä syystä en ole voinut tehdä lisäänsioita ja olen joutunut elämään pelkällä ansiosidonnaisella. Erittäin huono juttu.”

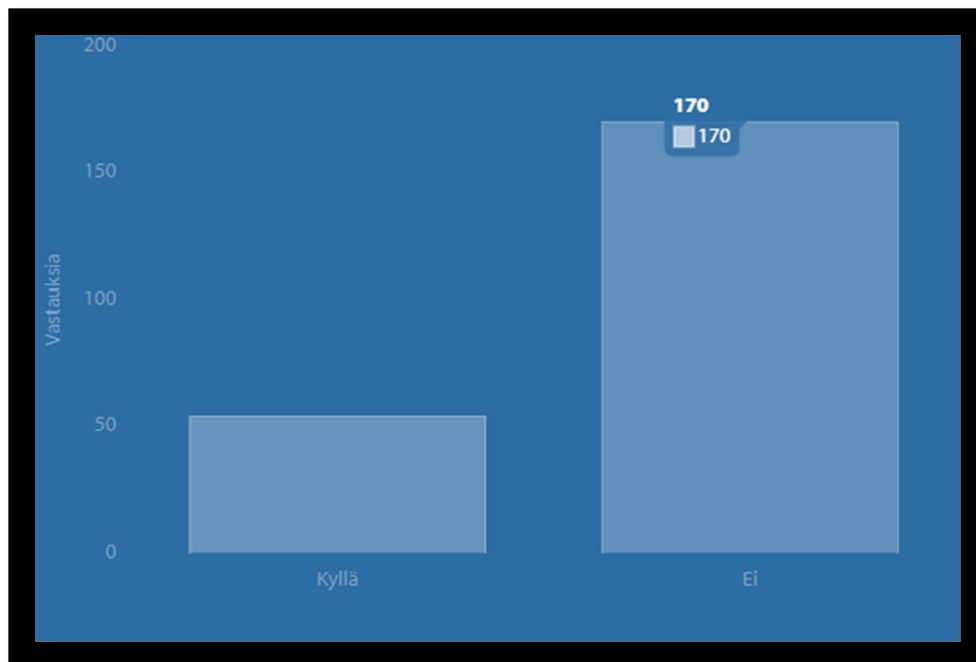
”Oma kassa on toiminut moitteetta ja olen saanut riittävän opastuksen vaadittaviin dokumentteihin. Maksut ovat tulleet aluksi vähän myöhässä mutta nykyään muutamassa päivässä.”

”On uskomatonta, että saamme niinkin suuren summan kassasta. Sillä tulee hyvin toimeen, vaikkei säästöön jää juurikaan. Kassa toimii ripeästi, jos töissä ei ole tehnyt keikkaa. Olen myös saanut vastauksia kysymyksiini niin puhelimitse kuin viestilläkin.”

Yhtenä tutkimuksessa selvityksen kohteena oli, onko henkilökunnan kuva työnantajasta muuttunut pandemian aikana. Tätä selviteltiin kyselylomakkeella ja pyydettiin kommentoimaan lisää, jos oli vastannut, että korona aikana oli tullut kielteisiä tunteita työnantajaansa kohtaan. Seuraavasta kaaviosta näkee ison osan eli 170 henkilön 224:stä vastanneen, että koronalla ei ole ollut vaikutusta mielikuvaansa työnantajaa kohtaan.

Toisaalta opinnäytetyöni yhtenä tarkoituksena on tuottaa tietoa, kuinka voisi kehittää yhtiön toimia mahdollisen vastaavanlaisen tilanteen uusiutuessa tulevaisuudessa. Tämän takia jouduin nostamaan esille tuntemukset, jotka olivat kielteisiä työnantajaansa kohtaan.

Taulukko 5. Kielteisiä tunteita työnantajaa kohtaan.



Taulukko 5 selventää, että oliko henkilökunnalla noussut kielteisiä tunteita työnantajaansa kohtaan pandemian aikana. Kyselyssä nousi esiin 54 henkilökunnan vastaukset kielteisistä tunteista työnantajaa kohtaan, kun taas 170 vastanneista ilmoitti tunteiden pysyneen samoina kuin ennen pandemiaa. Seuraavassa perusteluita, miksi ja millaisia kielteisiä tunteita työnantajaansa kohtaan koronan aikana, henkilökunnan omin sanoin kertomana:

”On joutunut venymään töissä ja paljon joutuu tekemään omalla ajalla, kun tunnit eivät riitä.”

”Pelko tartunnasta, myös työmatkani on erittäin pitkä ja hankala. Nyt jo vuoden poissa olleena, kun ajoittain kaipaus laivalle iskee, palautan mieleeni kaiken kiireen, paineen, stressin, tarkkailun ja vaatimukset niin ihmettelen, kuinka saatoinkin jaksaa tuon kaiken. Nyt ikä painaa ja eläke häämöttää.”

”Pelko sairastumisesta. Asiakkaat liian huolettomia, ei maskeja, ei turvavälejä. Liian kiire ja työt tehdään liian pienellä porukalla”

”Työn jakaminen tekijöiden kesken on osittain epäreilu. Oman osaston täysin olematon informointi. Miten meillä menee?”

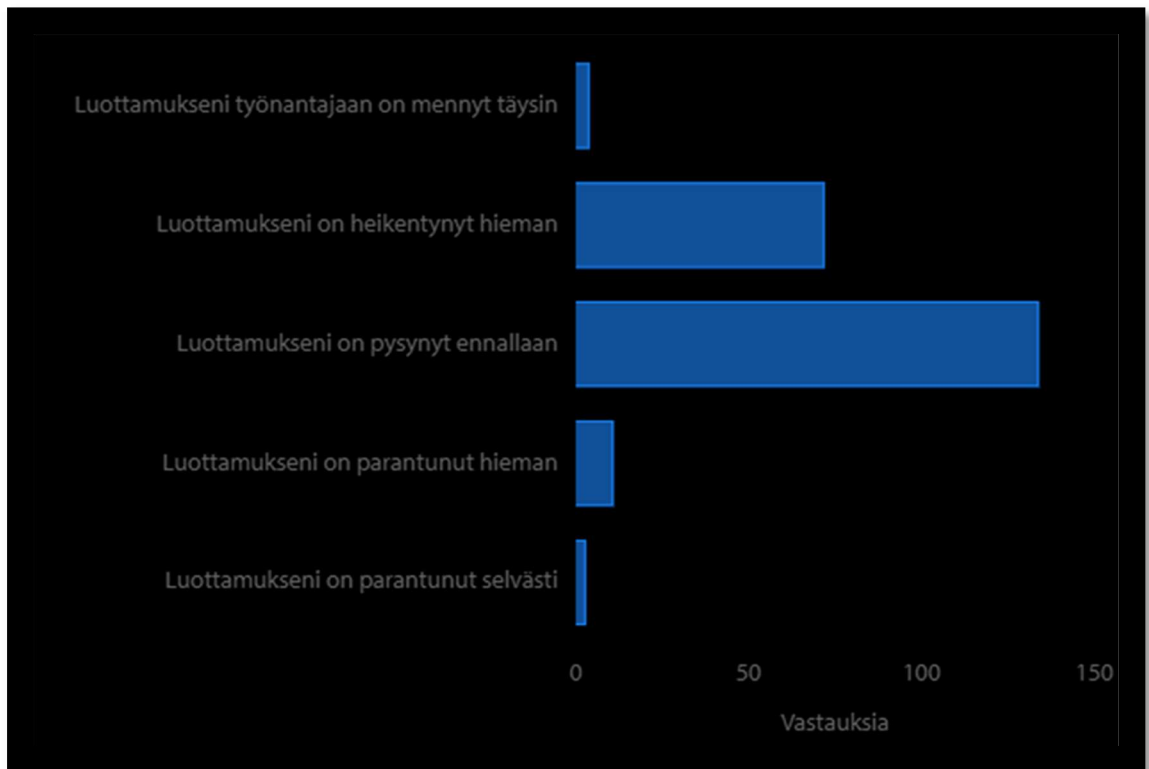
”Matkailun haavoittuvuus, senioriteetti raivostuttaa, on paljon nuorempia, joilla pienikin työtilaisuus helpottaisi elämää, nyt kaikki työt annetaan sellaisille, joiden tilanne ei ole ollenkaan vaikea. Mielestäni pienellä kierrolla monen eläkeoikeus olisi voitu säilyttää. Osa on käynyt töissä enemmän kuin koskaan koska eläke tyyliin vuoden kuluttua. Minkäänlaista keskustelun mahdollisuutta asiasta ei ole. Järjestelmä todella kankea. Ne, jotka ovat lähellä eläkettä olisi annettu mahdollisuus lähteä tyylillä nyt ja työllistyminen sellaiselle, joka todella työtä tarvitsee.”

Yhtenä stressin aiheuttajana onkin koettu epäoikeudenmukainen kohtelu työpaikoilla. Tämän tyyppinen stressi on tutkittu lisäävän masennuksen tai sydänveritulpan riskiä lähes 50 %. Työperäinen stressi tuottaa kohonnutta verenpainetta, joka taas on sydän- ja verisuonitautien tavallisimpia aiheuttajia.

Ennuste sairastua on erittäin huono erityisesti heillä, jotka kokevat jääneensä yksin stressiä aiheuttavissa tilanteissa. (Virolainen, 34–35.)

Kielteisen tunteen nouseminen työnantajaansa kohtaan pandemian aikana hoidetuista asioista nousi esille, kun kysyttiin, onko henkilökunnan luottamus työnantajaan säilynyt ennallaan.

Taulukko 6. Luottamuksen säilyminen työnantajaansa kohtaan pandemian aikana.



Taulukko 6 selventää kyselyn vastauksia, kun 134 vastasi luottamuksen pysyneen ennallaan, 72 vastasi luottamuksen heikentyneen hieman ja 4 oli sitä mieltä, että luottamus työnantajaansa oli mennyt täysin.

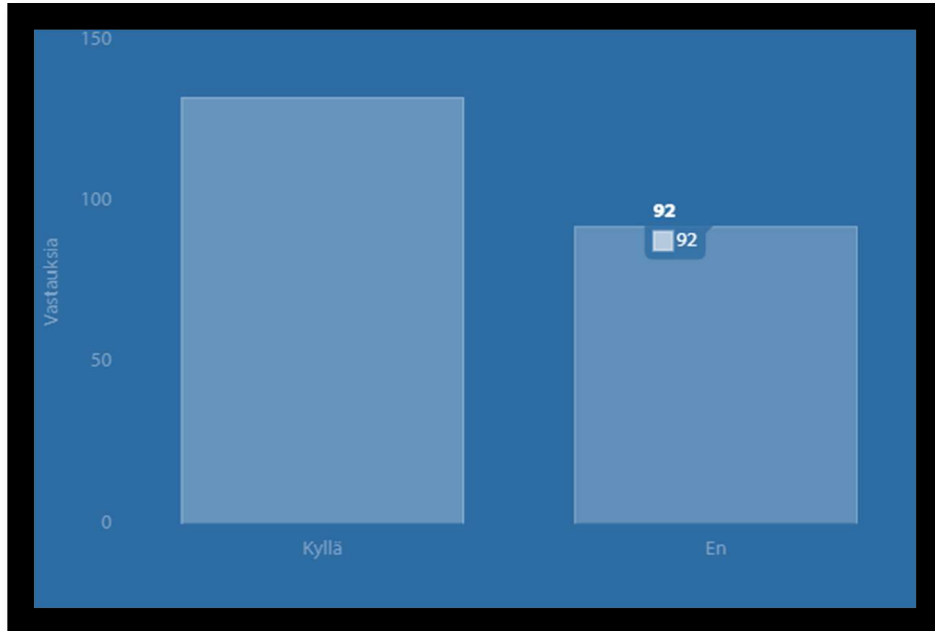
Tuloksesta voikin päätellä, että pandemialla on ollut tuhoisia seurauksia. Pandemian jälkeen työnantajalla onkin suuri työ saavuttaa luottamus takaisin, joka on nyt menetetty tai saanut kolhaisun.

Tiedottamisen tärkeys pandemian aikana nousi tärkeäksi asiaksi henkilökunnan mielestä, kun taas tiedottamisen puute oli aiheuttanut tunteissa liikettä.

Yksinäisyyden tunne olikin pandemian aikana noussut kyselyiden ja haastatteluiden aikana useasti esille. Kyselylomakkeessa Tallink Siljan henkilökunnalta kysyttiin, oletko saanut riittävästi henkistä ja muuta tukea

työnantajaltasi pandemian aikana? Kyselyssä myös pyydettiin perustelemaan omin sanoin vastauksensa. Perusteluilla haluttiin saada tarkempaa lisätietoa, minkälaista tukea olisi kaivattu, jos henkilökunnan jäsen oli kokenut jäävänsä ilman sitä.

Taulukko 7. Riittävästi tukea työnantajaltasi pandemian aikana.



Taulukossa 7 kuvataan, kuinka vastanneista henkilöistä 92 koki, ettei ollut saanut tarpeeksi tukea työnantajalta pandemian aikana, kun taas 132 koki saaneensa tukea riittävästi. Seuraavana kysymykseen onko saanut riittävästi tukea työnantajalta, ei vastanneiden perusteluja omin sanoin:

”Tiedottaminen olisi pitänyt olla parempaa, ilmassa on niin paljon epävarmuustekijöitä. Tieto on usein tullut epävirallisia teitä. Avoimuus ei olisi ollut tässäkään tilanteessa pahasta, mutta ei kuulu yhtiön toimintakulttuuriin.”

”Ihan vaikka soittoa esimieheltä, että mitään tietoa töistä ei ole pitkään aikaan. Kahvikutsu toimitusjohtajan kanssa teams-palaveriin tuntuu duunarille aika kaukaiselta.”

”Paikoitellen on tuntunut, että lomautetut on unohdettu täysin. Olemme kuitenkin yhä osa työyhteisöä. Olisi hienoa, jos lähin esimies esimerkiksi soittaisi kerran kuukaudessa ja kyselisi kuulumisia ja kertoisi mitä työpaikalle kuuluu.”

”Tiedotteita ei ensimmäiseen neljään kuukauteen tullut yhtään, osastomme WhatsApp-ryhmä perustettiin 8 kk lomautusten alusta. Yhtiössä on tiedottaja, mitä varten. Henkilöstöjohtaja on vastannut erittäin nopeasti viesteihin, lomaannus tuntuu kaikkialla. Elokuussa Kapteeni ja Intendentti pyysi anteeksi huonoa tiedottamista, tilanne ei muuttunut lupauksista huolimatta. Kuukausi kahvitiedote on ollut loistava, yleiskuva on säilynyt mitä suunnitellaan ja tapahtuu. Laivakohtaisesti ei mitään, surullista. Todella hylätty olotila.”

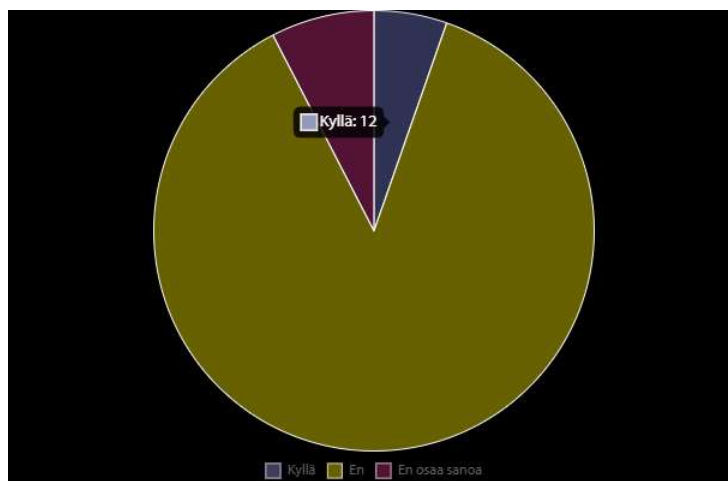
”Olisi valtavan tärkeää pitää edes jonkin näköistä yhteyttä, mitä laivalle, henkilökunnalle yms. kuuluu. Lomautettuna esimiehenä (ja tietysti koskee kaikkia työntekijöitä) epätietoisuus on raastavaa.”

”Jokainen on yksilö, toinen tarvitsee tukea toinen ei.”

Mielenterveys on merimiehilläkin vuosittain yksi iso syy hoitoon hakeutumisessa. Merimieseläkekassan tutkimusten mukaan yleisimmät syyt jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle olivat erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet (32 %), sekä mielenterveyssairaudet (29 %) (Albatrossi 1/2021 s.23).

Opinnäytetyössäni esiin onkin noussut huoli siitä, onko covid-19 aiheuttama poikkeusaika lisännyt ja vaikuttanut Tallink Siljan henkilöstön mielenterveyteen. Suuri huoli ohjasi kyselyssä seuraavan kysymyksen laadintaan. Kyselyssä henkilökunnalta kysyttiin, oliko henkilö joutunut hakemaan tai kokenut tarvitsevasi apua mielenterveysongelmiin pandemian aikana?

Taulukko 8. hakeutuminen tai avun tarpeen tunne mielenterveyden ongelmiin pandemian aikana.



Taulukko 8 tukee huolta merihenkilöstön mielenterveydestä, joka tutkijalla oli tullut jo pandemian alussa. Kyselyn vastauksissa nousi esiin jopa 12 henkilöä, jotka olivat kokeneet tarpeelliseksi saada tai olivat jo hakeneet apua mielenterveyden ongelmiin. 17 vastanneista eivät osanneet sanoa kokevatko tarvitsevansa saada apua.

Tuloksesta voidaan analysoida melkein 3 %:n vastanneista kokeneensa mielenterveydellisiä oireita ja tarvitsevansa apua niiden hoitamiseen pandemian aiheuttamana aikana.

Tätä tulosta tutkija olisi halunnut päästä vertaamaan merimieseläkekassan saamiin tuloksiin, jolloin olisi saatu lisää tietoa siitä, onko Tallink Siljan merihenkilöstö kokenut pandemian vaikutukset samanlaisena kuin kaikki suomalaisten merimiesten ammattikunnassa.

Korona pandemiasta johtuva epävarmuus ja yhteiskunnassa päällä olevat rajoitukset ovat jo arkipäivää jokaisen suomalaisen päivittäisessä elämässä. Tämä saattaa laittaa monella mielenterveyden koetukselle. (Mieli.)

Stressi ja pelkotilat oman työn menettämisestä ovat ajankohtaisia pandemian aiheuttamassa poikkeustilanteessa maailmassa.

Aiheeseen liittyen, kyselyssä pyydettiin vielä näkemyksiä oman työnsä tulevaisuudesta Tallink Siljan laivoilla.

Taulukko 9. Oman työni tulevaisuuden näkymät.



Taulukosta 9 nähdään, kuinka 98 henkilökunnan jäsentä uskoi, että työnantajansa Tallink Silja Oy tulee vähentämään tulevaisuudessa henkilökuntaa, kun taas 63 vastaajaa uskoi tilanteen palautuvan samaan kuin ennen pandemiaa. Vastaajista 23 luotti siihen, että työnantaja tulee palkkaamaan pandemian jälkeen lisää henkilökuntaa.

Usko, että pandemia ja lomautukset jatkuu vielä ainakin vuoden, oli 27 vastaajan mielestä todellista. Myös alan vaihto oli osalla mielessä tai osa onkin alkanut opiskella muuta alaa pandemian aiheuttamattoman poikkeusajan takia.

Työnantajan toimista, kuinka pitäisi asiat hoitaa ja huomioida pandemia ajan jälkeen kommentoitiin seuraavanlaisesti:

"Pisimpään töissä olleet kutsutaan järjestyksessä töihin. Matkustajahytteihin matkan aikana mentäisiin vasta kun hyttisiivoajat on koronarokotettu."

"Toivottavasti perustetaan työryhmän mihin osallistuu konttori sekä laivat ja käydään läpi, miten asiat on hoidettu ja laaditaan ohjeet, miten toimia, kun seuraava iso kriisi tulee."

"Alukset liikkeelle hyvin huollettuina, maalattuina myös ulkoa siistiksi, siisteinä sisältä ja täydellä höyryllä ottamaan menetetty aika takaisin. Nostamaan Itämeren markkinajohtajan asema takaisin niin laadun, tyylikkyyden, viihteen, ruuan, palvelun sekä "vau elämysten" avulla takaisin. Jos lähdemme vielä ajoon, niin kilpailu tulee olemaan todella raakaa ja lujaa. Suomen lippu ja sen arvostus Itämerellä on korkealla ja sitä ei saa horjuttaa. Silja on sinivalkoinen aina ollut ja toivottavasti jatkossakin! Silja Style ja glamour ehdottomasti takaisin!"

"Vanhaan ei palata, vain muutos on pysyvää. Varmasti tulee uusia työjärjestelyitä, toimenkuvan muutoksia yms. Tiedottaminen, koulutus ja perehdyttäminen avainasemassa."

"Tarvitaan kunnon perehdytys/koulutus/motivointitilaisuus, sillä joukossa on paljon niitäkin, jotka ovat olleet vailla töitä kuukausia"

9.3 Yhteenveto

Opinnäytetyössäni käytettiin digitaalista eli sähköistä kyselyä, jolla jaettiin Lyyti-alustaa käyttämällä 686:lle Tallink Siljan henkilöstön jäsenelle kyselylomake huhtikuussa 2021. Vastausaikaa oli kolme viikkoa ja kyselyyn vastasi 224 henkilöä. Tutkijana näin näinkin suuren otoksen olevan riittävä selvittämään koko merihenkilökunnan mielipiteitä ja ajatuksia Tallink Siljalla. Vastausten määrä oli riittävä tuottamaan luotettavaa tutkimustulosta opinnäytetyössäni.

Tutkimus kysymyksinä opinnäytetyössäni oli, kuinka pandemia on vaikuttanut henkilökunnan mielenterveyteen sekä onko mielikuva muuttunut työnantajaa kohtaan pandemian aikana.

Yhteenvetona tuloksista saatuna voidaan todeta covid-19 aiheuttaneen monelle merihenkilöstön jäsenille erilaisia yksinäisyyden ja hylätyksi tulemisen tunteita, myös mielialat ovat heitelleet ja moni onkin kokenut psyykkisiä oireita vuoden aikana, kuten esimerkiksi alakuloa, pelkoa, pettymyksiä sekä ahdistuneisuutta ja jopa masennusta.

Tuloksia analysoitiin aineistosta ja aineiston syvällisyyteen vaikutti aineiston määrä, jonka tulos oli, että melkein 3 % Tallink Siljan merihenkilöstöstä oli kokenut pandemian aikana mielenterveydellisiä oireita sekä tarvitsevansa apua niiden hoitamiseen pandemian aiheuttamana aikana.

Tätä tulosta tutkija olisi halunnut päästä vertaamaan merimieseläkekassan saamiin tuloksiin, jolloin olisi saatu lisää tietoa siitä, onko Tallink Siljan merihenkilöstö kokenut pandemian vaikutukset samanlaisena kuin kaikki suomalaisten merimiesten ammattikunnassa.

Mielikuvan muuttumisessa työnantajaa kohtaan nousi esille tutkijalle erityisesti nämä 76 henkilön vastaukset, että luottamus on heikentynyt hieman tai kokonaan. Luottamuksen heikentymisellä on suoria vaikutuksia työilmapiiriin ja sairastumisiin. Luottamuksen takaisin saamiseen yhtiössä pitääkin tutkijan mukaan tehdä toimenpiteitä, joilla saadaan se taas takaisin.

Työnantajan toimiessa Suomen Hallituksen rajoitusten ja säännösten mukaisesti, onkin unohdettu huomioida henkilökunnan mielipiteiden ja kokemusten

kysyminen, niin lomautetuilla kuin laivoilla pandemian aikana työskenteleviltä. Esiin noussut myös tiedottamisen tärkeys henkilökunnalle niin normaalioloissa kuin poikkeusoloissakin. Kiitosta saikin yhtiön asioista tiedottamisen aikataulut kerran kuukauteen, mutta kaivattiin enemmän henkilökohtaisempaa yhteyden ottoa, jota ei juurikaan noussut esille pandemian aikaisessa viestinnässä.

Aineistoon kerätty tieto tukee johtopäätöksiä ja antaa vastaukset tutkimus ongelmaan. Johtopäätökset sekä tulokset ovat tuotettu suoraan Tallink Siljan alaisuudessa työskentelevien merihenkilöstön jäsenien kertomana heijastettuna teorian tuottamiin tuloksiin.

10 POHDINTA

Työelämä tulee muuttumaan ja kehittymään jatkuvasti. Elämme jatkuvassa työn muutoksessa, joka tulee koskemaan niin työnsisältöä ja työtapoja kuin työn organisoimista. Näiden vaikutukset tulevat näkymään niin työntekijöiden voinnissa kuin yhtiön kilpailukyvyssä.

Pandemian aiheuttama etätyöhön siirtyminen muutti varmasti ajattelua elinkeinoelämän parissa. Liikematkustamisessa mietitään nyt ja tulevaisuudessa, onko aina tarvetta fyysisesti mennä paikalle, kun voi käyttää jo yleistyneitä etäpalavereja.

Nyt kun pandemian seuraukset etenevät, onkin tärkeämpää kuin koskaan vahvistaa joukkueemme henkeä aluksilla ja huolehtia mielenterveydestämme.

Lomautetuilla voisi olla yhteinen kanava, jossa pystyisi matalalla kynnyksellä keskustella työpaikkansa ja työkavereidensa kuulumisia.

Myös työterveyden roolia korostaisin vaikeina aikoina ja avun saatavuuden helppoutta.

Ehdotan yrityksessä myös pohtimaan, että voisiko tulevaisuudessa työpaikan työsuojeluvaltuutetut olla vaikka kontaktihenkilöitä työpaikan ja lomautetuiden henkilöiden välillä. Heitä voitaisiin kriisitilanteissa käyttää apuhenkilöinä ollessaan työntekijöiden keskuudessa helpommin saatavilla kuin esimerkiksi yhtiön konttorin henkilökunta.

Esimiesten rooli tuleekin muuttumaan pysyvästi toiminnan kehittäjiksi. Esi- miesten tuleekin valvonnan sijaan olla kannustamassa alaisiaan olemaan muutosten tekijöitä, jolloin tuloksina saataisiin parhaimmat ideat käytäntöön.

Varhaisen puuttumisen malli on käytössä työpaikoilla pitkien tai toistuvien sairauslomiin puuttumisessa. Vastaavanlaista kuin varhaisen puuttumisen toimintatapaa suosittelenkin tutkijana otettavan käyttöön jo lomautusten alkaessa. Tällöin voitaisiin olla ajan tasalla ennen kuin työntekijän mieli kärsisi liikaa, vaikka lomautusten pituutta ei tiedettäisiinkään etukäteen.

Tavoitteeksi suosittelen useita kuukausia lomautettuina olevien työntekijöiden töihin paluussa, ottaa esimiesten tai työterveyden kautta yhteyttä työntekijään sekä arvioida sopiiko entinen työ vai pitääkö työtehtäviä muokata tilapäisesti tai pysyvästi. Myös koulutuksen tarpeellisuus tulisi arvioida yksilökohtaisesti. Jatkossa voidaankin lisätä entisestään henkilökunnan oikeanlaisella koulutuksella henkilökunnan ja matkustajien turvallisuutta laivoilla.

Me kaikki, niin Tallink Silja työnantajana kuin jokainen työntekijäkin, olemme vastuussa niin itsestämme kuin toisistamme. Pidetään huolta myös kaikkein tärkeimmästä, jokaisen henkisestä hyvinvoinnista työyhteisössämme.

Tilannetta, jossa elämme virusten ansiosta, onkin osuvasti kuvannut Paolo Gior- dano (2020) kirjassaan, että vaikka viruksilla ei ole älyä, ne ovat yhdessä suh- teessa meitä nokkelampia: niillä on ilmiömäinen muuntautumiskyky, ne voivat nopeasti muuttaa muotoaan ja sopeutua. Meidän ihmisten kannattaisi ottaa niistä oppia. (Virusten aikaan s.75.)

LÄHTEET

Alandia. Mental Health Training. Mielenterveyden työkalupakki laivoille. Luettu 12.2.2021. <https://www.seably.com/courses/mental-health-training>

Cockburn. W. 2020. European Agency for Safety and Health at Work. Covid-19. EU-OSHA. Luettu 2.3.2021. https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EU_guidance_COVID_19_FI.pdf

Finlex. 2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Viitattu.15.4.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P15>

Giordano, P.2020. Tartunnan aikaan. Helsinki. Aula&Co

Hakala, K. 2020. Valmiuslain käyttöönottoaminen koronavirus tilanteessa. Luettu 15.4.2021. <https://www.eduskunta.fi>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Juvenes Print. Luettu 14.4.2021

Kull. J. 2020. Keskiössä merenkulkijan henkinen hyvinvointi. Albatrossi-lehti 4/2020, 17. Luettu 13.1.2021

Lamminsivu, S. 2010. Koronapandemian johdosta. Merimies-lehti 5/2020, 6

Mehiläinen. 2020. Omamehiläinen. Työterveyspalvelut. Luettu 8.3.2021. <https://www.mehilainen.fi/>

MEPA. 2021. ForMare. Merimiespalvelutoimisto. Luettu 13.4.2021. https://formare.mepa.fi/st/fi/mika_on_formare/

Merimieseläkekassa. 2021. Tietoa merimieseläkekassasta. Luettu 13.4.2021. <https://www.merimieselakekassa.fi/tietoa-merimieselakekassasta>

Nohynek. H. 2021. Ajankohtaista. 15.2.2021 Lääkärilehti. Luettu 17.2.2021 <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/rokotettu-voi-kantaa-varianttivirususta-oireettomana/>

Ojasalo, K. Moilanen, T & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudellaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 14.4.2021. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>

Our World in Data. 2021. Statistics and Research. Global Chance data lab. Luettu 13.3.2021. <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations>

Paulaharju. M. Merimieseläkekassa. Tilastot kertovat. Albatrossi-lehti 1/2021, 23. Luettu 7.4.2021.

Parnila, K. 2012. Yhteistoimintalaki. Käytännönläheisesti. s.76, 98. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino Oy.

Paulaharju.M. 2021. Merimieseläkekassa. Johtaja. Puhelin haastattelu 1/2021. Haastattelija Mikko Sirola.

SMU. 2021. Matkustaja-alus sopimus. Vuorottelujärjestelmä. s.13. Luettu 1.3.2021. https://www.smu.fi/site/assets/files/1409/matkustaja-alussopimus_2019-2021_palkoilla-nettiin-1.pdf

STM. 2020. Vapaa-ehtoiset covid-19 rokotteet. Rokotusjärjestys. Valtioneuvoston asetus, 22.12.2020. Luettu 19.2.2021. https://stm.fi/documents/1271139/48660695/22.12.2020+VNA+Covid_rokotukset.pdf/e6119bce-02fb-0bb8-d24b-6b4c33e597a5/22.12.2020+VNA+Covid_rokotukset.pdf?t=1608634681443

STM. 2021. koronavirus ja kehitteillä olevat rokotteet. Luettu 11.2.2021 <https://stm.fi/koronavirusrokotteet>

STM. 2021. Viranomaisohjeet ja päätökset koronavirustilanteessa. verkkojulkaisu. Luettu 1.2.2021. <https://stm.fi/stm-ohjeet-koronavirustilanteessa>

Suomen Hallitus. 2021. Hallituksen tiedotustilaisuus koronatoimista. 25.2.2021. Katsottu 25.2.2021. YLE.

Suomen mielenterveys ry. n.d. Korona epidemia kuormittaa mielenterveyttä. Mieli. Luettu 27.1.2021. <https://mieli.fi/fi/koronaepidemia-kuormittaa-mielenterveytt%C3%A4>

Suomen Varustamot Ry. 2020. Suomen varustamot. Luettu 14.1.2021. <https://shipowners.fi/suomen-varustamot-ry/>

Tallink Silja. 2020. Tallink Silja Oy lyhyesti. Luettu 11.1.2021. <https://www.tallinksilja.fi/tietoa-tallink-siljasta#tabs-content-1>

Tallink Silja. 2020. Tallink Silja Oy lyhyesti. Luettu 11.1.2021. <https://www.tallinksilja.fi/tietoa-tallink-siljasta#tabs-content-1>

Tallink Silja. 2021. Covid19-Pandemian vaikutukset matkustaja- ja rahtilukuihin. Uutishuone. luettu 12.1.2021. https://www.tallinksilja.fi/medialle/-/cision/expanded-release/0b69dfdade2087b5?p_auth=dMNCOZQa

Tallink Silja. 2021. Covid19-Pandemian vaikutukset matkustaja- ja rahtilukuihin. Uutishuone. luettu 12.1.2021. https://www.tallinksilja.fi/medialle/-/cision/expanded-release/0b69dfdade2087b5?p_auth=dMNCOZQa

THL. 2021: Korona viruksen tarttuminen ja itämisaika. THL. Luettu 25.1.2021. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>

THL. 2021. Tiedote 14.4.2021. Astra-Zenecan koronarokotteen keskeytystä alle 65-vuotiailla jatketaan. Luettu 15.4.2021 <https://thl.fi/fi/-/astrazenecan-koronarokotteen-keskeytysta-alle-65-vuotiailla-jatketaan-thl-arvioi-keskeytyksen-vaikutuksia-rokotusohjelmaan?redirect=%2Ffi%2F>

THL. 2021. Infektiotaudit ja rokotukset. Luettu 25.2.2021. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/rokotteet-ja-koronavirus>

Tiede- ja Terveys. 2021. Pandemian merkitys. Luettu 25.2.2021 <https://fi.encyclopedia-titanica.com/significado-de-pandemia>

Tilastokeskus. 2021. Kauppalaivasto. Verkkojulkaisu. Luettu 27.1.2021. <http://www.stat.fi/til/klaiv/index.html>

Traficom. 2020. Uutiset ja tiedotteet. Luettu 12.1.2021. <https://www.traficom.fi/fi/ajankohtaista/ensimmaiset-laivaliikenteen-liikennointivelvoitteet-asetettu-ahvenanmaan-ja-ruotsin>

TTL. 2020. Kasvomaskit työpaikoilla. Työterveyslaitos. Luettu 2.3.2021. <https://www.ttl.fi/kasvomaskit-tyopaikoilla/>

TTK. 2020. Työturvallisuus merellä. Työturvallisuuslaitos. Opas. Luettu 5.3.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyoturvallisuus_merella

Työsuojelu. 2021. Työolot. Biologiset tekijät. Luettu 2.3.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona#Lomautus>

Valtioneuvoston kanslia. 5.3.2021. Valtioneuvoston asetus valmiuslain 106 §:n 1 momentissa ja 107 §:ssä säädettyjen toimivaltuuksien käyttöönotosta. Muistio. Luettu 19.3.2021

Valtioneuvosto. 2021. Suomessa valitsevat poikkeusolot. valtioneuvoston viestintäosasto. Luettu 15.4.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/suomessa-vallitsevat-poikkeusolot-1>

Virolainen. H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. s 34-35. Helsinki. BoD Luettu 13.3.2021

Weckström. J. Työkyypäällikkö. 2021. Haastattelu 10.3.2021. Haastattelija Sirola, M. Zoom-videohaastattelu.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelu

Haastattelu 10.3.2021 Mikko Sirolan Opinnäytetyö

Haastateltava: Johanna Weckström, Tallink Silja

Haastattelu tehty: Zoom- videoyhteydellä

1. Nimi, ja tehtävän kuva yhtiössä?
2. Kuinka yhtiössä oli/ on varauduttu biologiseen uhkaan? (toiminta suunnitelma ajankohtainen?)
3. Tehtiinkö yhtiössä vaarojen selvitys ja arviointi, tehtiinkö sen mukaan toimenpiteet altistumisen ehkäisemiseksi?
4. Missä vaiheessa työpaikoille järjestettiin suojia suojaamaan työntekijöitä?
5. Ovatko työntekijät ilmaisseet huolensa turvattomasta työpaikasta liittyen covid-19 virukseen?
6. Kuinka lomautettuja on informoitu pandemian aikana?
7. kuinka tallinksiljalla on huolehdittu lomautetuista henkilökunnasta? Onko esimiehiä kehoitettu pitämään yhteyksiä työntekijöihinsä?
8. Työterveyden huomioita/ esiin nousseita huolia, jos on?
9. Onko huoli omasta jaksamisesta- chat (mehiläisen digiklinikka) informoitu henkilökuntaa?
10. Onko mehiläisen työkykytutkasta informoitu henkilökuntaa?
11. Jos ilmenee työnkuormittavuuden lisääntymistä poikkeusaikana? kuinka ja kuka tätä valvoo?
12. Onko työntekijöitä hakeutunut muihin aloille töihin/ irtisanoutunut normaalia enemmän?
13. Mitä on opittu korona vuodesta?

Liite 2. Lomakekysely

Lomakekysely Lyyti- järjestelmän kautta

24.3.2021-13.4.2021 Tallink Silja Oy:n merihenkilökunnalle

Ikäni on

18–24 vuotta

25–34

35–45

46–52

53 vuotta tai vanhempi

Sukupuoli

Mies

Nainen

Muu

En halua kertoa

Oletko ollut lomautettuna pandemian aikana?

En, Olen työskennellyt tavalliseen tapaan

En, olen saanut lisää työtehtäviä muun henkilöstön lomautusten takia

Kyllä, lomautettuna

1–6 päivää

1–4 päivää viikossa

1–4 viikkoa

1–3 kuukautta

4–6 kuukautta

7 kuukautta tai enemmän

Onko koronarajoitukset vaikuttaneet harrastustoimintaasi?

Harrastustoimintani on vähentynyt

Harrastustoimintani on pysynyt ennallaan

Harrastustoimintani on lisääntynyt

Harrastustoimintani on muuttanut muotoansa

En osaa sanoa

Miten arvioit koronarajoitusten vaikutuksia omaan henkiseen hyvinvointiisi?

Rajoitukset ovat heikentäneet henkistä hyvinvointiani merkittävästi

Rajoitukset ovat heikentäneet henkistä hyvinvointiani jonkin verran

Rajoituksilla ei ole ollut lainkaan vaikutusta

Rajoitukset ovat parantaneet henkistä hyvinvointiani jonkin verran

Rajoitukset ovat parantaneet henkistä hyvinvointiani merkittävästi

Kerro vielä omin sanoin kuinka heikentynyt/parantanut

Taloudellinen tilanteeni on tällä hetkellä verrattuna ennen koronapandemiaa?

Paljon huonompi

Hieman huonompi

Ennallaan

Hieman parempi

Paljon parempi

Jos olet hakenut ansiosidonnaista päivärahaa, oletko ollut tyytyväinen omaan työttömyyskassan toimintaan?

Kyllä

Ei

Perustele

Onko korona herättänyt kielteisiä tunteita työtäsi kohtaan?

Ei

Kyllä

Jos vastasit kyllä, niin kerro minkälaisia ja miksi?

Oletko pandemian aikana saanut tarpeeksi tietoa työtilanteesta työnantajaltasi?

Kyllä

En

Oletko saanut riittävästi henkistä ja muuta tarvitsemaasi tukea työnantajaltasi korona aikana?

Kyllä

En

Jos vastasit En, kerro omin sanoin minkälaista tukea olisit kaivannut työnantajaltasi?

Oletko joutunut hakemaan tai kokenut tarvitsevasi apua mielenterveysongelmiin pandemian aikana?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Koetko, että työnantajasi on toiminut oikeudenmukaisesti valitessaan ihmisiä töihin poikkeusaikana?

Kyllä

En osaa sanoa

Ei

Perustelut

Minkä kouluarvosanan (4-10) annat työnantajallesi korona kriisin aikana hoidetuista asioista?

4

5

6

7

8

9

10

En osaa sanoa

Perustele antamasi arvosana

Olisiko työnantajasi voinut hoitaa asioita toisin?

Ei

Kyllä. Miten?

Onko koronakriisi vaikuttanut luottamukseesi työnantajaa kohtaan?

Luottamukseni työnantajaa on mennyt täysin

Luottamukseni on heikentynyt hieman

Luottamukseni on pysynyt ennallaan

Luottamukseni on parantunut hieman

Luottamukseni on parantunut selvästi

Millaisena näet oman työsi tulevaisuuden?

Työnantajani tulee vähentämään henkilöstöä, risteilymatkustajia ei enää riitä

Tilanne palautuu vielä samaan kuin ennen koronakriisiä

Työnantajani tulee lisäämään henkilökuntaa, kun matkustajat palaavat ja laivat ovat täynnä

Lomautukset jatkuvat vielä ainakin vuoden

Olen vaihtamassa alaa kokonaan

En osaa vastata

Muu

Oletko hakenut opiskelemaan tai uutta työpaikkaa koronavuoden aikana?

Opiskelupaikkaa

Työpaikkaa

En ole

Kuinka toivoisit työnantajan tukevan työntekijöidensä hyvinvointia kriisin aikana?

Vapaa sana

Kuinka työnantajan pitäisi toimia mielestäsi, kun rajoitukset poistuvat ja palataan normaaliin?

Vapaa sana

Mikä motivoi sinua tekemään työsi?

vapaa sana

Kiitos kun osallistuit!