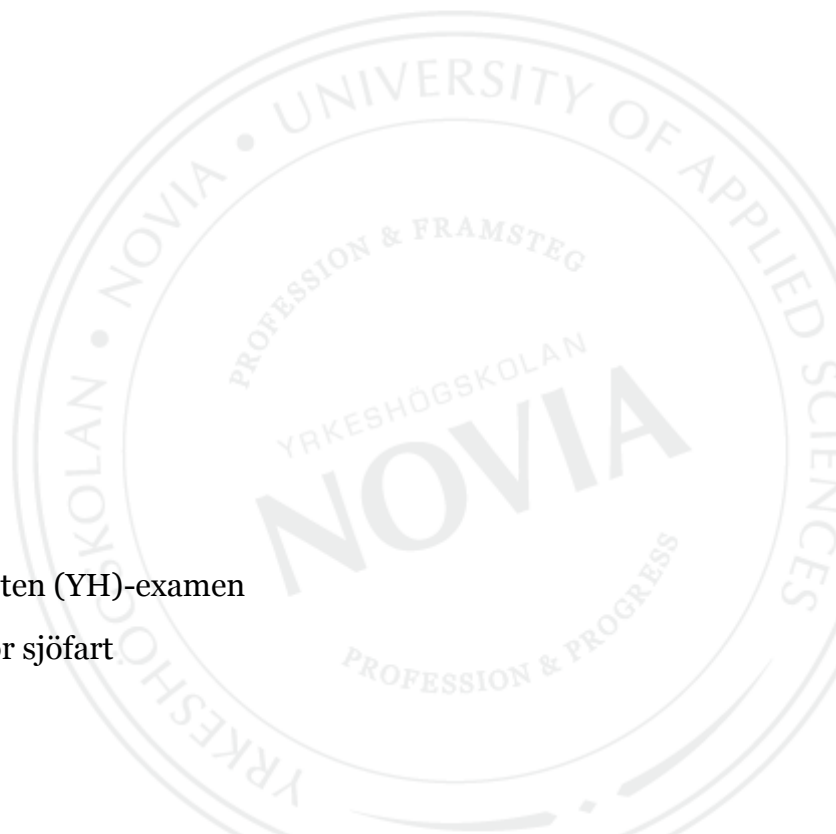


Godby Shippingin laivojen henkilöstön työtyytyväisyys

Teppo Roos

Examensarbete för Sjökapten (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för sjöfart
Åbo ,2012





OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Teppo Roos

Koulutusohjelma ja paikkakunta: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Turku

Suuntautumisvaihtoehto/Syventävät opinnot: Sjökapten YH

Ohjaaja: Mats Enberg

Nimike: Godby Shippingin laivojen henkilöstön työtyytyväisyys

Päivämäärä: 20.1.2012

Sivumäärä 33

Liitteet: 5

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tutkimuksen tilaajan Godby Shipping Ab:n laivahenkilöstön työtyytyväisyyttä. Tutkimusongelmana oli tutkia, kuinka tyytyväisiä Godby Shipping -varustamon laivatyöntekijät ovat työolosuhteisiinsa ja miten näitä olosuhteita voitaisiin mahdollisesti parantaa niin, että työtyytyväisyys paranisi.

Tutkimuksen teoriaosassa käytiin läpi työhyvinvoinnin teorioita ja laivatyöolosuhteiden erityispiirteitä. Lisäksi kerrottiin Godby Shipping -varustamosta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin pääasiassa kvantitatiivista tutkimusta. Kyselytutkimus toteutettiin lähettämällä jokaiselle laivatyöntekijälle kotiin kysymyslomake. Kokonaistutkimuksen kohteena olivat kaikki varustamon 114 laivatyöntekijää. Kyselyyn vastasi 64 työntekijää, joka on 56,1 % perusjoukosta.

Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että selvä enemmistö varustamon työntekijöistä on tyytyväinen työolosuhteisiinsa. Erityisesti tyytyväisiä oltiin vuorottelujärjestelmään, miehistönvaihtoihin, asuintiloihin ja työvälineisiin. Lisäksi oltiin yksimielisiä siitä, että ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan. Tiedonkulkua laivan sisällä pidettiin myös erinomaisena. Tutkimuksen tulosten perusteella yhtiön kannattaisi pyrkiä sitouttamaan henkilöstöä varustamoon vahvemmin, parantamaan ruuan laatua sekä mantereella asuvien työntekijöiden työterveyshuoltoa.

Kieli: Suomi

Arkistoidaan: Opinnäytetyö on saatavilla joko ammattikorkeakoulujen verkkokirjastossa Theseus.fi tai Novian kirjastossa.



BACHELOR'S THESIS

Author: Teppo Roos

Degree Programme: Degree Programme in Maritime Studies, Turku

Specialization: Bachelor of Marine Technology

Supervisor: Mats Enberg

Title: Job Satisfaction of the sea personnel working at Godby Shipping

Date: 20.1.2012

Number of pages 33

Appendices: 5

Summary

The purpose of the thesis was to explore the job satisfaction of the sea personnel working at Godby Shipping. The resolution was to define how satisfied the sea personnel are with their working conditions. It was also intended to survey how these conditions could potentially be improved in a way that the level of the job satisfaction would be higher.

The theoretical part of the thesis included the theories of wellbeing at work and the special features of working at shipping conditions. In addition, a description of the Godby Shipping –company. The analytical research methodology of the thesis was quantitative. The survey was executed in the form of a questionnaire, which was mailed to the sea personnel. The target group was consisted of the 114 seamen working at Godby Shipping. Overall 64 seamen answered the questionnaire, which gives a response rate of 56,1 %.

The results indicated that the employees working at Godby Shipping ships are satisfied with their current working conditions. Especially the working shifts, crew changes, work equipment and accommodations received high satisfaction rates. In addition promotions should be based on skills. The flow of information inside the vessel was also considered excellent. In conclusion, the company should pay attention to the quite low commitment to working at Godby Shipping. Worth considering is also relatively lower satisfaction for food and occupational health care.

Language: Finnish

Filed at: The examination work is available either at the electronic library Theseus.fi or in the Novia library.



EXAMENSARBETE

Författare: Teppo Roos

Utbildningsprogram och ort: Utbildningsprogrammet för sjöfart, Åbo

Inriktningalternativ/Fördjupning: Sjökapten YH

Handledare: Mats Enberg

Titel: Godby Shippingin laivojen henkilöstön työtyytyväisyys

Datum: 20.1.2012

Sidantal 33

Bilagor: 5

Sammanfattning

Syftet med examensarbetet var att undersöka trivseln i sjöpersonal som arbetar på Godby Shipping. Beslutet var att definiera hur nöjda sjöpersonalen är med sina arbetsförhållanden. Det var också avsett att kartlägga hur dessa eventuellt kan förbättras på ett sådant sätt att nivån på arbetstillfredsställelsen skulle vara högre.

Den teoretiska delen av avhandlingen ingår teorier om välbefinnande i arbetet och de särskilda omständigheterna i arbetet på sjöfart förhållanden. Dessutom, en beskrivning av Godby Shipping -företag. Den analytiska forskningsmetodik för examensarbetet sattes till kvantitativa. Undersökningen genomfördes i form av ett frågeformulär som skickas till sjöpersonal. Målgruppen var bestod av de 114 sjömän som arbetar på Godby Shipping. Totalt 64 sjömän besvarat enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 56,1%.

Resultaten visade att de flesta av anställda på Godby Shippings fartyg är nöjda med sina nuvarande arbetsförhållanden. Speciellt avlösningssystemet, besättnings byten, arbetsutrustning och boende fick nöjda värde. Utöver befordran bör baseras på kunskaper. Flödet av information inne i fartyget ansågs också utmärkt. Sammanfattningsvis bör företaget uppmärksamma ganska låg åtagandet att arbeta på Godby Shipping. Värt att fundera är också relativt lägre tillfredsställelse för mat och företagshälsövården.

Språk: Finska

Förvaras: Examensarbetet finns tillgängligt antingen i webblioteket Theseus.fi eller i Novias bibliotek.

Sisältö

1	Johdanto	1
1.1	Tavoite	1
1.2	Ongelmanasettelu	1
1.3	Rajaus.....	2
1.4	Menetelmät ja tutkimusmenetelmät.....	2
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Mitä työhyvinvointi on	2
2.2	Työhyvinvoinnin portaat	3
2.3	Herzbergin kaksifaktoriteoria.....	4
3	Laivatyöolosuhteet	5
3.1	Töiden organisointi	5
3.2	Rahtialus työympäristönä.....	6
3.3	Melu, värinä ja sääolosuhteet.....	6
3.4	Fyysinen ja psyykinen kuormittavuus.....	7
4	Godby Shipping -varustamo	8
4.1	Perustietoa yhtiöstä	8
4.2	Alukset ja henkilökunta	8
4.2.1	Misana ja Misida.....	10
4.2.2	Miranda ja Mistral	11
4.2.3	Midas, Mimer ja Link Star	11
5	Tutkimuksen menetelmät ja aineisto	13
5.1	Tutkimustapa, perusjoukko ja keräystyyli.....	13
5.2	Aineiston käsittely	13
5.3	Tulosten reliabiliteetti.....	14
5.4	Tulosten validiteetti	14
6	Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset	15
6.1	Taustatiedot	15
6.2	Ilmapiiri ja tiedonkulku	17
6.3	Laivan varustelu ja ruoka.....	20
6.4	Henkilöstöpolitiikka.....	24
7	Päätelmät	28
7.1	Näkökulmia tutkimusongelmasta ja tavoitteista	29
7.1.1	Ilmapiiri ja tiedonkulku.....	29
7.1.2	Aluksen varustelu ja ruoka	30
7.1.3	Henkilöstöpolitiikka	30
7.2	Yhteenveto	31
7.3	Kehitysehdotuksia	31
8	Kriittinen tarkastelu ja keskustelu	32
	Lähteet	33
	Kyselyn saatekirje	Liite 1
	Kysymyslomake	Liite 2
	Förfrågans följebrev	Liite 3
	Frågeformulär	Liite 4
	Kysymys 20: Muu palaute tai kehitysehdotus	Liite 5

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia Godby Shipping -varustamon laivatyöntekijöiden tyytyväisyyttä. Tutkimuskohteena ovat siis laivoissa työskentelevät merimiehet ja heidän tyytyväisyytensä työoloihin.

Laivalla työskentely on hyvin erilaista kuin esimerkiksi tehtaassa työskentely, joten myös työssä viihtyvyyteen vaikuttavat hieman erilaiset asiat. Automatiikan lisääntyessä, henkilöstömäärä pienenee jatkuvasti ja tästä syystä kaikkien työntekijöiden kanssa on tultava hyvin toimeen keskenään. Toisaalta jos perusasiat ovat kunnossa, pitäisi viihtyvyydenkin olla hyvällä mallilla.

Olen itse työskennellyt Godby Shippingin palveluksessa vuodesta 2004 alkaen, sekä kansimiehistössä että -päällystössä. Erityisesti viime vuosina olen huomannut monien työntekijöiden olevan tyytymättömiä työolosuhteisiinsa ja siksi halusinkin selvittää tarkemmin mihin työntekijät ovat tyytymättömiä ja mihin taas tyytyväisiä.

Työ on tilaustyö Godby Shipping -varustamolle. Se pohjautuu Kymenlaakson Ammattikorkeakoulussa opiskelleen Antti Piiraisen vastaavaan opinnäytetyöhön, jonka tilaajana oli Langh Ship Oy. Toivon, että yhtiö pystyy hyödyntämään työtä tulevaisuuden suunnittelussaan.

1.1 Tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, miten laivahenkilöstö voi ja kuinka laivatyöolosuhteita voitaisiin parantaa. Tavoitteena on selvittää työntekijöiden mielestä työoloissa esiintyvät puutteet ja parannuskohteet olojen kehittämiseksi niin, että hyvinvointi ja tyytyväisyys lisääntyvät.

1.2 Ongelmanasettelu

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on:

Kuinka tyytyväisiä Godby Shipping -varustamon laivatyöntekijät ovat olosuhteisiinsa työelämässä ja miten näitä olosuhteita voitaisiin mahdollisesti parantaa niin, että tyytyväisyys paranisi?

1.3 Rajaus

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan ensisijaisesti Godby Shippingin laivoilla työtä tekevien noin 120 merimiehen työtyytyväisyyttä. Tuloksia ei voi siis yleistää koskemaan koko varustamo, sillä maahenkilöstön työhyvinvointia ei tutkita. Tutkimus on siis kohdennettu ainoastaan Godby Shipping -varustamon merimiehiin, eikä tuloksista voi näin ollen tehdä yleispäteviä johtopäätöksiä kaikkien merimiesten työolosuhteista tai hyvinvoinnista.

1.4 Menetelmät ja tutkimusmenetelmät

Työssä käytetään pääasiassa määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Se toteutettiin kyselylomakkeilla, jotka lähetettiin työntekijöille kotiin. Kohteena ovat koko pääjoukko eli kaikki laivojen työntekijät, joten tämä opinnäytetyö on kokonaistutkimus. Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään yhdessä kysymyslomakkeen avoimessa kysymyksessä.

2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa tarkastelen ensin mitä työhyvinvointi on. Kun puhumme työhyvinvoinnista, liikkumme aihealueella, jossa ei ole yhtä ja ainoaa totuutta. Ei ole olemassa yhtä ainoaa määritelmää tai menetelmää, miten sitä tulee lähestyä. Sen sijaan löytyy paljon erilaisia mielipiteitä, näkemyksiä, tutkittua ja tutkimatonta tietoa, toimivia ja ei-toimivia malleja ja kokemuksia, jotka pohjaavat yleensä johonkin tiettyyn tilanteeseen tai aineistoon.

Olen ottanut esille Päivi Rauramon kehittämät työhyvinvoinnin portaavat, jotka perustuvat Abraham Maslow'n tarvehierarkiateoriaan.

Kerron myös Herzbergin kaksifaktoriteoriasta, jonka mukaan työhön liittyvä tyytymättömyys ja tyytyväisyys ovat toistensa ääripäitä.

2.1 Mitä työhyvinvointi on

Työhyvinvoinnin määrittäminen ei ole helppoa, koska työhyvinvointi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Ihmiset arvostavat eri asioita, joten asiat jotka suurimmin työhyvinvointiin vaikuttavat, vaihtelevat suuresti. Tärkeää työhyvinvoinnissa on kuitenkin se, miten ihminen kokee olonsa työpäivän aikana, se siis on hyvin henkilökohtainen asia.

Toisaalta työhyvinvointiin liittyy myös koko työyhteisön yhteiseen oloon ja vireystilaan. (Ojala & Ahonen 2005, 27 – 28.)

Työhyvinvointi voidaan määritellä myös positiiviseksi työelämän laaduksi. Työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja organisaatioon vaikuttavat asiat vaikuttavat myös osaltaan työhyvinvointiin. Tarkasteltaessa työhyvinvointia, on työn ja ihmisen välinen suhde oleellinen asia. Se koostuu työntekijän, työn, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta. Hyvinvoinnille eduksi on näiden tekijöiden hyvä vuorovaikutus. (Kaivola & Launila 2007, 128.)

Kun puhutaan työhyvinvoinnista, on myös muistettava että hyvinvointi ei tarkoita täydellistä onnellisuutta ja hyvää oloa. Ristiriidoilta ja ongelmilta ei voida välttyä hyvinvoivassa työyhteisössäkään, mutta ne koetaan normaaleina ihmisten välisinä ilmiöinä ja niihin pystytään puuttumaan. (Kaivola & Launila 2007, 129.)

Merimieseläkekassan mukaan työhyvinvointi kuvaa fyysisiä ja psyykkisiä asioita, eli työssä jaksamista tukevia asioita. Fyysisessä työhyvinvoinnissa on kysymys ergonomiasta ja ympäristötekijöistä esimerkiksi melusta, valosta ja kemiallisista altisteista. Henkisestä hyvinvoinnista kertoo taas tyytyväisyys elämään ja työhön eli se, että yleensä on hyvä olo. Koko henkilöstön voidessa hyvin, viihtyvät kaikki työssään ja se tuo myös työnantajalle menestystä ja tulosta. Tällöin sairauspoissaolot vähenevät, ja myös paine ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen vähenee. (Merimieseläkekassa 2011, työhyvinvointi.)

Työpaikan työhyvinvointi on kaikkien osapuolien yhteinen asia. Sen menestyksellinen kehittäminen vaatii saumatonta yhteistyötä työterveyshuollolta, työsuojelulta, varustamolta ja tietysti merenkulkijalta. (Merimieseläkekassa 2011, työhyvinvointi.)

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointia on kuvattu käytännön läheisellä toimintamallilla, joka perustuu Abraham Maslow'n tarvehierarkiateoriaan. Tarvehierarkian korkein porraskorkeus on mahdollista saavuttaa, mikäli alempien portaiden tarpeet on riittävän hyvin tyydytetty. Näin ihminen pääsee hyödyntämään potentiaaliaan täysipainoisesti ja löytää näin tiensä aidon hyvinvoinnin lähteille. (Rauramo 2008, 34.)

Ensimmäiseen portaaseen kuuluvat psyko-fysiologiset tarpeet, jotka liittyvät työkuormitukseen, työpaikkaruokailuun ja työterveydenhuoltoon. Sopiva työkuormitus on

ihmiselle terveyttä ja työkykyä edistävää, liiallinen tai liian vähäinen taas haitallista.. Kokonaiskuormitukseen lasketaan myös vapaa-aikana aiheutunut kuormitus. (Rauramo 2008, 37)

Toinen porras koostuu turvallisuuden tarpeesta. Työstä puhuttaessa yksi tärkeimpiä turvallisuuden edellytyksiä on pysyvä työsuhte. Se vaikuttaa toimeentuloon, mutta pitää myös yllä osaamista. Työhyvinvoinnin suotuisalle kehittämiselle on tärkeää, että työympäristössä hyvä, turvallinen ilmapiiri, hyvä yhteishenki sekä toiminta ja yhteistyö ovat sujuvia. Työn määrään ja sisältöön, oikeisiin työasentoihin, työvälineisiin ja liikkeisiin on kiinnitettävä huomiota työn sujuvuuden ja terveyden vuoksi. (Rauramo 2008, 109.)

Kolmas porras on liittymisen tarve. Liittyminen erilaisiin yhteisöihin kuten perheeseen, ystäviin, parisuhteeseen, harrastusseuroihin ja työyhteisöihin on luontaista. Yhteisöt ovat ihmisille tärkeitä, koska niissä koetaan yhteenkuuluvuutta, siksi myös työpaikan hyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä. Parhaimmillaan ne lisäävät työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 123.)

Arvostuksen tarve on neljäs porras ja se jaetaan alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempaan luetaan toisilta ihmisiltä sosiaalinen arvostus ja ylemmällä tarkoitetaan itsearvostusta. Toisilta saatuun arvostukseen liittyvät status, kuuluisuus, kunnia ja maine. Korkeampaan asteeseen kuuluvat taas saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. (Rauramo 2008, 143.)

Korkeimmalla eli viidennellä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve. Osaamisen hallinta on tärkeää niin yksilölle kuin yhteisöllekin. Osaajaksi ei tulla pelkästään opiskelemalla, vaan pitkän ammatillisen kokemuksen kautta. Vaikka oppimista tapahtuu työpaikalla työnantajan järjestämässä koulutuksessa tai vapaaehtoisesti itseään kehittämällä, niin eniten opitaan työtä tekemällä. (Rauramo 2008, 161.)

2.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin teorian mukaan on kahdenlaisia tarpeita; toiset ovat lähinnä fysiologisia ja toiset taas kuvaavat yksilön tarvetta kasvaa henkisesti. Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan työhön liittyvä tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat toistensa ääripäitä, mutta kuuluvat samaan ulottuvuuteen. Ulottuvuuden keskellä on neutraali kohta, jossa yksilö ei ole tyytyväinen eikä tyytymätön. Herzbergin teoriasta erityisen tekee se, että työhön

tyytymättömyyttä aiheuttavat eri tekijät kuin ne, jotka edistävät työtyytyväisyyttä. Tyytyväisyyttä aiheuttavien tekijöiden puuttuminen ei välttämättä Herzbergin mukaan aiheuta tyytymättömyyden tunnetta. (Asp & Peltonen 1991, 58.)

Menestyminen työssä, tunnustus hyvin tehdystä työstä, työn sisältö, vastuu ja virikkeisyys ovat tekijöitä, jotka positiivisesti vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja yleensä myönteisiin työasenteisiin. Nämä ovat Herzbergin mukaan kannuste- eli motivaatiotekijöitä. Toinen tekijäryhmä koostuu lähinnä ympäristöoloista. Näitä ovat työympäristö, henkilöstöpolitiikka, palkkaus, ihmissuhteet, työnjohto ja hallinto. Nämä ovat toimeentulotekijöitä eli hygieniatekijöitä. Näissä esiintyvät puutteet saavat teorian mukaan aikaan työtyytymättömyyttä. (Asp & Peltonen 1991, 59.)

Työolojen ja työn kehittämisen kannalta tämä teoria on tarjonnut paljon virikkeitä, mutta se tuskin on täyttänyt sille teoriana asetettuja odotuksia. Sitä on kritisoitu paljon, mutta sen vaikutus mm. työpsykologian tutkimukseen on ollut merkittävä. (Asp & Peltonen 1991, 60.)

3 Laivatyöolosuhteet

Tämän luvun aluksi selvitetään laivatöiden jaottelua eli organisointia. Sen jälkeen olosuhteiden käsittely on jaettu osioihin rahtialus työympäristönä, melu, värinä ja sääolosuhteet. Lopuksi käsitellään sekä fyysistä että psyykkistä kuormittavuutta.

3.1 Töiden organisointi

Rahtialustyypistä riippumatta voidaan henkilökunta jakaa aluksilla kansi- ja konepäällystään sekä miehistöön. Koulutuksen tehdessä mahdolliseksi entistä monipuolisemmat työt ja myös henkilöstön vähentymisen myötä, työntekijät voivat osallistua eri osastojen tehtäviin. Yhä useampi, joka ennen työskenteli vain yhdellä osastolla, työskentelee nykyään yleistoimihenkilönä. Sillä tarkoitetaan henkilöä, jolla on kansi-, kone- tai talousosaston henkilöltä vaadittavan pätevyyden lisäksi myös muun osaston tehtäviä varten vaadittava pätevyys, kansi- tai koneosastolla kuitenkin vähintään vahtimiehen koulutus ja pätevyys. Myös talousosastolla pääsääntöisesti toimivat henkilöt saattavat joutua osallistumaan esim. aluksen kiinnitykseen tai irrotukseen. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

Alus on 24 tuntia vuorokaudessa toimiva työyhteisö. Sen kuljetushenkilöstön vuorokautinen työaika on jaettu vahtivuoroihin. Vahtivuorot ovat yleensä 4 tuntia töitä ja 8 tuntia vapaata, tosin on käytössä paljon muunlaisiakin vahtijärjestelmiä riippuen lähinnä liikennöitävästä alueesta sekä alustyyppistä. Henkilökunnasta osa tekee aivan normaalia päivätyötä. Suomalaisilla rahtilaivoilla on pääasiassa käytössä 1:1 vuorottelujärjestelmä. Tämä järjestelmä tarkoittaa sitä, että yhtä työssäolojaksoa aluksella (4-6 viikkoa lastialuksilla) seuraa yhtä pitkä vapaa-aikajakso, eli vastikevapaa maissa. Joillakin aluksilla vuorottelusuhde on 2:1, eli kahta työssäolojaksoa seuraa yksi vapaa-aikajakso maissa. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet)

3.2 Rahtialus työympäristönä

Rahtilaiva muodostuu työympäristöstä, joka rakentuu eri tasoissa olevista työskentelytiloista eli kansista sekä näitä yhdistävistä monenlaisista käytävistä, portaista ja tikkaista. Lähes kaikki kulku- ja työskentelytilat ovat ahtaita ja erityisesti konehuoneen porrarakenteet ovat jyrkkiä ja kapeita. Kosteus, jäätyminen ja esimerkiksi pesuaineista aiheutuva liukkaus ja aluksen keinuminen hankaloittavat liikkumista niin työ- kuin vapaa-ajallakin. Yleisiä tapaturmia aluksilla työskentelevillä ovat kompastumiset, putoamiset, liukastumiset sekä aluksen rakenteisiin tai laitteisiin satuttamisesta johtuvat tapaturmat. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

Lastialuksella työskentelee kerrallaan mm. sen koosta, tyyppistä, lastista ja alueesta, jolla se liikennöi riippuen 10–18 henkilöä. Pienimmillä aluksilla henkilöstön lukumäärä on noin kymmenen tai vähemmän. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

3.3 Melu, värinä ja sääolosuhteet

Melua syntyy laivan koneistosta ja propulsiolaitteistosta. Myös ilmastointilaitteet aiheuttavat melua, mutta niitä ei toki kaikissa laivoissa edes ole. Talvella ajettaessa jäissä, voi jään aiheuttama melu nousta varsin häiritseväksi, varsinkin asuintilojen sijaitessa aluksen keulaosassa. Konehuoneen ulkopuolella ei kuulolle haitallisia melutasoja yleensä todeta. Konehuoneen melutaso saa enintään olla 100 dB. Koneiden toiminnan valvominen ja tarkkailu tapahtuvat konevalvomoissa, joiden melutaso saa olla enintään 70 dB. Yleensä itse konehuoneessa oleskellaan vain tehtäessä huolto- ja korjaustöitä. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

Suurimman osan tärinästä saavat aikaan koneisto, lastinkäsittelylaitteet ja sääolosuhteet. Koko aluksen tärinän ei ole kuitenkaan osoitettu aiheuttavan työntekijöille elimellisiä sairauksia. Aluksen liikkua ylös ja alas myrskyn ja aallokon seurauksena, on näissä olosuhteissa meritaudin esiintyminen todennäköisintä. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

Aluksilla työskenteleville tuttuja ovat ulkoisten olosuhteiden, sään ja ilmaston vaihtelu. Koko henkilöstön on kyettävä suorittamaan omat tehtävänsä, vaikka olosuhteiden vaihtelut saattavat olla suuriakin. Erityisesti kansiosaston tehtävissä sääolojen vaikutus on välitön ja voimakas. Huolto- ja korjaustyöt, aluksen kiinnitys ja irrotus sekä lastin kiinnittämiseen ja muuhun käsittelyyn liittyvät työt on tehtävä ulkoilmassa säästä riippumatta. Eteläisimmillä ja pohjoisimmilla leveysasteilla suurimpana ongelmana on talvinen kylmyys, jonka kylmää vaikutusta merellä vallitseva tuuli huomattavasti lisää. Trooppisilla merialueilla liikennöivien laivojen henkilöstö voi altistua myös korkeille lämpötiloille, jotka taas osaltaan kuormittavat elimistön lämmön ja nestetasapainon säätelyjärjestelmiä. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

3.4 Fyysinen ja psyykinen kuormittavuus

Työskentelyolosuhteet ovat laivalla usein hankalia ja vaativia. Suuri osa kansiosaston huoltotöistä esim. maalaus ja ruosteenpoisto edellyttävät työskentelyä aluksen ulkopuolella pystysuorien seinämien sivuilla tai mastoissa. Konehuoneessa huoltotyöt joudutaan usein toteuttamaan ahtaissa ja ergonomisesti haastavissa olosuhteissa. Alusten koon suurentuessa sekä tekniikan ja automaation kehittyessä yhdessä henkilöstön pienenemisen kanssa ovat huomattavasti muuttaneet laivalla tehtäviä töitä. Toisaalta ennen fyysisesti raskaat työt ovat keventyneet, mutta raskasta fyysistä kuormitusta esiintyy edelleen mm. lastinkiinnitystöissä, joissakin huolto- ja korjaustöissä, yllättävissä vikatilanteissa ja merionnettomuuksissa. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

Aiemmin merimiesammattiin liitettiin odotuksia maailman näkemisestä, vapaudesta, itsenäisyydestä ja hurjista seikkailuista. Tämä psyykinen kanta on myös muuttunut. Toimenkuvat ja tehtävät aluksella ovat tulleet ammatitaidollisesti entistä vaativimmiksi ja voidaankin sanoa että jokainen aluksella työskentelevä on saanut omiin työtehtäviinsä kuuluvaa erityiskoulutusta. Henkistä kuormitusta aiheuttavat laivatyön ominaispiirteet, vapaa-ajan vietto samoissa tiloissa ja samassa porukassa jossa työskennellään.

Yhteydenpito työpaikan ulkopuolelle perheeseen ja muuhun sosiaaliseen ympäristöön on helpottunut matkapuhelimien ja Internet yhteyden myötä. Aluksella tarjolla olevat virikkeet ja vapaa-ajan käyttömahdollisuudet ovat rajoitetut ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut ovat merellä ulottumattomissa. Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet saattavat muodostaa laivassa suuren mielenterveydellisen kuormitustekijän. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.)

4 Godby Shipping -varustamo

Neljännessä luvussa esitellään lyhyesti Godby Shipping varustamon toimintaa ja tietoja sen omistamista aluksista. Laivahenkilöstön työtehtävien jakautuminen eri aluksilla tulee myös tutuksi tämän luvun aikana.

4.1 Perustietoa yhtiöstä

Godby Shipping Ab on ahvenanmaalainen varustamo. Sen kotipaikka sijaitsee nykyään Maarianhaminassa. Varustamo perustettiin vuonna 1973 ja sen toimitusjohtajana toimii Dan Mikkola. Aluksia Godby Shippingillä on seitsemän ja ne kaikki ovat ro-ro-aluksia, jotka liikennöivät Euroopan alueella. (Johansson & Mikkola 2011, 1.)

Godby Shipping ryhmä koostuu kolmesta yrityksestä, jotka ovat Godby Shipping Ab, Oy Trailer-Link Ab ja Minicarriers Ab. Godby Shipping Ab hoitaa näiden yritysten aluksia ns. management pohjalta johon kuuluvat rahtaukset, alusten hoito, liikenne, huoltotoimenpiteet, turvallisuus, ympäristönsuojelu, merihenkilöstö, talous, lakiasiat ja vakuutukset. Godby Shipping vastaa siis kaikkien alusten meriturvallisuudesta. (Johansson & Mikkola 2011, 2.)

4.2 Alukset ja henkilökunta

Yhtiössä työskentelee kaikkiaan sekä konttorissa että seitsemässä eri laivassa noin 130 henkilöä. Laivat ovat nimeltään Link Star (Oy Trailer-Link Ab), Midas (Minicarriers Ab), Mimer (Minicarriers Ab), Miranda (Oy Trailer Link Ab), Misana (Oy Trailer Link Ab), Misida (Minicarriers Ab) ja Mistral (Minicarriers Ab). Konttorissa Maarianhaminassa työskentelee yhteensä 8 henkilöä esim. toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja palkanlaskija. (Johansson & Mikkola 2011, 2.)

Seitsemässä eri laivassa työskentelee noin 120 merimiestä. Laivahenkilöstön organisaatio on seuraavanlainen:

Taulukko 1. Laivahenkilöstön roolien jakautuminen aluksilla: Miranda, Misana, Misida ja Mistral (Johansson & Mikkola 2011, 4.)

Päällikkö		
Navigointi/Kansi	Kone	Talous
Yliperämies	Konepäällikkö	Kokkistuertti
1. Perämies	1. Konemestari	
2. Perämies	2. Konemestari	
Pursimies	Moottorimies	
Matruusi	(Pursimies YT)	
Puolimatruusi	(Matruusi YT)	
	(Puolimatruusi YT)	

Taulukko 2. Laivahenkilöstön roolien jakautuminen aluksilla: Link Star, Midas ja Mimer (Johansson & Mikkola 2011, 4.)

Päällikkö		
Navigointi/Kansi	Kone	Talous
Yliperämies	Konepäällikkö	Kokkistuertti
1. Perämies	1. Konemestari	
Pursimies	(Pursimies YT)	
Matruusi	(Matruusi YT)	
Puolimatruusi	(Puolimatruusi YT)	

Godby Shippingin laivat noudattavat 1:1-vuorottelujärjestelmää ja kaikki laivat noudattavat yleisesti neljän viikon vuorottelujaksoja. Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijän oltua työssä neljä viikkoa, saa hän viettää myös neljän viikon loman. Loman aikana hänen tehtäviään hoitaa aluksella ns. vaihtopari. Vaihtoparit voivat toki keskenään sopia myös muista kuin neljän viikon vuorotteluista. Varustamo sallii vaihtoparien välisen työjaksojen muuttamisen, mikä helpottaa laivatyöntekijöiden suunnittelua arkielämän osalta. Ellei toisin sovita, niin työjaksoa pidentämällä myös lomajakso on pidempi. (Johansson & Mikkola 2011, 6.)

Kaikilla Godby Shippingin aluksilla on jokaiselle työntekijälle oma hytti, joka sisältää mm. suihkun, wc:n, stereot, television ja dvd-soittimen. Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus maksuttomaan Internetin käyttöön niin merellä kuin satamassakin. Uusimmilta aluksilta löytyy hyvin varustellut kuntosalit ja iäkkäämmiltäkin aluksilta löytyy jonkin verran kuntoiluvälineitä. Aluksen päällikkö hoitaa tarvittaessa muun päällystön avulla yhteydenpidon laivan ja konttorin välillä. Konttorihenkilökunta ilmoittaa asioista ensin yleensä sähköpostilla tai puhelimella laivan päällikölle ja hän kertoo tarvittaessa asiasta laivan muulle henkilökunnalle. (Johansson & Mikkola 2011, 6.)

4.2.1 Misana ja Misida

Yhdessä laivassa on yhteensä 24 työntekijää, joista kerrallaan on töissä 12. Alukset ovat sisaraluksia ja niiden pituus on 165,75 metriä ja leveys 23,40 metriä. Aluksen kuollut paino on 11 407 DWT. Kuollut paino (deadweight tonnage, DWT) mittaa aluksen kantavuutta eli laivan lastin, polttoaineen, vesivarastojen, tarvikkeiden ja henkilöiden suurinta yhteispainoa. Nämä alukset, kuten kaikki muutkin Godby Shippingin alukset kuljettavat pääasiassa paperia, muita puutuotteita, kontteja ja trailereita. Misanan ja Misidan tyypillinen reitti sisältää satamia Itämeren ja Pohjanmeren alueilta. (Johansson & Mikkola 2011, 6,12–13.)



Kuva 1. M/S Misana (Godby Shippingin Internet sivut 2011)

4.2.2 Miranda ja Mistral

Miranda ja Mistral ovat sisaraluksia ja niiden henkilöstömäärä on täysin sama kuin Misanalla ja Misidalla. Laivat ovat 153,45 metriä pitkiä ja 20,60 metriä leveitä. Alusten kuollut paino on 7440 DWT. Tyypillinen reitti sisältää satamia Itämeren, Pohjanmeren ja Biskajanlahden alueilta. (Johansson & Mikkola 2011, 10-11.)



Kuva 2. M/S Miranda (Godby Shippingin Internet sivut 2011)

4.2.3 Midas, Mimer ja Link Star

Näissä laivoissa on kussakin kaikkiaan 18 työntekijää, joista 9 on kerrallaan töissä. Midas ja Mimer ovat sisaraluksia, pituudeltaan 108,35 metriä ja leveydeltään tasan 17 metriä. Kuollutta painoa kummallakin aluksella on 4491 DWT. (Johansson & Mikkola 2011, 8-9.)



Kuva 3. M/S Mimer (Godby Shippingin Internet sivut 2011)

Link Star on siis miehitykseltään samanlainen kuin Midas ja Mimer, mutta eroaa kokonsa, lastiluukkujensa ja sivuporttinsa ansiosta hieman näistä kahdesta. Pituus 107,45 metriä ja leveys tasan 17 metriä. Kuollut paino on 4453 DWT. (Johansson & Mikkola 2011, 7.)



Kuva 4. M/S Link Star (Godby Shippingin Internet sivut 2011)

5 Tutkimuksen menetelmät ja aineisto

Tässä luvussa kerrotaan tietojenkeruusta opinnäytetyössä ja siinä käytetystä tutkimusmenetelmästä. Lisäksi esitellään, kuinka tutkimuksen johdosta saatu aineisto käsiteltiin ja pohditaan tutkimuksen tulosten todenmukaisuutta.

5.1 Tutkimustapa, perusjoukko ja keräystyyli

Tutkimuksen päämenetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää ja tutkimussuunnitelmana lomakehaastattelua. Tutkimus toteutettiin lähettämällä jokaiselle laivatyöntekijälle kotiin kysymyslomake. Lomake lähetettiin suomen kielellä niille, joiden äidinkieli suomi on. Kysymyslomake lähetettiin ruotsin kielellä taas niille työntekijöille, joiden äidinkieli ruotsi on. Kysymyslomake lähetettiin tulostettuna ja lähetys sisälsi valmiiksi kirjatun ja maksetun kirjekuoren.

Kysymyslomake sisälsi 19 vaihtoehtoa antavaa väittämää, yhden avoimen kysymyksen ja kaksi kappaletta vastausvaihtoehtoja sisältävää taustakysymystä. Valmiin vastausvaihtoehtoon sisältämissä väittämässä ja kysymyksissä vastaaja valitsi omasta mielestään sopivimman vaihtoehtoon. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin yleisiä kehitysehdotuksia tai muita palautteita varustamolle, tähän kysymykseen vastaaja sai kirjoittaa vastauksensa omin sanoin tai jättää sen tyhjäksi. Kyselyssä käytettiin suurimmaksi osaksi samoja kysymyksiä, joita Antti Piirainen käytti omassa opinnäytetyössään, liittyen Langh Ship –varustamon työtyytyväisyyskyselyyn.

Kyselytutkimuksen perusjoukko koostui Godby Shipping -varustamon seitsemän laivan 114 työntekijästä. Kyselyä tehdessä, varustamon kaksi laivaa (Midas ja Link Star) olivat hiljaisen markkinatilanteen vuoksi lähes kokonaan vailla miehistöä. Kyseessä on näin ollen kokonaistutkimus, jollaista ei Godby Shippingille ole tietävästi koskaan aikaisemmin tehty. Se kohdistettiin ainoastaan kaikille laivoilla työskenteleville henkilöille.

5.2 Aineiston käsittely

Kyselytutkimuksen vastaukset kirjoitettiin kyselylomakkeen pohjalta tehtyyn Excel- taulukkoon, sitä mukaa kun posti toi palautuskuoria. Excel taulukkoon tehtiin yksinkertainen pohja, johon vastaukset oli vaivatonta lisätä ja josta ohjelma hoiti automaattisesti vastausprosenttien ja kaavioiden tietojen ajalle saattamisen. Excel-

ohjelman hoitaessa laskemisen automaattisesti, on tulosten tarkkuus käsittelyn osalta virheetön.

5.3 Tulosten reliaabelius

Tutkimuksen reliaabelius eli luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimus on luotettava ja tarkka, kun toistetussa mittauksessa saadaan sama tulos tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen tarkkuudella tarkoitetaan sitä, että satunnaisvirheiden määrä on pystytty minimoimaan. Satunnaisvirheitä ovat mm. miten onnistuneesti otos edustaa perusjoukkoa, mikä on vastausprosentti, miten huolellisesti vastaukset on syötetty tietokantaan ja millaisia mittausvirheitä tutkimukseen sisältyy. (Vilka 2007, 149–150.)

Fokusoituun kyselyyn antoi vastauksensa kaikkiaan 64 työntekijää, joka on 56,1 % perusjoukkoon laskettavista eli kaikista laivatyöntekijöistä. Voidaan siis todeta että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia, johtuen kyselyyn vastanneiden kohtalaisen suuresta määrästä. Näin ollen kyselyn vastauksista ja tuloksista voidaan tehdä kelvollisia, koko tutkimuksen kohteena olevan ryhmän kattavia yleistyksiä ja tutkimusta voidaan pitää tältä osin luotettavana.

5.4 Tulosten validius

Validius eli oikeellisuus on tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. Tutkimuksen validiutta arvioitaessa kohteena ovat seuraavat asiat: miten tutkija on onnistunut saamaan teoreettiset käsitteet arkikielelle, miten kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu on onnistunut, miten valittu asteikko toimii ja mitä epätarkkuuksia mittariin sisältyy. (Vilka 2007, 150.)

Olen työskennellyt Godby Shipping –varustamon palveluksessa vuodesta 2004 alkaen, kaikkiaan viidellä eri laivalla (Link Star, Midas, Mimer, Miranda ja Mistral). Näin ollen tunnen yhtiön ja sen laivaolosuhteet hyvin ja se parantaa tutkimuksen validiutta.

6 Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset

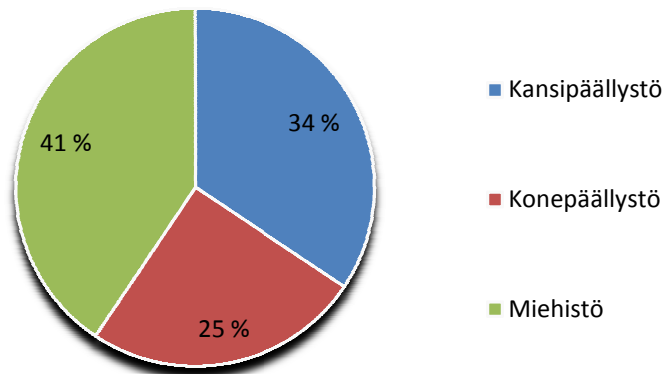
Tulokset osiossa paneudutaan kyselytutkimuksessa saatuihin tuloksiin, jossa ne käydään läpi kysymyskohtaisesti. Paperiset kyselylomakkeet lähetettiin heinäkuussa 2011 kaikkiaan 114 laivatyöntekijälle kotiin. Kyselyn ajankohta oli 1.7.2011 - 20.9.2011 ja vastaajia kyselyyn saatiin kaikkiaan 64, joka on 56,1 % kaikista varustamon laivatyöntekijöistä.

6.1 Taustatiedot

Kyselyn kaksi ensimmäistä kysymystä koskivat työntekijän taustatietoja. Vastaajalta kysyttiin ensin tehtävää/asemaa laivalla ja tämän jälkeen työsuhteen kestoa Godby Shippingillä.

Tehtävä/asema laivalla

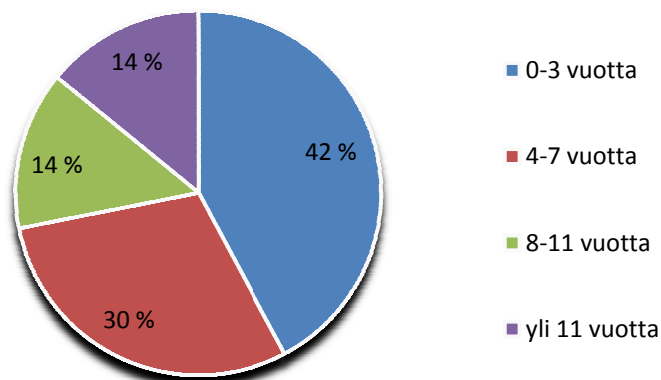
Vastaajien enemmistö (41 %) oli miehistön jäseniä, mikä oli oletettavaa, koska miehistöä on suhteessa perusjoukon kokonaismäärään eniten. Miehistöön kuuluvat esimerkiksi pursimies ja moottorimies. Vähiten vastaajia oli konepäällystöstä.



Kuva 5. Vastausjakauma ensimmäiseen taustakysymykseen

Työsuhteen kesto Godby Shippingillä

Lähes puolet (42 %) vastaajista on ollut alle 3 vuotta työsuhteessa Godby Shippingillä. Pitkään eli yli 11 vuotta työsuhteessa olleiden ja 8-11 vuotta työsuhteessa olleiden määrä jakaantui tasan (14 %).



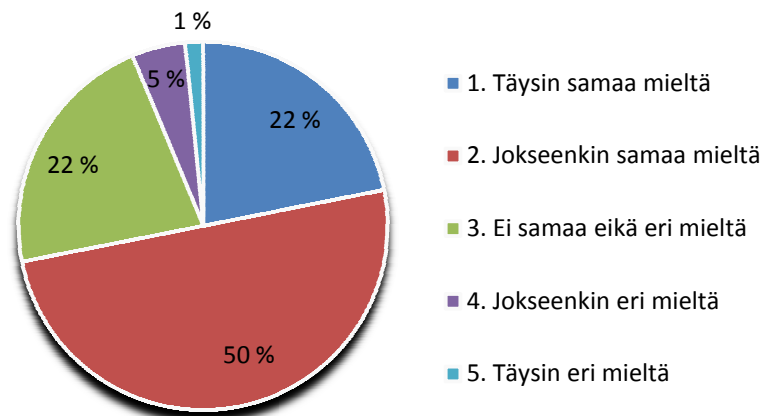
Kuva 6. Vastausjakauma toiseen taustakysymykseen

6.2 Ilmapiiri ja tiedonkulku

Kyselyn ensimmäiset vaihtoehdon antavat väittämät liittyivät aluksen ilmapiiriin ja tiedonkulkuun. Tähän aihepiiriin liittyviä kysymyksiä oli yhteensä kuusi kappaletta. Ensimmäiset kysymykset liittyivät tiedonkulkuun laivan sisällä sekä laivan ja konttorin välillä. Tämän jälkeen kysyttiin työmotivaatiota, oman työn arvostettavuutta sekä ilmapiiriä laivan sisällä. Lopuksi tiedusteltiin mahdollisia työntekijöiden välisiä konflikteja.

Kysymys 1. Tiedonkulku laivan sisällä on hyvä

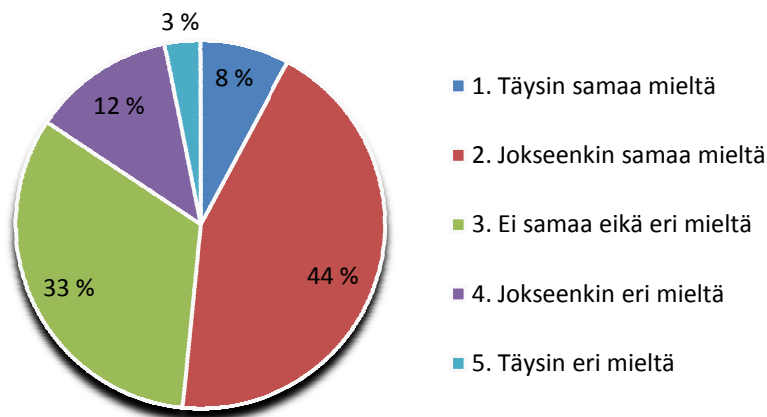
Vastaajista selvä enemmistö oli sitä mieltä, että tiedonkulku laivan sisällä on hyvää, sillä täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä vastanneiden yhteismäärä (72 %) oli suuri. Vain pieni osa vastaajista (6 %) ei ollut tyytyväinen laivan sisäiseen tiedonkulkuun.



Kuva 7. Vastausjakauma kysymykseen 1

Kysymys 2. Laivamme ja konttorin välinen yhteistyö on hyvä

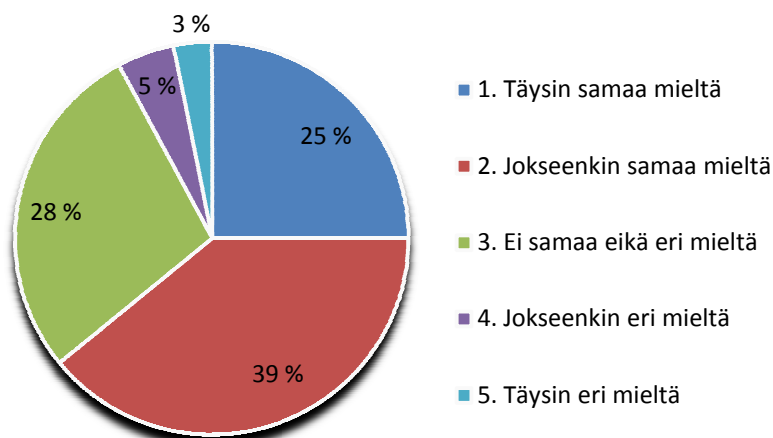
Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, että laivan ja konttorin välinen yhteistyö on hyvää (52 %). Ei samaa eikä eri mieltä vastanneiden suurehko määrä (33 %) selittyy sillä, että alusten päälliköt hoitavat valtaosan laivan ja konttorin välisestä yhteistyöstä. Tällöin muiden työntekijöiden osuus yhteistyöstä jää vähäiseksi.



Kuva 8. Vastausjakauma kysymykseen 2

Kysymys 3. Olen hyvin motivoitunut työhöni

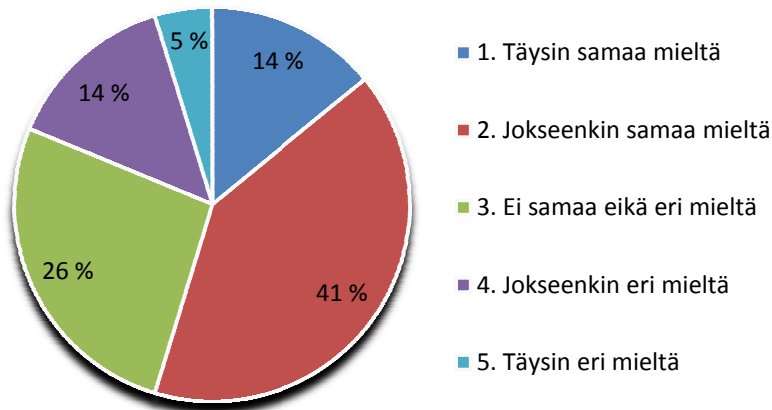
Suurin osa (64 %) vastaajista koki olevansa motivoituneita työhönsä. Vain murto-osa (8 %) vastaajista koki puutteita motivaation suhteen.



Kuva 9. Vastausjakauma kysymykseen 3

Kysymys 4. Mielestäni työtäni arvostetaan

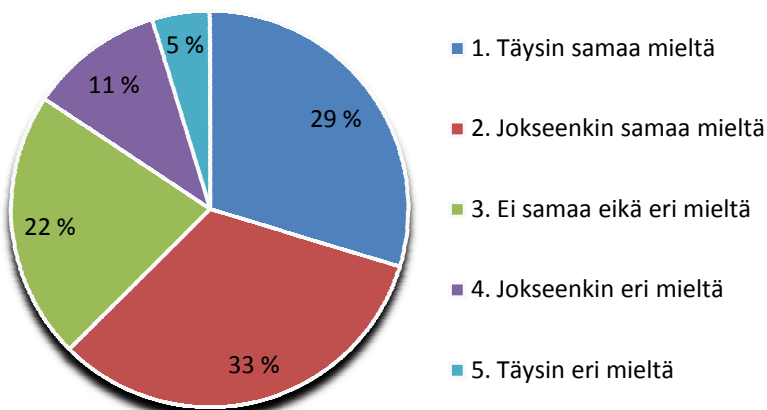
Vastaajista enemmistö (55 %) koki, että henkilön omaa työtä arvostetaan. Toisaalta monella vastaajista (26 %) ei ollut näkemystä siitä, arvostetaanko heidän työtä vai ei. Viidesosa vastaajista (19 %) oli sitä mieltä, että heidän työtä ei arvosteta tarpeeksi.



Kuva 10. Vastausjakauma kysymykseen 4

Kysymys 5. Ilmapiiri laivalla on hyvä

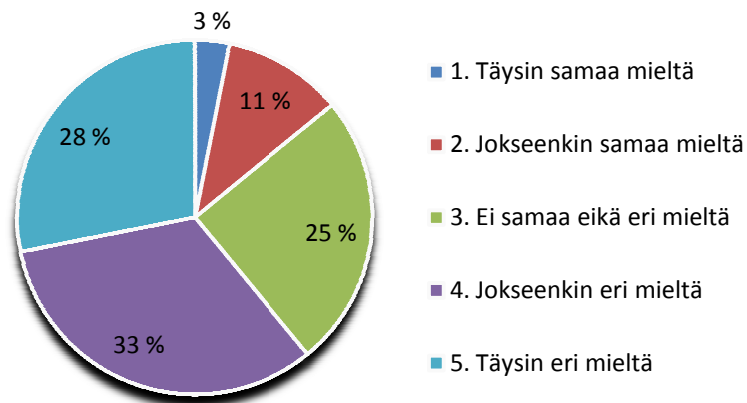
Enemmistö työntekijöistä (62 %) oli tyytyväinen aluksen sisäiseen ilmapiiriin. Kuitenkin lähes joka viides (16 %) vastaajista oli sitä mieltä, ettei ilmapiiri aluksella ole hyvä.



Kuva 11. Vastausjakauma kysymykseen 5

Kysymys 6. Laivallamme on usein ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä

Yli puolet (61 %) vastanneista oli sitä mieltä, että laivoilla on harvoin ristiriitatilanteita työntekijöiden kesken. Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että ristiriitatilanteita sattuu laivalla usein.



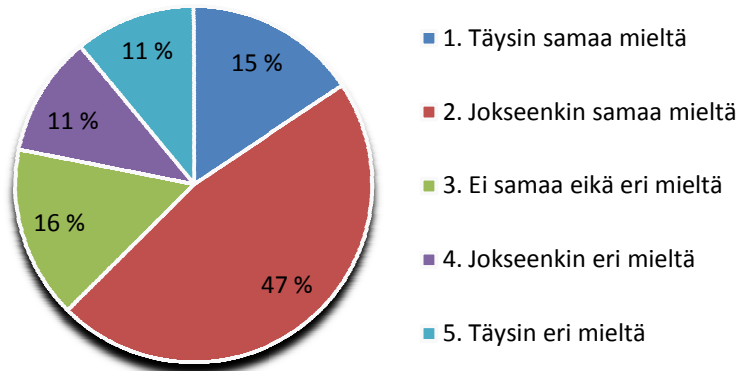
Kuva 12. Vastausjakauma kysymykseen 6

6.3 Laivan varustelu ja ruoka

Kyselyn seuraavassa osiossa kysyttiin välineiden riittävyttä niin vapaa-ajalla, työajalla, kuntoilussa kuin yhteydenpidossa maihin. Lisäksi kysyttiin tyytyväisyyttä asuintiloihin ja tarjottavaan ruokaan.

Kysymys 7. Laivallamme on riittävästi välineitä vapaa-ajalla viihtymiseen

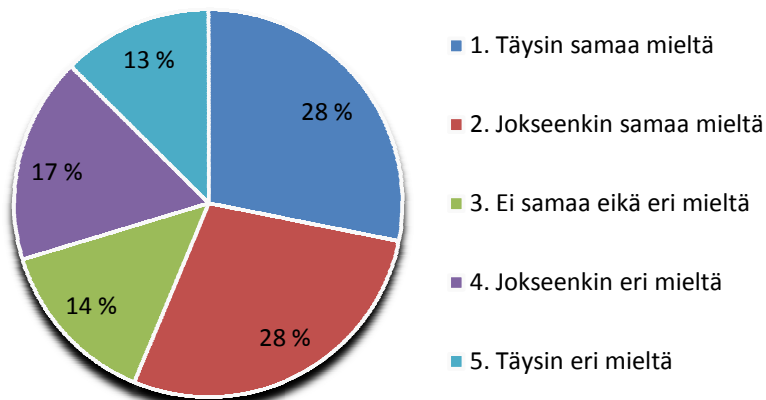
Valtaosa vastaajista (62 %) oli sitä mieltä, että alukselta löytyy riittävästi välineitä vapaa-ajalla viihtymiseen. Mutta toisaalta moni (22 %) oli sitä mieltä, että välineitä ei ole tarpeeksi.



Kuva 13. Vastausjakauma kysymykseen 7

Kysymys 8. Laivallamme on riittävästi kuntoiluvälineitä

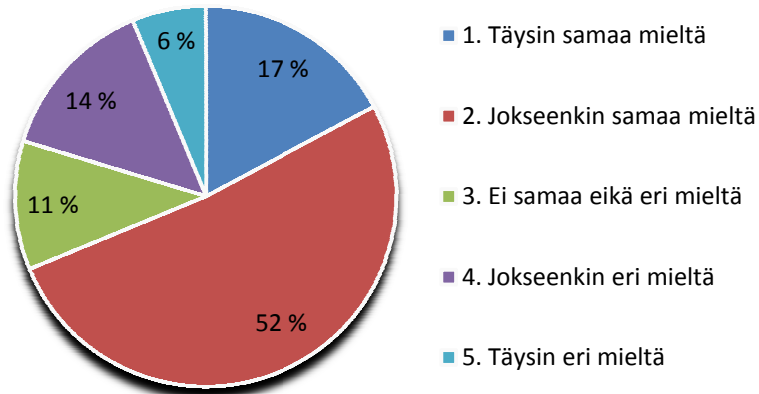
Vaikka tyytyväisiä kuntoiluvälineiden riittävyyteen oli yli puolet vastaajista (52 %), jakaantuivat mielipiteet tässä kysymyksessä varsin laajalti, sillä tyytymättömiä vastaajia oli myös runsaasti (30 %).



Kuva 14. Vastausjakauma kysymykseen 8

Kysymys 9. Laivallamme on riittävän hyvät yhteydenpitovälineet maihin

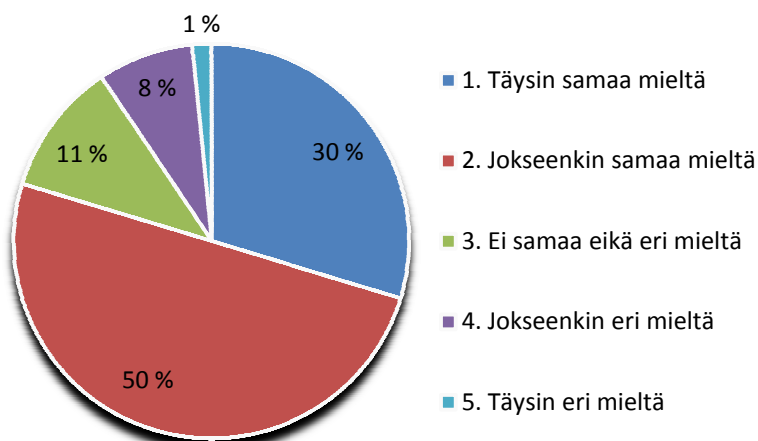
Enemmistö (69 %) vastaajista oli tyytyväinen aluksella oleviin yhteydenpitovälineisiin. Tyytymättömiä yhteydenpitovälineiden riittävyyteen oli yhteensä viidesosa (20 %) työntekijöistä.



Kuva 15. Vastausjakauma kysymykseen 9

Kysymys 10. Laivamme asuintilat ovat hyvät

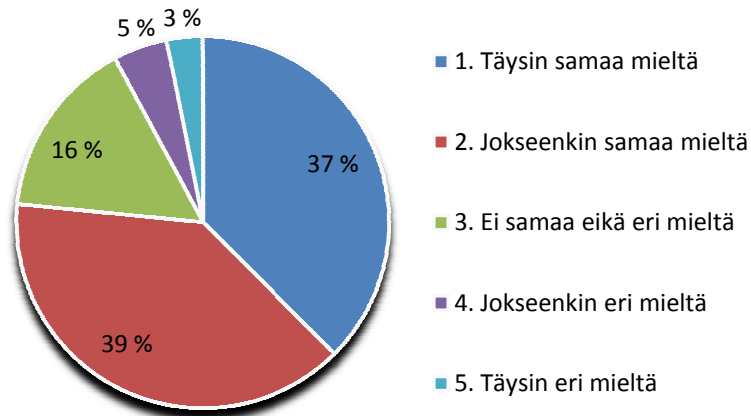
Selkeä enemmistö (80 %) vastaajista oli sitä mieltä, että asuintilat ovat hyvät. Vain muutamaa (9 %) vastaajaa eivät asuintilat miellyttäneet.



Kuva 16. Vastausjakauma kysymykseen 10

Kysymys 11. Minulla on käytössäni kaikki työtäni varten tarvitsemani välineet

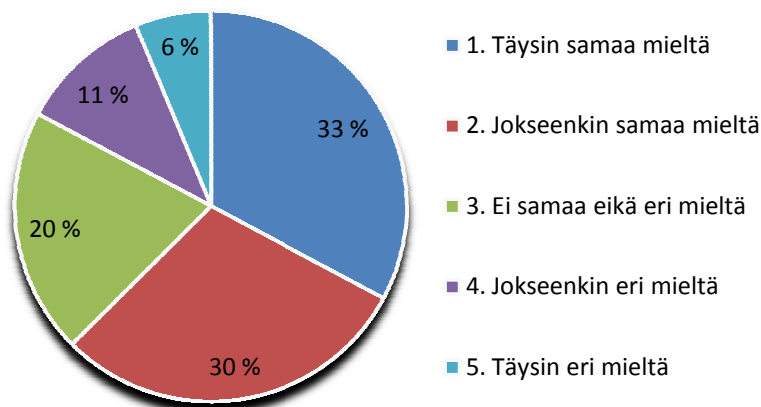
Suurin osa vastaajista (76 %) oli sitä mieltä, että heillä on käytössään kaikki työtänsä varten tarvitsemansa välineet. Vain pieni osa (8 %) koki työvälineiden määrän puutteelliseksi.



Kuva 17. Vastausjakauma kysymykseen 11

Kysymys 12. Olen tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan

63 % eli enemmistö vastaajista oli tyytyväinen aluksella tarjottavaan ruokaan. Peräti viidesosa (20 %) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään tarjottavasta ruuasta.



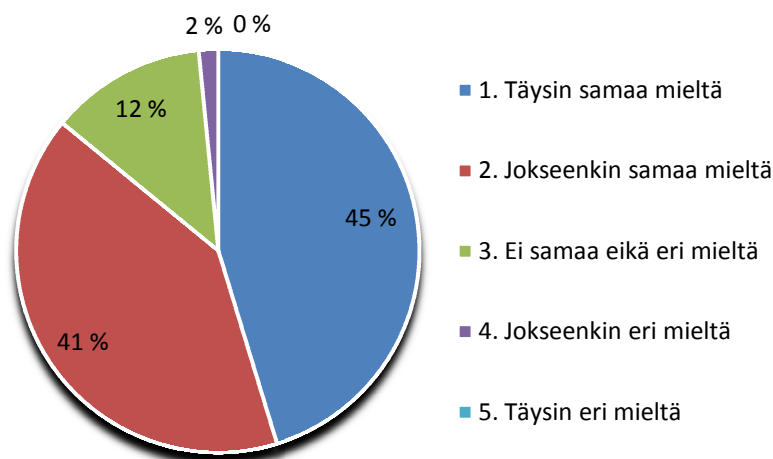
Kuva 18. Vastausjakauma kysymykseen 12

6.4 Henkilöstöpolitiikka

Kyselyn kolmas ja samalla viimeinen osuus käsitteli yhtiön henkilöstöpolitiikkaa. Tässä osassa oli yhteensä seitsemän kysymystä. Ensin kysyttiin laivahenkilöstön tyytyväisyyttä miehistönvaihtoihin ja vuorottelujärjestelmän. Sen jälkeen kysyttiin ylenemismahdollisuuksien kokemisesta ja suunnitelmista siirtyä toiseen varustamoon. Kyselyn kaksi viimeistä vaihtoehtokysymystä liittyivät työterveyshuoltoon ja innokkuuteen suositella varustamo kaverille. Lopuksi annettiin vapaita kommentteja ja kehitysehdotuksia, mikäli näihin näki tarvetta.

Kysymys 13. Miehistönvaihdot sujuvat laivallamme hyvin

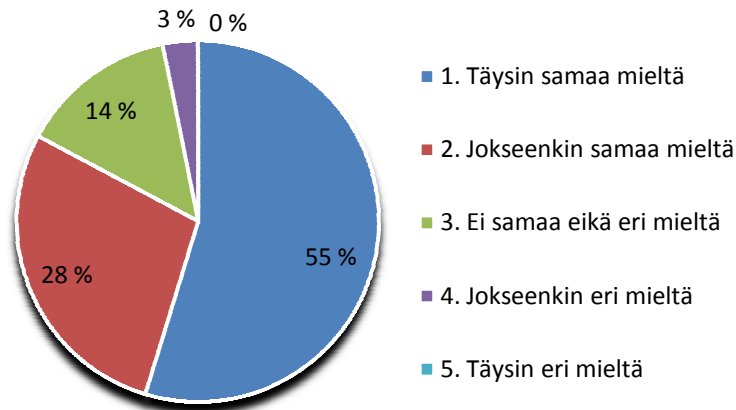
Enemmistö (86 %) oli tyytyväinen miehistönvaihtojen sujumiseen. Ainoastaan yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä vaihtojen sujuvuuden onnistuneisuudesta.



Kuva 19. Vastausjakauma kysymykseen 13

Kysymys 14. Olen tyytyväinen laivamme vuorottelujärjestelmään

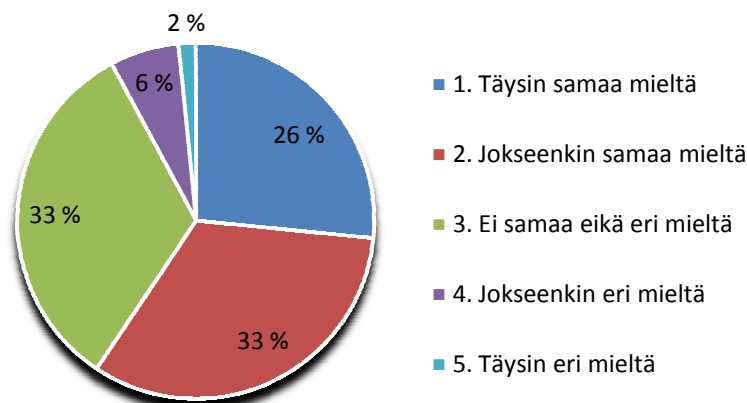
Myös yhtiön vuorottelujärjestelmään oltiin erittäin tyytyväisiä, sillä peräti 83 % vastanneista oli siihen tyytyväisiä. Vain kaksi vastaajaa oli jokseenkin tyytymättömiä vuorottelujärjestelmään.



Kuva 20. Vastausjakauma kysymykseen 14

Kysymys 15. Ylenemismahdollisuudet Godby Shippingillä ovat hyvät

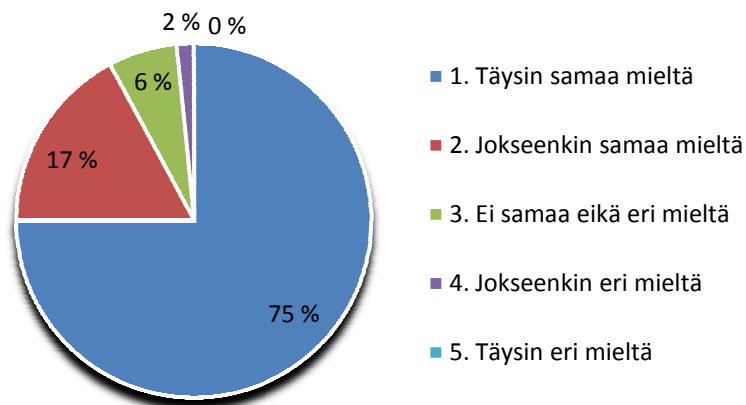
Ylenemismahdollisuudet koettiin Godby Shippingillä sangen hyviksi, sillä suurin osa (59 %) vastaajista koki mahdollisuudet hyviksi. Suuri joukko (33 %) ei osannut sanoa tähän kysymykseen mielipidettään, tämä saattaa indikoida siitä, ettei kaikilla ole edes haluja tai mahdollisuuksia ylentyä. Muutama työntekijä (8 %) koki, etteivät ylenemismahdollisuudet ole Godby Shippingillä kovinkaan hyvät.



Kuva 21. Vastausjakauma kysymykseen 15

Kysymys 16. Ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan

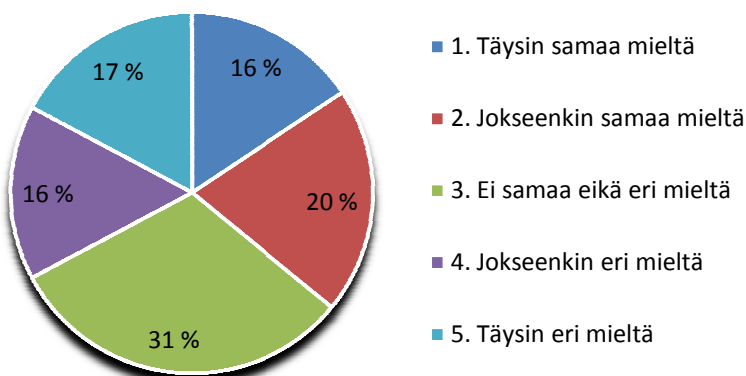
Lähes kaikki (92 %) vastaajat olivat sitä mieltä, että ylenemisen tulisi tapahtua taitojen, eikä esimerkiksi työvuosien tai suhteiden mukaan. Tässä kysymyksessä oltiin kaikkien vastanneiden kesken yksimielisimpiä.



Kuva 22. Vastausjakauma kysymykseen 16

Kysymys 17. Suunnitelmissani on siirtyä toiseen varustamoon kolmen vuoden sisällä

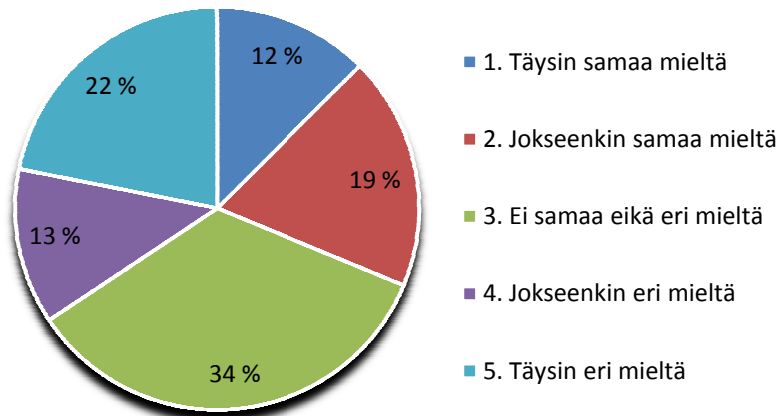
Suunnitelmista siirtyä toiseen varustamoon, ilmeni vastauksissa hieman muita kysymyksiä enemmän hajontaa. Tämä saattanee johtua esimerkiksi siitä, että suuri osa vastanneista on työskennellyt vasta muutaman kuukauden tai vuoden Godby Shippingillä, eikä näin ollen ole varmuutta siitä aikooko vielä jatkaa yhtiön palveluksessa.



Kuva 23. Vastausjakauma kysymykseen 17

Kysymys 18. Olen tyytyväinen työterveyshuoltoomme

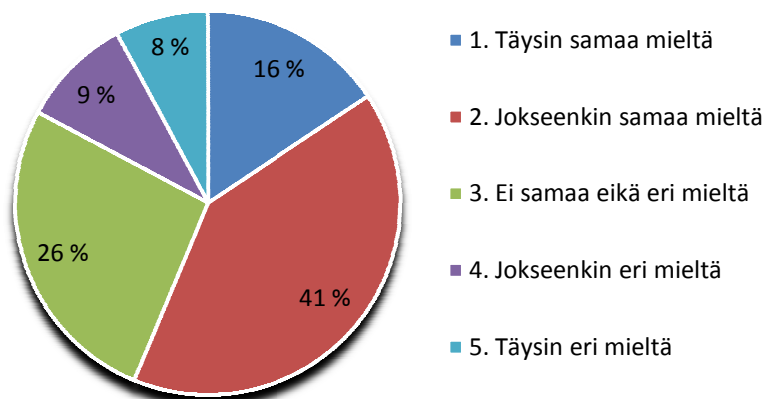
Myös tämän kysymyksen vastauksissa oli havaittavissa suurta hajontaa. Eniten vastauksia (34 %) sai vaihtoehto, jossa ei olla samaa eikä eri mieltä. Moni ilmoittikin avoimessa kommentissa, ettei edes tiedä missä varustamon työterveyshuolto sijaitsee.



Kuva 24. Vastausjakauma kysymykseen 18

Kysymys 19. Suosittelen varustamoamme kavereilleni

Viimeisessä vastausvaihtoja sisältävässä kysymyksessä kysyttiin aikooko suositella varustamoaa kavereilleen. Enemmistö (57 %) vastaajista oli suosittelun kannalla.



Kuva 25. Vastausjakauma kysymykseen 19

Kysymys 20. Muu palaute tai kehitysehdotus

Avoimeen kysymykseen tuli kohtalalaisen paljon muuta palautetta ja jonkin verran myös kehitysehdotuksia. Kaikista kyselyyn vastanneista joka viidennellä oli jotain sanottavaa. Joistakin aihepiireistä oli useampi vastaaja jättänyt kommenttinsa, mutta enimmäkseen palautteet tai kehitysehdotukset olivat yksittäisiä. Kaikki kommentit ovat luettavissa sellaisenaan liitteessä 3.

Eniten kritisoitiin alusten Internet-yhteyttä, se oli monen työntekijän mielestä liian hidaskäyttö tai lähes täysin käyttökelvoton. Myös yhtiön työterveydenhuoltoon oltiin tyytymättömiä ja varsinkin siihen että varustamon työterveyshuolto sijaitsee Ahvenanmaalla. Muutama vastaaja ei ollut tyytyväinen palkkatasoon, erityisesti päällystön palkka nähtiin liian pienenä vastuuseen nähden.

Lisäksi yksittäisissä kommentteissa mainittiin mm. yhtiön johtamiskulttuurin olevan vanhanaikaista, että työntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti ja ettei yhtiön tulisi nähdä työntekijöitä pelkkänä pakollisena kuluna.

Kehitysehdotuksissa suositeltiin nuorempien kokkien palkkaamista, kuntoilupäätöiden järjestämistä, pieniä henkilöstöpolitiikan muutoksia sekä huomioimaan miehistö mikäli he joutuvat tekemisiin säteilevien lastien kanssa. Lisäksi kehoitettiin keskittymään tulevaisuudessa johonkin muuhun kuin paperin kuljetukseen.

Yhtiötä kehuttiin siitä, ettei ulosliputuksen uhkaa ole ja, että on mahdollista käydä kursseja jos niin itse haluaa.

7 Päätelmät

Tämän opinnäytetyön päätelmät osiossa kerrotaan tuloksien perusteella tehdyt päätelmät ja kehitysehdotukset Godby Shipping -varustamolle. Ensin esitellään tuloksia työn tavoitteiden ja teorian osalta ja lopuksi käsitellään kehitysehdotukset sekä tehdään yhteenveto.

7.1 Näkökulmia tutkimusongelmasta ja tavoitteista

Tutkimusongelmana oli selvittää, kuinka tyytyväisiä Godby Shipping -varustamon laivatyöntekijät ovat olosuhteisiinsa työelämässä ja miten näitä olosuhteita voitaisiin mahdollisesti parantaa niin, että työtyytyväisyys paranisi? Haluttiin siis ottaa selvää, kuinka hyvin laivahenkilöstö tällä hetkellä voi ja mitä puutteita ja kehityskohteita aluksilla on.

Vastauksia kyselyyn tuli paljon, joten kyselyn tuloksia voidaan pitää luotettavina. Godby Shipping -varustamo eli työn toimeksiantaja saanee kyselyn tuloksista riittävästi tietoa parantaakseen työtyytyväisyyttä. Vastaajien suuresta määrästä johtuen, tietoa saatiin monipuolisesti ja näistä tiedoista on varmasti hyötyä yhtiön tulevaisuutta silmällä pitäen.

Työhyvinvointi kuvaa fyysisiä ja psyykkisiä asioita, eli työssä jaksamista tukevia asioita. Fyysisessä työhyvinvoinnissa on kyse ergonomiasta ja ympäristötekijöistä. Henkisestä hyvinvoinnista kertoo taas tyytyväisyys elämään ja työhön eli se, että yleensä on hyvä olo. Koko henkilöstön voidessa hyvin, viihtyvät kaikki työssään ja se tuo myös työnantajalle menestystä ja tulosta. (Merimieseläkekassa 2011, työhyvinvointi.) Tältä osin voidaan todeta, että alusten sisäinen ilmapiiri, laivojen varustelu ja henkilöstöratkaisut ovat sen verran hyvällä tasolla, että työntekijät ovat niihin pääosin tyytyväisiä.

7.1.1 Ilmapiiri ja tiedonkulku

Työhyvinvoinnin suotuisalle kehittymiselle on tärkeää, että työympäristössä hyvä, turvallinen ilmapiiri, hyvä yhteishenki sekä toiminta ja yhteistyö ovat sujuvia. (Rauramo 2008, 109.) Tässä suhteessa Godby Shippingin laivoilla ovat asiat sangen hyvällä mallilla, sillä enemmistö (62 %) työntekijöistä piti laivansa ilmapiiriä hyvänä. Kuitenkin osa vastaajista (16 %) ei ollut tyytyväinen laivansa ilmapiiriin ja se taas johtunee osittain huonosta yhteishengestä, sillä lähes sama määrä vastaajia (14 %) oli kokenut ristiriitatilanteita aluksellaan. Yhteistyöhön liittyen, tiedonkulku laivan sisällä ja laivan sekä konttorin välillä näyttäisi toimivan hyvin.

Maslow'n tarveteorian mukaan arvostuksen tarve jaetaan alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempaan luetaan toisilta ihmisiltä sosiaalinen arvostus ja ylempällä tarkoitetaan itsearvostusta. (Rauramo 2008, 143.) Kyselyn perusteella saatuja tuloksia ja teoriaa vertaillaessa voidaan todeta, että arvostuksen tarpeet on laivoilla hyvin tyydytetty,

sillä enemmistö (55 %) kokee työnsä arvostetuksi. Lisäksi suurin osa (64 %) koki olevansa hyvin motivoitunut työhönsä.

7.1.2 Aluksen varustelu ja ruoka

Aluksella tarjolla olevat virikkeet ja vapaa-ajan käyttömahdollisuudet ovat rajoitetut ja yhteiskunnan tarjoamat palvelut ovat merellä ulottumattomissa. Yhteydenpito työpaikan ulkopuolelle perheeseen ja muuhun sosiaaliseen ympäristöön on helpottunut matkapuhelimien ja Internet yhteyden myötä. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.) Kuntoiluvälineiden riittävyyden suhteen esiintyi laivoilla hieman tyytymättömyyttä, sillä lähes joka kolmannen mielestä välineitä saisi olla enemmän, välineisiin vapaa-ajalla viihtymiseen oltiin hieman tyytyväisempiä. Yhteydenpitovälineiden riittävyyteen oltiin pääosin (69 %) tyytyväisiä, mutta monissa avoimissa kommentteissa toivottiin nopeampaa Internet yhteyttä. Erityisen tyytyväisiä vastaajat olivat alusten asuintiloihin, tilat ovat joissain laivoissa pienet, mutta ne on suunniteltu jo rakennusvaiheessa miehistöystävälliseksi.

Työhyvinvoinnin ensimmäiseen portaaseen kuuluvat psyko-fysiologiset tarpeet, jotka liittyvät työkuormitukseen, työpaikkaruokailuun ja työterveydenhuoltoon. (Rauramo 2008, 37). Ainakin osa näistä tarpeista täyttyy Godby Shippingin laivatyöntekijöiden mielestä, sillä selvä enemmistö oli tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan, mutta toisaalta työterveydenhuollossa olisi vastaajien mukaan parannettavaa. Kyselyn avoimissa kommentteissa ihmeteltiin mm. sitä, miksi yhtiöllä ei ole työterveyshuoltoa mantereen puolella.

Työn määrään ja sisältöön, oikeisiin työasentoihin, työvälineisiin ja liikkeisiin on kiinnitettävä huomiota työn sujumuuden ja terveyden vuoksi. (Rauramo 2008, 109.) Työvälineiden suhteen ei Godby Shippingillä näyttäisi olevan ongelmia, sillä selvä enemmistö (76 %) oli sitä mieltä, että työvälineitä on riittävästi.

7.1.3 Henkilöstöpolitiikka

Suomalaisilla rahtilaivoilla on pääasiassa käytössä 1:1 vuorottelujärjestelmä. Tämä järjestelmä tarkoittaa sitä, että yhtä työssäolojaksoa aluksella (4-6 viikkoa lastialuksilla) seuraa yhtä pitkä vapaa-aikajakso, eli vastikevapaa maissa. (Työterveyslaitos 2011, laivatyöolosuhteet.) Godby Shippingillä on tässä suhteessa asiat hyvällä mallilla, sillä lähes

kaikkien (86 %) vastanneiden mielestä miehistönvaihdot sujuvat hyvin ja peräti 83 % työntekijöistä piti vuorottelujärjestelmää hyvänä.

Ylenemismahdollisuuksien suhteen vallitsi selkeä yksimielisyys työntekijöiden keskuudessa, sillä peräti 92 % oli sitä mieltä, että ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan ja suurin osa vastaajista piti ylenemismahdollisuuksia Godby Shippingillä hyvinä.

Seuraavaa kolmea vuotta ajatellen moni vastaajista ei ollut varma jatkaako Godby Shippingin palveluksessa. Vastauksissa oli hieman muita kysymyksiä enemmän hajontaa ja vain kolmasosa aikoo varmuudella jatkaa työsuhdettaan yhtiössä ja moni (36 %) näkee varustamon vaihdon parempana ratkaisuna. On otettava huomioon, että vastanneista peräti 42 % on työskennellyt tässä varustamossa vasta alle kolme vuotta ja näistä merimiehistä suurin osa tekee töitä keikkaluonteisesti vaihtaen varustamoita usein. Kuitenkin suuri osa (57 %) vastaajista olisi valmis suosittelemaan Godby Shipping -varustamoita ystävilleen.

7.2 Yhteenveto

Alusten työntekijöille lähetettyyn tyytyväisyyskyselyyn vastasi kaikkiaan 64 merimiestä. Kvantitatiivisen kokonaistutkimuksen kohteena olivat laivojen kaikki 114 työntekijää. Näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 56,1 %.

Saatujen tulosten perusteella voi huomata, että selvä enemmistö Godby Shippingin laivojen työntekijöistä on tyytyväinen työolosuhteisiinsa. Tyytyväisyyden suhteen ylimmäksi nousivat tyytyväisyys vuorottelujärjestelmään ja miehistönvaihtoihin. Lisäksi oltiin yksimielisiä siitä, että ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan. Asuintiloihin ja työvälineisiin oltiin myös erittäin tyytyväisiä. Tiedonkulkua laivan sisällä pidettiin erinomaisena.

7.3 Kehitysehdotuksia

Tulevaisuuden suhteen Godby Shipping -varustamon kannattaisi pohtia, kuinka saada henkilöstöä sitoutumaan yhtiöön paremmin, sillä vastausten perusteella suuri osa työntekijöistä voi olla valmis vaihtamaan varustamoita. Avoimissa kommentteissa ehdotettiin palkkojen nostamista ja yhteisten kuntoilutapahtumien järjestämistä.

Lisäksi Godby Shippingin kannattaisi tulevaisuudessa noudattaa ylenemistä taitojen mukaan, mikäli yleneminen ei tällä hetkellä em. metodologia noudata. Vuorottelujärjestelmä

kannattaa pitää nykyisellään ja miehistönvaihdot myös, sillä niihin oltiin kyselyn perusteella erittäin tyytyväisiä.

Ruuan laatuun kannattaisi panostaa nykyistä enemmän, koska sillä on suuri vaikutus työtyytyväisyyteen. Avoimissa kommentteissa ehdotettiin nuorempien kokkien palkkaamista. Työterveyshuollon suhteen yhtiön kannattaisi miettiä, kuinka parantaa mantereella asuvien työntekijöiden työterveyshuoltoa.

Tämän tutkimuksen vastausten perusteella tyytyväisyys työhön on siis hyvällä tasolla. Mutta Godby Shipping -varustamo voi sitä vielä parantaa mm. esittämilläni kehitysehdotuksilla.

8 Kriittinen tarkastelu ja keskustelu

Mielestäni työni onnistui yleisesti ottaen hyvin, mutta aina jää parannettavaa. Teoriaosio jäi tässä työssä mielestäni hieman lyhyeksi, joten siihen olisin voinut panostaa enemmän. Toisaalta liiallinen teorioiden esilletuominen saattaa tehdä tämänkaltaisesta työstä tylsän. Kyselyn toteuttamiselle mietin muitakin kuin tutun ja turvallisen postikirjekuoren käyttöä. Postimerkkien käytössä ilmeni pieniä ongelmia, sillä Suomesta lähetetyt kirjeet menevät perille Ahvenanmaalle suomalaisilla postimerkeillä, mutta Ahvenanmaalta lähetettäessä kirjeitä Suomeen, vaaditaan heidän oma postimerkki, jota myydään ainoastaan Ahvenanmaalla. Sähköpostikysely olisi saattanut nostaa vastausprosenttia etenkin nuorten työntekijöiden keskuudessa, mutta vanhempien työntekijöiden suhteen olisi vastausprosentti saattanut olla jopa pienempi. Sähköpostikysely olisi lisäksi ollut ilmainen, mutta sen toteuttamista vaikeutti mm. se, ettei kaikilla työntekijöillä ole vielä omaa sähköpostia. Vastausprosenttia saanee nostettua myös ns. porkkanalla eli jonkinlaisella vastanneiden kesken arvottavalla palkinnolla.

Kuten aiemmin totesin, tämä oli tietävästi Godby Shipping -varustamon ensimmäinen työhyvinvointia koskeva tutkimus ja se pohjautuu Kymenlaakson Ammattikorkeakoulusta valmistuneen Antti Piiraisen vastaavanlaiseen kyselytutkimukseen. Toivottavasti joku opiskelija tai työnantaja itse tekee työlle jatkoa, sillä tämäkin tutkimus antaa jo viitteitä siitä mitkä asiat ovat hyvällä ja mitkä huonommalla tasolla.

Lähteet

Asp, E. & Peltonen, M. 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja n:o 23. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Godby Shipping Ab 2012. Laivat. Viitattu 7.1.2012. Saatavissa:
<http://www.godbyshipping.fi/suomeksi/index.php>

Johansson, C. & Mikkola, D. 2011. Turvallisuus- ja ympäristökäsikirja. Mariehamn. Godby Shipping Ab.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä Työpaikka. Helsinki. Yrityskirjat.

Merimieseläkekassa 2011. Työhyvinvointi. Viitattu 20.5.2011.
Saatavissa:<http://www.merimieseläkekassa.fi/fi/Etusivu/Tyohyvinvointi/Mita-tyohyvinvointi-on/Sivut/default.aspx>

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki. Yrityskirjat.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Työterveyslaitos 2011. Laivatyöolosuhteet. Viitattu 3.6.2011. Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/toimialat/liikenne/laivatyo/Sivut/default.aspx#Ankkuri_2

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

Arvoisa Godby Shipping varustamon työntekijä

Tämä kysely on osa Teppo Roosin Yrkeshögskolan Novian merikapteeninlinjalle tehtävää opinnäytetyötä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan Godby Shippingin tulevaisuuden suunnittelussa.

Kyselyn vastaukset käsitellään nimettöminä. Olet saanut tämän kyselyn mukana valmiiksi täytetyn ja postimaksetun kirjekuoren. Palautathan lomakkeen mahdollisimman pian.

Kiitos ajastasi!

Terveisin,

Teppo Roos

Perämies

M/S Midas

Ympyröi sopivin vastausvaihtoehto

TAUSTATIEDOT

Tehtävä:	Kansipäällystö	Konepäällystö	Miehistö
Vuosia Godby Shippingillä	0-3	4-7	8-11
			yli 11

TIEDONKULKU JA ILMAPIIRI

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

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

LAIVAN VARUSTELU JA RUOKA

7. Laivallamme on riittävästi välineitä vapaa-ajalla viihtymiseen	1	2	3	4	5
8. Laivallamme on riittävästi kuntoiluvälineitä	1	2	3	4	5
9. Laivallamme on riittävän hyvät yhteydenpitovälineet maihin	1	2	3	4	5

	Täysin samaa mieltä				Täysin eri mieltä
10. Laivamme asuintilat ovat hyvät	1	2	3	4	5
11. Minulla on käytössäni kaikki työtäni varten tarvitsemani välineet	1	2	3	4	5
12. Olen tyytyväinen laivalla tarjottavaan ruokaan	1	2	3	4	5

HENKILÖSTÖPOLITIIKKA

13. Miehistönvaihdot sujuvat laivallamme hyvin	1	2	3	4	5
14. Olen tyytyväinen laivamme vuorottelujärjestelmään	1	2	3	4	5
15. Ylenemismahdollisuudet Godby Shippingillä ovat hyvät	1	2	3	4	5
16. Ylenemisen tulisi tapahtua taitojen mukaan	1	2	3	4	5
17. Suunnitelmissani on siirtyä toiseen varustamoon kolmen vuoden sisällä	1	2	3	4	5
18. Olen tyytyväinen työterveyshuoltoomme	1	2	3	4	5
19. Suosittelen varustamoamme kavereilleni	1	2	3	4	5

20. Muu palaute tai kehitysehdotus

Bästa Godby Shipping anställd

Denna undersökning är en del av Teppo Roos examensarbetet i Yrkeshögskolan Novia, sjökaptens linjen. Resultaten av undersökningarna används, om möjligt, Godby Shippings framtida planering.

Svaren kommer att förbli anonyma. Du har fått detta frågeformulär med förfylld och betalad kuvertet. Var vänlig skicka in blanketten så snart som möjligt.

Tack för din tid!

Med vänliga hälsningar,

Teppo Roos

Styrman

M/S Midas

Ringa in lämpligaste svarsalternativ

BAKGRUNDSINFORMATION

Uppdrag:	Däcksbefäl	Maskinbefäl	Manskap
Års på Godby Shipping:	0-3	4-7	8-11
			över 11

KOMMUNIKATION OCH ATMOSFÄREN

Skala: 1 = Helt instämmer 2 = Instämmer 3 = Varken ja eller nej 4 = Ganska oense 5 = Instämmer inte alls

	Helt instämmer				Instämmer inte alls
1. Kommunikation ombord på fartyget är bra	1	2	3	4	5
2. Samarbete mellan fartyget och kontoret funkar bra	1	2	3	4	5
3. Jag är mycket motiverad i mitt arbete	1	2	3	4	5
4. Jag tror att mitt arbete är uppskattat	1	2	3	4	5
5. Atmosfären ombord är bra	1	2	3	4	5
6. Vi har ofta konflikt situationer ombord mellan anställda	1	2	3	4	5

FARTYGETS UTRUSTNING OCH MAT

7. Vi har tillräckligt verktyg ombord för att njuta på fritiden	1	2	3	4	5
8. Vi har tillräckligt med träningsutrustning ombord	1	2	3	4	5
9. Vi har tillräckligt bra kommunikationsutrustning till land	1	2	3	4	5

	Helt instämmer			Instämmer inte alls	
10. Vårt fartygs bostadsutrymme är bra	1	2	3	4	5
11. Jag har fått alla verktyg som jag behöver i mitt arbete	1	2	3	4	5
12. Jag är nöjd med den mat som erbjuds ombord	1	2	3	4	5

PERSONALPOLITIK

13. Besättnings byten går smidigt på vårt fartyget	1	2	3	4	5
14. Jag är nöjd med vårt fartygs avlösningssystem	1	2	3	4	5
15. Befordrans möjligheter på Godby Shipping är bra	1	2	3	4	5
16. Befordran bör ske på grund av kunskaper	1	2	3	4	5
17. Jag har planer på att flytta till ett annat rederi inom tre år	1	2	3	4	5
18. Jag är nöjd med företagshälsovården	1	2	3	4	5
19. Jag rekommenderar vårt rederi till mina vänner	1	2	3	4	5

20. Annan feedback eller utveckling förslag

- Varustamon tulisi panostaa työntekijöihinsä, eikä nähdä heitä pakollisena kuluna.
- Varustamoon pitäisi saada nuorempia kokkeja.
- GS -infot samalle tasolle kuin muutama vuosi sitten. Esim. risteily, paperitehtaalla vierailut yms. mielenkiintoisia. Konttorin alakerrassa istuminen aika uuvuttavaa. Voisi järjestää myös jotain yhteisiä kuntoilutapahtumia, esim. Vierumäki, Kisakallio yms. paikoilla.
- ”Lipomistekniikalla” voi edetä pitkälle!
- Uudet työntekijät pitäisi ensisijaisesti sijoittaa vanhoille laivoille, mikäli vanhoista pikku laivoista on halukkaita vaihtamaan uudempiin aluksiin.
- Työterveyshuoltoa en (onneksi) ole vielä tarvinnut, joten tyytyväisyyteen en voi ottaa kantaa!
- Kannattaisi keskittyä muun kuin paperin kuljettamiseen. Paperin ajo tulevaisuudessa auringonlaskun ala.
- Ei ole erityisen motivoivaa työskennellä kansipäällystössä nykyisellä palkkatasolla. Joka tapauksessa, ylitöiden takuutunnit tulisi poistaa.
- Kaikkien vakanssien palkkoja tulisi nostaa.
- Lite mer ”fan anamma” från ledningen! Mikä ihmeen työterveyshuolto?
- Hyvää kesää!
- Varustamo saa plussa pisteitä siitä, että on mahdollista käydä kursseja, jos niin itse haluaa.
- Missä on varustamon työterveyshuolto mantereella, vai tarvitseeko (aina) matkustaa Ahvenanmaalle.
- Päällikkö hoitaa yhteyden konttoriin, joten itse olen melko vähän yhteydessä konttoriväkeen. Työni arvostus on pelkkä arvaus sillä palautetta en ole saanut. Satelliitti-internetin toimivuus on kyseenalainen (välillä toimii loistavasti, välillä todella hidas = käyttökelvoton). Mahdollisuudet ylenemiseen, vähän laivoja eli vähän paikkoja. Nykyinen ”odotusjärjestelmä” on toimiva, ainakin kansipäällystön tulee olla riittävän taitava ohjaamaan STCW:n mukaisesti näitä laivoja. Mikä olisi oikea tapa analysoida taitoja? (first in, first gets promotion). Toiseen varustamoon siirtyminen riippuu GS:n työtilanteesta.
- Snabbare bredband

- Internet-yhteydelle olisi syytä tehdä jotain. Aivan tolkuttoman hidas silloin kun sattuu toimimaan.
- Päälystön palkkoja pitäisi pian nostaa. Se tosiasia että Viking Linen moottorimiehellä on merkittävästi korkeampi netto palkka kuin konemestarilla kertoo että jokin on pahasti vialla!
- Liian pieni palkka vastuuseen nähden!
- Yhtiön tulisi huomioida/palkita miehistö säteilevien lastien kanssa. Konttori voisi myös tutustua käytäntöön ”Tunne työntekijäsi” tällä tavoin työntekijät tuntisivat itsensä tarpeelliseksi.
- Nettiyhteydet olisi hyvä saada toimimaan.
- Hyvä varustamo, eikä ulosliputuksen uhkaa.
- Internet toimii laivalla todella huonosti.
- Nopeampi internet yhteys ja lisää tv-kanavia.
- Konepäälystöliiton solidaarisuus (munattomuus) laivanpäälystöliittoa kohtaan työehtosopimusten osalta vituttaa. Mutta se ei varmaan liity millään lailla tähän päättötyöhön.
- Toimiva nettiyhteys laivalle olisi kiva.
- Varustamossa ei ole tasa-arvoa, työntekijöitä kohdellaan eriarvoisesti. Tärkeää olisi saada parempi tiedonkulku sekä laivan sisäisesti että laivan ja varustamon välillä. Terveysthuolto on täysin retuperällä, työntekijöitä kehoitetaan/painostetaan jopa sairauslomalla töihin. Johtamiskulttuuri on aivan käsittämättömän vanhanaikaista yms.