

MERIMIES

SIJOMANNEN

Monitoimimurtaja Nordica sai sopimuksen Kanadasta:
**SUOMEN ARKTINEN OSAAMINEN
TUNNETUKSI MAAILMALLA**

ÄÄNI MERELTÄ

Merenkulkualan koulutus
herättää keskustelua

KUVAT JUHLAHUMUSTA

Ammattiosastot
juhlivat pyöreitä

REILU VARUSTAMOKULTTUURI

Vastuullisesta
merenkulusta

MERIMIES

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

SJÖMANNEN

Finlands Sjömans-Union FSU rf

Kannen kuvassa kokkistuertti

Karo Hyväri.

Kuva: **Saana Lamminsivu.**

Päätoimittaja | Chefredaktör

Saana Lamminsivu

Ulkoasu ja taitto | Layout

Petteri Mero / Mainostoimisto Knok

Toimitus | Redaktion

John Stenbergin rantaa 6, 2. kerros,
00530 Helsinki, p. (09) 615 2020

John Stenbergs strand 6, 2:a våningen,
00530 Helsingfors, tel. (09) 615 2020

Paino

Grano Oy, ISSN 0355-872X

Posti- ja käyntiosoite | Post- och besöksadress

John Stenbergin rantaa 6,
2. kerros, 00530 Helsinki

John Stenbergs strand 6,
2:a våningen, 00530 Helsingfors

Vaihe | Växel

+358 (0)9 615 2020

Kotisivut | Hemsidor

www.smu.fi

Sähköposti | E-Post

etunimi.sukunimi@smu.fi

fornamn.tillnamn@smu.fi

Ilmoitukset | Annonser

puh. / tel. (09) 615 2020

Lehti ilmestyy neljä kertaa vuodessa.
Tidningen utkommer fyra gånger om året.

Tilaushinnat

1/1 vuosi/år 25 €

1/2 vuosi/år 15 €

Ilmestymisaikataulu | Tidtabellen 2026

nro	aineisto/material	ilmestyy/utges
3	21.9.	16.10.
4	16.11.	18.12.



12-23

Merimies-Unionin kolme ammattiosastoa täyttivät 40 vuotta.

Katso kuvagalleriat!

Kuvissa Etelä-Suomen osaston juhlatunnelmaa.

- 4 Henkilöstökysely – Miksi se tehdään ja mitä siitä pitäisi oppia?
- 8 Merenkulkualan koulutus
- 11 Merimies-Unionin neuvottelujärjestys
- 12 Länsi-Suomen osaston 40-vuotisjuhla
- 14 Itäkustin osaston 40-vuotisjuhla
- 18 Etelä-Suomen osaston 40-vuotisjuhla
- 24 Huoltovarmuus tarvitsee myös tekijöiden näkökulman
- 26 Pitkä tie vastuullisuuteen merenkulussa
- 30 Arctia-varustamon monitoimimurtaja Nordica
- 12 40-årsjubileet för Västra Finlands avdelningen
- 14 40-årsjubileet för Östkustavdelning
- 18 40-årsjubileet för Södra Finlands avdelning
- 35 Lång väg till ansvar inom sjöfarten
- 38 Personalkät – Varför gör man den och vad bör man lära sig av den?
- 42 Sjöfartsutbildning
- 45 Försörjningsberedskapen behöver också arbetstagarnas perspektiv
- 46 Rederiet Arctias kombinationsisbrytare Nordica
- 50 Vad göra om det finns problem på jobbet?

Varustamot tekivät selvityksen merenkulun koulutuksesta:

Osaavan kotimaisen merityövoiman saatavuus on sekä elinkeino- että huoltovarmuuskysymys

Suomen Varustamot julkaisi 16.9.2026 selvityksen merenkulun koulutuksesta ja sen kehittämistarpeista. Merenkulun koulutusjärjestelmää on kehitettävä nykyistä tiiviimmässä yhteistyössä oppilaitosten, varustamoiden ja viranomaisten kesken. Keskeisiä haasteita ovat opintojen hajautuneisuus, hidas eteneminen ja keskeyttäminen, harjoittelupaikkojen saatavuus sekä alan vetovoimaisuus.

Selvityksen avulla haluttiin muodostaa kokonaiskuva merenkulun koulutuksen kehittämistarpeista. Selvitykseen haasteltiin varustamoja, oppilaitoksia ja viranomaisten edustajia sekä merenkulkualan opiskelijoita. Selvityksen keskeisin peruste on varustamojen kokemaa työvoimapula. Varustamot korostavat erityisesti suomalaisen työvoiman saatavuutta myös huoltovarmuuskysymyksenä: Suomi toimii merikuljetusten varassa ja poikkeusoloissa kuljetusten toimivuus on riippuvaista nimenomaan kotimaisesta työvoimasta.

OSAAVAN MERIHENKILÖSTÖN saatavuus on paitsi työmarkkina- ja koulutuspoliittinen, myös laajempi yhteiskunnallinen kysymys. Merenkulun koulutusjärjestelmän toimivuudella on suora vaikutus siihen, miten ala kykenee vastaamaan työvoimatarpeisiinsa, turvaamaan osaamisen jatkuvuuden ja kehittämään koulutusta vastaamaan merenkulun muuttuvia vaatimuksia.

Selvityksen mukaan merenkulkualan työvoima vähentyi tasaisesti 2000-luvun alussa ja on ollut suhteellisen samalla tasolla edelliset 15 vuotta. Tänä aikana merimiestyössä tehdyt henkilötyövuodet ovat vaihdelleet 6500–7000 välillä lukuun ottamatta koronapandemiaa. Samanaikaisesti ulkomaalaisen työvoiman osuus on kasvanut 2000-luvun aikana merkittävästi ja on ollut henkilötyövuosissa mitattuna viimeisimpinä vuosina hieman alle viidenneksen.

MERENKULUN KOULUTUSTA järjestetään Suomessa neljässä ammattikoulussa ja neljässä ammattikorkeakoulussa. Merenkulun oppilaitosverkko on hajautunut ja tämän vuoksi myös tehoton, eikä Suomen kokoisessa maassa suhteellisen pienelle alalle ole mielekästä kouluttaa työvoimaa näin monessa oppilaitoksessa, selvityksessä nousee esiin.

Merkittävän suuri osuus merenkulkualalla opintonsa aloittaneista keskeyttää opintonsa. Toisen asteen

koulutuksessa (ammattikoulu) erääksi opinnot keskeyttäväksi selittäväksi tekijäksi nousi koulutuksen aikana merilääkärintarkastuksessa ilmenevät terveydentilaan liittyvät syyt, joiden vuoksi opiskelija ei ole voinut jatkaa opintojaan. Merimieslääkärintarkastukset ja pätevyyskirjojen hankkiminen on opiskelijoille kallista ja byrokraattista.

MERENKULKUALAN VETOVOIMAA JA TUNNETTUUTTA on vahvistettava pitkäjänteisesti. Tavoitteena ei ole ainoastaan lisätä hakijamääriä, vaan tavoittaa nykyistä laajempi ja motivoituneempi hakijajoukko, jolla on realistinen käsitys merityön luonteesta, urapoluista ja työmarkkinoista.

Varustamot näkevät yhteisvalinnassa ongelmia: alalle toissijaiset hakijat saattavat viedä opiskelupaikan alalle motivoituneemmilta ensisijaisilta hakijoilta, jotka eivät menesty yhteisvalinnassa yhtä hyvin.

OPISKELIJOIDEN OMA KOKEMUS on selvityksen mukaan ristiriidassa varustamojen näkemyksen kanssa: opiskelijat kokivat alan työmarkkinanäkymät epävarmoiksi tai suorastaan huonoiksi. Erityisenä huolenaiheena on alan työmarkkinoiden kansainvälistyminen ja työpaikoista käytävän kilpailun kiristyminen.

Opiskelijat näkevät varustamojen toiminnassa myös ristiriitaa: varustamot korostavat kotimaisen työvoiman tarpeellisuutta, mutta samanaikaisesti palkkaavat edullisempaa ulkomaista työvoimaa.

Tässä Merimies-lehdessä 3/2026 ääneen pääsee (sivu 8) anonymi merenkulkija, joka kantaa syvää huolta ammattikouluista valmistuneiden nuorten työllistymisestä suomalaisilla aluksilla. Hänen mukaansa tarjolla olevat vakanssit valuvat päällystölle tai kolmansien maiden työvoimalle.

Varustamoiden teettämän merenkulkualan koulutusselvityksen keskeisimmäksi vaikuttamiskohteeksi esitetään merenkulunkoulutusalan kehittämishankkeen perustamista seuraavalle hallituskaudelle sekä alan koulutusta kehittävän foorumin perustamista, jossa ovat mukana oppilaitokset, varustamot, alan palkansaajajärjestöt ja keskeiset viranomaiset.

Selvitys on luettavissa: shipowners.fi

”

Selvityksessä tarkasteltiin merenkulun koulutuksen kehittämistarpeita erityisesti kolmannen asteen (ammattikorkeakoulu) koulutuksen näkökulmasta. Merenkulkualan tulevaisuuden kannalta elintärkeää on, että myös toisen asteen (ammattikoulu) koulutuksen selvittäminen otetaan vakavasti työn alle: kaikki eivät voi olla merenkulun insinöörejä tai merikapteeneita.



HENKILÖSTÖKYSELY

Miksi se tehdään ja mitä siitä pitäisi oppia?

■ TEKSTI: SAANA LAMMINSIVU ■ KUVAT: ENVATO

Henkilöstökyselyn avulla on tarkoitus kerätä *luotettavaa tietoa* työntekijöiden tyytyväisyydestä, jaksamisesta, johtamisesta ja työyhteisön ilmapiiristä. Työntekijöillä saattaa olla mielessään asioita, joista on vaikeaa tai mahdotonta antaa suoraan palautetta esihenkilölle, jolloin henkilöstökysely on hyvä väline anonyymiin palautteen antamiseen.

Suora keskustelu työpaikalla on paras tapa hoitaa asioita kuntoon. Jos asia on kuitenkin arkaluonteinen tai koskee esimerkiksi lähimpiä työkavereita tai omaa esihenkilöä tai omaa työssäjaksamista tai -hyvinvointia, on suora palautteenanto usein haastavaa tai jopa mahdotonta, sillä moni pelkää työpaikansa puolesta.

Tästä syystä henkilöstökysely on hyvä väline kerätä tietoa henkilöstön tyytyväisyydestä. Henkilöstökysely toteutetaan anonyymisti ja sen avulla työntekijä voi tuoda vapaasti esiin huolensa ja murheensa sekä myös työssä hyväksi kokemansa asiat. Mikäli varustamossa tai työpaikalla ei ole henkilöstölle minkäänlaista kanavaa anonyymiin palautteen antamiseen, on sellainen syytä perustaa kiireen vilkkaan.

Henkilöstökyselyyn annettuihin vastauksiin tulee reagoida

Tekoälyn kehitys sujuvoittaa tyytyväisyyden mittaamista: on kuitenkin tärkeää miettiä tarkoin, kuinka usein henkilöstökysely tehdään ja mitä siinä mitataan sekä miten saatuihin vastauksiin reagoidaan. Maissa joissakin suurissa pörssiyhtiöissä työn kuormittavuutta ja työhyvinvointia mitataan jopa viikoittain, mutta on käynyt ilmi että annetut palautteet eivät usein johda mihinkään, vaan muodostavat vain viikoittaisen tilastoyhteenvedon siitä, miten henkilöstölä menee töissä. Tämä antaa henkilöstölle signaalin siitä, ettei heistä todellisuudessa välitetä, vaan he ovat vain tuotantovälineitä, joilla tehdään tulos ja jos henkilö voi huonosti, hän voi kävellä ulos. Pahin esimerk-

ki epäonnistuneesta henkilöstökyselystä on eräästä suomalaisesta yrityksestä, jolla on toimintaa myös Intiassa: siellä työntekijöille on annettu suoraan ohjeet antaa myönteistä palautetta henkilöstökyselyyn. Sanomattakin on selvää, että tällaisten henkilöstökyselyiden tulokset ovat luotettavuudeltaan nollan arvoisia.

Kyselyn aikataulutus

Henkilöstökyselyn toteutusaikataulu, saatujen vastausten käsittely ja kehitystoimenpiteet on syytä aikatauluttaa järkevästi, jotta työntekijät haluavat ja jaksavat vastata kyselyyn. Myös yritykselle on jätettävä aikaa analysoida tuloksia ja tehdä mahdollisia korjaustoimenpiteitä annettujen vastausten perusteella.

Laivoilla tarvitaan tunnejohtamista

Tunnejohtaminen pitäisi olla mukana varustamon HR-johtamisessa, jotta se valuisi alas-päin laivojen esihenkilöille.

"Merenkulun ongelma on, ettei siinä ole yhtään tunnejohtamista. Varsinkin nuorille työntekijöille se on outoa, sillä he ovat tottuneet ilmaisemaan itseään ja tunteitaan."

Merillä kovin sana on auktoriteetti: kauluslaatat sekä pukuhierarkia.

"Kuljetaan univormussa, mikä voittaa kaiken tunnejohtamisen taidon."

Laivoilla työskentelee myös vanhempia työntekijöitä, joiden pitäisi omaksua uutta tekniikkaa.

"Tunnejohtamisella saataisiin ihmiset helpommin oppimaan asioita ja muuttamaan toimintaansa, että tällainen työkalu on otettava käyttöön siitä huolimatta, vaikka me ei haluttaisi, mutta näin vain kuuluu. Se tapa, jolla uusi työkalu otetaan käyttöön – joko hyvällä tai vastustuksella – on todella paljon kiinni juuri tunnejohtamisesta."

On tärkeää miettiä tarkoin, kuinka usein henkilöstökysely tehdään ja mitä siinä mitataan sekä miten saatuihin vastauksiin reagoidaan.

Tilanne on ikävä, jos henkilöstökysely tehdään, mutta annetut vastaukset eivät johda mihinkään. Henkilöstön vastaamis-halua saattaa pahentaa tunne siitä, että henkilöstökyselyn toteutustapa ei ole täysin puolueeton, vaan henkilöstöä pyydetään antamaan kyselyyn parempia vastauksia. Myös saapuneiden vastausten ja kyselyn yhteenvedon käsittely organisaation sisällä saattaa jäädä työntekijöille hämärän peit-toon: tilastoyhteenvedoja voidaan tehdä monella tapaa ja varsinkin avointen vastausten kohdalla kyselyn tulosten moderointi, eli mieleisten vastausten poiminta avoimista vastauksista, on helpompaa. Saattaa myös olla, että henkilöstökysely toteutetaan asianmukaisesti, mutta saaduista vastauk-sista kerätään rusinat pullasta ja julki-sesti esitellyissä vastauksissa korostuvat myönteiset palautteet, vaikka kriittisiäkin kehitysehdotuksia on annettu.

Tallink Siljan henkilöstökysely

Henkilöstökysely on työnantajalle tärkeä vä-line kerätä tietoa. Sen avulla saadaan tietoa siitä, miten henkilöstö voi työssään: mikä on hyvää ja huonoa sekä mitä pitäisi mahdol-lisesti kehittää. Tässä artikkelissa käydään läpi, millainen kokemus alusten miehistöillä on henkilöstökyselyn toteutuksesta Tallink Silja-varustamossa.

Kaksi kertaa vuodessa

Tallink Siljan Suomen yksikkö toteuttaa henkilöstökyselyn kaksi kertaa vuodessa.

Kyselyyn voivat vastata vakinaiset työntekijät ja vakiekstrat. Kysymykset pysyvät suhteellisen samoina kyselystä toiseen, jol-loin vastaaja voi muistella mitä hän vastasi kyselyyn viimeksi ja mitä hän vastaa siihen tällä kertaa: onko työtyytyväisyys mennyt parempaan vai huonompaan suuntaan vaiko pysynyt samana. Varustamo pystyy arvioi-maan saatujen vastausten perusteella tilan-netta pitkäjänteisesti ja kehittämään tämän perusteella toimintaansa.

Tallink Silja toteutti henkilöstökyselyn vii-meksi keväällä. Kyselyssä oli 16 kysymystä, joista jokaiseen kohtaan oli mahdollisuus antaa perään myös kirjallinen vastaus.

Henkilöstö ei tiedä, kuka toteuttaa tekni-sesti varustamon henkilöstökyselyn, mutta uskoo sen olevan toteutettu varustamolle ostopalveluna jostakin konsulttitoimistosta. Näin varmistetaan myös kyselyn anonyymius.

Henkilöstö arvostaa henkilöstökyselyä: ainoa väline anonyymin palautteenantoon

Henkilöstö arvostaa Tallink Siljan tekemää henkilöstökyselyä ja pitää sitä tärkeänä vä-lineenä kerätä tietoa työtyytyväisyydestä ja työssäjaksamisesta. Varustamossa ei ole ole-massa mitään muuta välinettä antaa anonyy-mia palautetta. Laivahenkilökunnasta monet vastaavat henkilöstökyselyyn mielellään, jotta tulevat kuulluiksi ja asioita saataisiin varustamossa parannettua sekä kehitettyä.

"On kiva, että Tallink Siljan henkilöstö-kyselyssä toistuvat samat kysymykset: näin tiedät jo etukäteen mitä henkilöstökyselyssä tullaan kysymään. Voit aloittaa vastaamisen

kyselyyn aika helposti, kun muistelet mitä vastasit kyselyyn viimeksi ja mietit mitä vas-taat nyt."

Henkilöstökyselyyn vastausten antami-ssa saatetaan kuitenkin arkailla.

"Monet tykkäävät vastata kyselyyn, mutta eivät vastaa siihen ehkä niin kovanasaisesti kuin olisi ehkä syytä.

Henkilöstökyselyn ohjeistus on laadittava selkeästi

Henkilökunnan mukaan henkilöstökysely on ehdottomasti paikkansa ansainnut, sillä se on ainoa keino kertoa anonyymisti mieltään painavista huolista ja murheista. Jokainen arvioi omaa työtyytyväisyyttään omalta koh-daltaan ja vastaa kyselyyn tämän perusteella. Eräs vastaaja kertoo valitsevansa vastauksis-saan kultaisen keskitien:

"Muistelen aina, mitä olen vastannut ky-selyyn edelliskerralla ja lähden siitä joko parantamaan tai heikentämään vastaustani nykyisen työtilanteeni perusteella."

Henkilöstökysely saapuu työntekijän sähköpostiin linkkinä. Kyselystä lähetetään vielä kaikille muistutus, jotta vastauksia saa-daan mahdollisimman paljon.

Henkilöstökyselyn toteuttamisen kannal-ta tärkeää on varmistaa, ettei samaa linkkiä voi jakaa eteenpäin ja että linkkiä voidaan käyttää vain yhden kerran.

"Emme tiedä, ketkä vastauksia käsittelevät. Tietääkö ja näkeekö edes varustamon HR-osasto kaikki vastaukset vai saavatko he esimerkiksi kaikki avoimet vastaukset yhtenä könttinä ja yhteenvetona kyselyn toteuttajalta. →

KAIKKI SUOMALAISET varustamat eivät tee henkilöstökyselyitä, eikä niillä ole perustettuna henkilöstölle palautekanavaa (esim. sähköpostilaatikko), johon anonyymia palautetta voidaan antaa. Anonyymiin palautekanavaan saattaa saapua viestejä laidasta laitaan, mutta suurin osa palautteista on todellisia ja vakavasti otettavia työntekijän ja työpaikan työhyvinvointiin liittyviä ehdotuksia ja parannuksia, joita kuntoon laittamalla henkilöstön työhyvinvointi paranee ja sitä myötä yrityksen taloudellinen tulos.



Herää kysymys, halutaanko meitä edes kuulla ja parantaa sekä kehittää varustamon toimintaa?

**Jos kyselyyn saapuneita
kehitysehdotuksia ei korjata,
henkilöstökyselyltä menee pohja**

Henkilöstö on kokenut turhauttavaksi sen, että he ovat pyrkineet antamaan kyselyyn rehellistä ja rakentavaa palautetta omasta työssäksamisestaan ja -hyvinvoinnistaan. Henkilöstökysely toteutetaan kaksi kertaa vuodessa, jolloin on puoli vuotta aikaa laittaa asioita kuntoon saatujen vastausten perusteella. Erään vastaajan mukaan toimiin ei ole kuitenkaan ryhdytty: ”Mitään ei ole kuitenkaan tehty, mikä alkaa heikentää henkilöstön vastaushalukkuutta ja uskoa koko henkilöstökyselyyn sekä työnantajaan, jos annetut palautteet eivät johda mihinkään. Herää kysymys, halutaanko meitä edes kuulla ja parantaa sekä kehittää varustamon toimintaa? Vai halutaanko meistä kerätä vain tilastollinen yhteenveto: näyttävätkö numerot

tällä hetkellä ylös vai alaspäin?”

Henkilöstön työhyvinvointi on laskenut viimeisissä kyselyissä.

”Koen henkilöstön hyvinvoinnin heikentyneen varustamossa. Henkilökohtainen vastaustasoni laskee koko ajan sen johdosta. Olen lisännyt kyselyyn omiin vastauksiini myös kirjallisia tekstejä – ja lisään niitä entistä enemmän – jotta tulisin kuulluksi,” eräs anonyymi vastaaja kertoo.

Henkilöstö ei tiedä, ketkä käsittelevät ja lukevat saapuneet vastaukset ja miten niitä käsitellään sekä tulkitaan.

”Henkilöstötutkimuksesta tulee koosteita, joista intendentti esittelee koko laivaa koskevan läpikäynnin. Meillä ei ole tietoa, kuka laatii nämä powerpointit tai PDF:t, sillä usein vaikuttaa siltä ainakin avoimien vastausten kohdalla, että esitykseen on valittu aina neljä positiivista vastausta ja vain yksi kriittinen

vastaus. Tilastollisten lukujen kohdalla annetut prosentit (rts-tyytyväisyysluku) ovat sensuroimattomat, eli ne mitä ne ovat.”

Laivatyötä ja työhyvinvointia tulisi korjata ja kehittää saatujen vastausten pohjalta

Laivatyötä, työssäjaksamista ja -hyvinvointia tulisi kehittää kyselyyn saapuneiden vastausten perusteella. Laivojen miehistöt kuitenkin kokevat, että kyselyyn annettuja korjaus- ja kehittämisehdotuksia ei viedä osastoilla eteenpäin, vaan asiat pysyvät kyselystä toiseen samanlaisina, muuttumattomina – ja jopa pahenevat. Henkilöstökysely tehdään, mutta siitä ei oteta mitään opiksi, jolloin mikään ei muutu.

”Henkilöstökysely on ainoa keino kertoa omasta työhyvinvoinnistaan varustamon suuntaan ilman pelkoa siitä, että paljastuisi.

Kysymykset ovat kuitenkin rajattuja, eli jos sinulla on jotakin muuta mielessä kysymyspatteriston ulkopuolella, ei asiaa pysty ilmaisemaan yhtiön sisälle mitenkään.”

Henkilöstökysely tehdään aina puolen vuoden välein. Huolenaiheena kuitenkin on, että onko aiemmassa kyselyssä esiin nousseita asioita käsitelty laivalla. Onko aiemmasta henkilöstötutkimuksesta ollut hyötyä ja otettu opiksi?

”Voi olla, että varustamon HR-ihmisillä ja varustamon johdolla on mielikuva, että laivoilla menee kaikki loistavasti ja hienosti.”

Laivamiehistön mielestä laivoilla olevat ongelmat ja kehittämistarpeet tulisi hoitaa kuntoon laivoilla.

”On esihenkilöiden ja osastopäälliköiden asia laittaa asioita kuntoon ja tehdä tarvittavia muutoksia henkilöstökyselyyn annettujen vastausten perusteella.”

Laivoilla hiertää eniten johtaminen ja eri henkilöstöryhmien väliset kuilut. Esimerkiksi Tallink Siljalla on töissä henkilöitä, jotka ovat työskennelleet aiemmin Ruotsin lipun alla. Siellä henkilöstöasioita hoidettiin eri tavalla

kuin Suomessa. Myös nuorten ja vanhempien ikäpolvien kommunikaatio ja työtavat eroavat.

”Varustamon on koulutettava esihenkilöitä ja alettava kehittää ohjelmia sekä strategioita, joilla alusten työtavat ja työskulttuurit saadaan hitsaamaan paremmin yhteen. Erityisesti esihenkilöt tarvitsevat koulutusta, jotta he pystyvät korjaamaan laivalla asioita. On liian suuri vastuu jättää esihenkilöiden oman onnensa nojaan: hoida hommat kuntoon.”

Miksi asioita on pakko laittaa kuntoon?

Varustamot tarvitsevat työvoimaa, joten henkilöstökyselyyn saapuneita vastauksia ei voi lakaista maton alle. Jos asiat eivät koskaan parane ja muutu, uhkana on etenkin nuorempien työntekijöiden joukkopako laivalta maihin, jolloin varustamoihin ei ole enää tulevaisuudessa uutta työvoimaa tarjolla.

”Varustamolle ei vaadi suurta resurssia panostaa esihenkilöiden ja miehistön koulutukseen ja työssäjaksamiseen sekä hyvin-

vointiin, jotta suomalainen merenkulku jatkuu. Varmasti myös varustamon HR-osasto maissa tarvitsee lisäresursseja, jotta se pystyy alkaa tekemään tarvittavia korjaustoimia muiden töidensä ohella. Ongelmat ovat laajoja ja asioiden korjaaminen vaatii aikaa.”

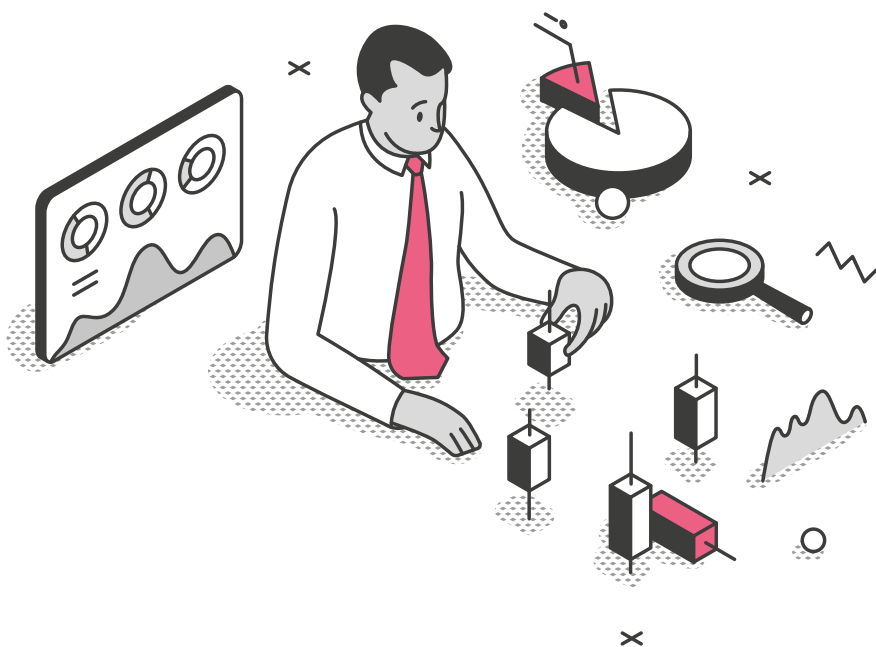
Tärkeintä on kouluttaa laivoilla olevia esihenkilöitä, jotta he osaavat toimia oikein muutosjohtamisessa. Käskyttäminen ei ole nykypäivää.

”Tärkeintä olisi, että toimisimme laivana melko itsenäisesti asioiden kuntoonlaittamisessa yhteistyössä HR:n kanssa maista. Sitten jos asiat eivät ala korjaantua, HR-osasto voi ottaa yli ja sanoa laivalla viimeisen sanan.”

Henkilöstökyselyn tuottamat numerot antavat varustamon johdolle signaalin siitä, miten yhtiössä menee.

”Henkilöstö tekee laivalla varustamon tuloksen ja jos henkilöstö ei tule kuulluksi ja voi huonosti, näkyy se pidemmän päälle varustamon tuloksessa. Tästä syystä asiat on laitettava kuntoon.” •

Huolenaiheena on, että onko aiemmassa kyselyssä esiin nousseita asioita käsitelty laivalla.



MONISSA ORGANISAATIOISSA niin maissa kuin merillä henkilöstö on vedetty aivan minimiin. Yritykset ja varustamot eivät palkkaa lisää työntekijöitä, vaikka resursseja kyllä olisi. Työtahti on kova, varsinkin kiirehuippuina, mutta tästä huolimatta henkilöstön vähyydelle ei lotkauteta korvia. Työntekijät uupuvat, jäävät sairauslomille, palavat loppuun ja jäävät pahimmillaan työkyvyttömiksi.

Kuluneelta kesältä 2026 tiedossa on, että matkustajalaivavarustamoissa henkilökunta teki töitä kovan kiireen keskellä aivan liian pienellä henkilöstöllä: miehistöt ovat ”ratikkareittien” ja suurten matkustajamäärien jälkeen aivan lopussa. Tätä palautetta on kuullut runsaasti sekä Viking Linelta, että Tallink Siljalta.

ÄÄNI MERELTÄ:

"Päällystökoulutusta miehistökoulutuksen kustannuksella"

Merimies-lehden (2/2026) juttu merenkulkualan koulutuksesta herätti ristiriitaisia tunteita. Merenkulkijan mielestä koulutuksessa annettu kuva ei vastaa työelämän todellisuutta. Kritisoiu merenkulkualan oppilaitos on toista mieltä.

■ TEKSTI: JUHA GRANATH

Kuka on oikeassa?

Merenkulkija istuu satamalaiturilla ja sadattelee. Loma vetelee viimeisiään ja työasiat valtaavat väkisinkin mielen. Merenkulkijaa korpeaa erityisesti Merimies-lehden viime kesän juttu, joka käsitteli merenkulkualan toisen asteen koulutusta Raumalla.

– Juttu "Raumalla merenkulkualan koulutus vahvassa myötätulessa" on puhuttanut paljon työpaikallani. Jutussa annetaan aivan liian ruusuinen kuva alan toiseen asteen koulutuksesta ja sen tavoitteista, merenkulkija puhisee.

WinNovan merenkulkualan lehtori **Jukka Parjanen** vakuutti viime keväänä Merimies-lehdelle: "Koulutuksemme pohjan osaamisvaatteet nojaavat STCW:n kansainvälisiin vaatimuksiin. Tätä pohjaa yritämme täydentää niin, että suomalainen työvoima ja merenkulkijat olisivat maailman huippua."

WinNovan merenkulkualan koulutuspäällikkö **Kari Toivonen** päivittää meneillään olevan syyslukukauden opetussuunnitelman perustan.

– Tutkintojen perusteet tulevat Opetushallituksesta ja ne perustuvat kansainväliseen STCW-yleissopimukseen. Koulutuksen järjestäjä on Länsirannikon koulutus Oy, WinNova.

Merimies-lehden jutusta suivaantunut merenkulkija ei halua nimeään julki, koska "se vaikeuttaisi asemaani laivalla". Merenkulkijan mukaan laivoissa vallitsee nykyään pelon ilmapiiri, ja siksi on syytä pitää suu supussa.

Kriittisen merenkulkijan mielestä suurin hyöty koulutuksesta saataisiin, kun kaikki opiskelijat suorittaisivat ensin miehistökoulutuksen ja jatkaisivat vasta sen jälkeen päällystökoulutuksen pariin.

"Miehistökoulutus lapsipuolen asemassa"

Merimies-lehden kesäkuisessa jutussa WinNovan merenkulkualan koulutuspäällikkö Kari Toivonen kehui opinahjonsa koulutuksen tilannetta ja tulevaisuuden näkymiä: "Hakijamäärämme on tuplaantunut, keskeyttämiset vähentyneet ja valmistuneet opiskelijat työllistyneet hyvin. Perustutkinnon oppilasmäärät ovat nousseet ja opettajapula selätetty."

Satamalaiturilla istuva merenkulkija ei allekirjoita koulutuspäällikkö Toivosen ajankuvaa.

– Laivoilla on henki, että koulutus on jakaantunut kahtia ja miehistökoulutus on jäänyt lapsipuolen asemaan. Opiskelijat eivät hakeudu miehistökoulutukseen vaan sinne joudutaan. Meidän käsityksemme laivoilla on, että päällystökoulutusta suositetaan, sanoo suivaantunut merenkulkija.

Merenkulkualan ammatillista koulutusta järjestetään toisen asteen oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa Raumalla, Turussa ja Kotkassa sekä Maarianhaminassa. Koulutus järjestetään rinnakkaisesti tulevalle miehistölle ja päällystölle.

– Kouluja ja toisen asteen koulutusta on liikaa. Jokaisen opiskelijan pitäisi käydä ensin miehistökoulutus. Vahtikonemestarin ja vahtiperämiehen koulutus pitää siirtää ammattikorkeakouluihin, kriittinen merenkulkija vaatii.

WinNovan merenkulku ei allekirjoita merenkulkijan kritiikkiä.

– Jokainen perustutkinnon opiskelija käy ensin kansi- ja konevahtimiehen koulutukset.

Merenkulkualan koulutuksia on sopivasti, opiskelijamäärät määräytyvät järjestämisluvan sekä työelämän tarpeiden mukaisesti, WinNovan merenkulku vastaa.

Suomen lipun alla kulkevilla matkustajaja rahtilaivoilla työskentelee 6 700–7 300 merenkulkijaa.

Opiskelumenetys ratkaisee linjan

Raumalla WinNovan merenkulussa opiskelijoita on noin 170. Tänä vuonna ensisijaisia hakijoita Rauman merenkulkuun oli 80 ja aloituspaikkoja 54.

Miehistökoulutuksen käynyt konemies osaa huoltaa ja korjata aluksen laitteistoa. Hän tuntee yleisimpien metallien työstö- ja hitsausmenetelmät ja ymmärtää konepiirustuksia. Matruusin tutkinnon suorittanut osaa huoltaa ja korjata aluksen kansikoneita ja -laitteita.

Päällystötutkinnon suorittaneet voivat työskennellä vahtipäällikköinä komentosillalla ja konehuoneessa.

Kriittisen merenkulkijan mielestä suurin hyöty koulutuksesta saataisiin, kun kaikki opiskelijat suorittaisivat ensin miehistökoulutuksen ja jatkaisivat vasta sen jälkeen päällystökoulutuksen pariin.

– Näin perustutkintokoulutuksessa toimitaan. Opiskelijat hakevat osaamisaloille ensimmäisen lukuvuoden keväällä. Valinnat perustuvat ensimmäisen lukuvuoden koulumenestykseen. Ammattinimike määräytyy osaamisalasta ja valituista tutkinnon osista riippuen.

– Tänä vuonna oppilasmäärät jakaantuivat seuraavasti: vahtiperämies 16, vahtikonemestari 15, matruusi 6 (yhdistettiin vanhaan matruusikurssiin) sekä konemies 12, koulutuspäällikkö Kari Toivonen luettelee.

Suomessa meriklusterissa on yli 35 000 työpaikkaa. Alan työntekijät voivat työskennellä laivojen kansi- tai konepuolella, merilogistiikassa, satamissa, telakoilla sekä erilaisissa huolto-, kunnossapito- ja asennustehtävissä.

Harjoittelupaikat kortilla

Viime keväänä Rauman WinNovan merenkulkualalla nähtiin tulevaisuus valoisana. Hakijamäärät olivat tapissa, opiskelijat motivoituneita ja hyvin työllistyneitä. Kiitosta sai myös koko Suomen meriklusteri.

"Kiitän meriklusterin avointa politiikkaa siitä, että olemme päässeet tutustumaan tehtaisiin, konepajoihin ja aluksiin. Avoimuus luo pohjaa ajantasaiselle opetukselle ja uuden oppimiselle. Se myös innostaa nuoria ja antaa motivaatiota sitä vielä etsiville." (lehtori Jukka Parjanen, Merimieslehti 2/2026).

WinNovan merenkulun mukaan tilanne on tänä syksynä pysynyt ennallaan.

– Meriklusterin eri yritysten avoin yhteistyö oppilaitosten kanssa on edelleen merkittävä vahvuus. Opiskelijat saavat realistisen kuvan työtehtävistä, kun he pääsevät tutustumaan sekä harjoittelemaan aluksiin, satamiin, konepajoihin ja teollisuuslaitoksiin opintojensa aikana. →



Jutussa annetaan aivan liian ruusuinen kuva alan toiseen asteen koulutuksesta ja sen tavoitteista.

– Kriittinen merenkulkija

Satamalaiturin päässä istuva merenkulkija näkee todellisuuden toisenlaisena. Hänen mukaansa laivoilla on henki, että päällystökurssit pitäisi lopettaa toiselta asteelta kokonaan.

– Matruusi- ja konemiestutkinnon opiskelijat eivät saa tarpeeksi harjoittelupäiviä, vaan ne menevät päällystökurssilaisille. Nyt miehistötutkinnon opiskelijat joutuvat odottamaan harjoittelupaikkoja liian kauan. Se ei ole HarjoitteluMyllyn vika. Koulutusta on vain yksinkertaisesti liikaa.

WinNovan merenkulku puolustautuu sillä, että matruusin ja konemiehen pätevyys ei välttämättä edellytetä harjoittelua, vaan meripalvelu tietyin ehdoin riittää.

HarjoitteluMylly jakaa paikat

HarjoitteluMylly välittää merenkulun harjoittelupaikat. Sen jäsenenä ovat kaikki maamme kahdeksan merikoulua. Näistä puolet ovat ammattikouluja, puolet ammattikorkeakouluja. Myllyn jäsenenä on myös Suomen Varustamot, jonka myötä Mylly voi tarjota harjoittelupaikkoja tällä hetkellä 15 varustamolla ja yhteensä 80 harjoittelulaivalla (tilanne loppukesästä 2026).

– ”Myllyn” tärkein tehtävä on koordinoida ja jakaa Suomen kauppalaivastoa koskevat harjoittelupaikat tasapuolisesti merenkulku- alan oppilaitoksille ja niiden opiskelijoille, HarjoitteluMyllyn toiminnanjohtaja **Isa Ilola** sanoo.

HarjoitteluMylly jakoi vuonna 2025 runsaat 1100 harjoittelupaikkaa. Kuluvan vuoden elokuuhun mennessä on jaettu noin 800

harjoittelupaikkaa. Eniten hakemuksia on tullut kansipaikkoihin.

– Paikkoja on rajallinen määrä. Laivoilla on rajallinen kapasiteetti sekä majoituksen että laadukkaan harjoittelun järjestämisen suhteen. Ajoittain on ruuhkatilanteita, kun monilla kouluilla on samaan aikaan harjoittelujaksoja. Silloin odotusaika voi venyä, Ilola sanoo.

Laivoilta kuuluu kriittisiä ääniä, joiden mukaan koulutusta on liikaa. Onko koulutusta liikaa suhteutettuna jaettavissa oleviin harjoittelupaikkoihin, HarjoitteluMyllyn toiminnanjohtaja Isa Ilola?

– Olemme saaneet lisättyä harjoittelulaivojen ja -paikkojen määrää vuosien aikana. Kiinnostus alaa kohtaan on myös nousussa, ja aloituspaikkoja on lisätty koulussa. Tämä on hieno asia, sillä merenkulkijoita tarvitaan lisää. Tämän seurauksena harjoittelupaikkojen kysyntä on luonnollisesti kasvanut, mikä vuoksi odotusaika voi välillä olla hieman pidempi.

”19-vuotias ei ole kypsä päällystötehtäviin”

Suivaantunut merenkulkija poimii Merimies-lehden kesäkuun jutusta ”Raumalla merenkulkualan koulutus vahvassa myötäisessä” kommentin, jossa lehtori Jukka Parjanen korostaa ahkeran opiskelijan voivan valita tarjotuista työpaikoista mieluisimman: ”Varsinkin vahtikonemestareilla on hyvä tilanne. He voivat meripäiviensä lisäksi kerryttää työharjoittelupäiviä maapuolen opinnoissa. Se

avaa heille laajasti harjoittelu- ja työllisyysmahdollisuuksia.” (Merimies-lehti 2/2026).

Kriittinen merenkulkija näkee vallitsevan tilanteen toisin.

– Koulutus ei ole tasa-arvoista. Matruusiksi ja konemieheksi kouluttautuvat eivät saa vaadittavia harjoittelupäiviä täyteen, kun päällystöopiskelijat valtaavat työpaikat. Tällä koulutuspolitiikalla menetetään hyviä tulevia korjaus- ja pursimiehiä.

– Lisäksi koulut markkinoivat vain päällystökoulutusta. Merialan koulutus tehdään mahdollisimman houkuttelevaksi päällystökoulutuksen keinoin, jotta opinahjon rahoitus varmistuisi. Tämän olen kuullut opiskelijoiden ja muutaman opettajan suusta.

WinNovan merenkulku näkee asiaan toisin.

– Markkinoimme tasapuolisesti kaikkia merenkulun koulutuksia. Koulutuksen rahoitus ei ole riippuvainen osaamisalasta tai tutkintonomikkeesta.

Kriittinen merenkulkija ei myöskään su-lata, että vasta 16-vuotias opiskelija hyväksytään päällystökurssille ja olisi 19-vuotiaana valmis vastuunalaasiin tehtäviin.

– Ei 19-vuotias ole vielä henkisesti kypsä sellaisiin vastuisiin, merenkulkija päättää ripityksensä.

Onko 19-vuotias kypsä päällystötehtäviin, koulutuspäällikkö Kari Toivonen?

– Opiskelijat kehittyvät eri tahtiin ja työnantaja päättää, että mihin tehtävään he palkkaavat valmistuneita. Rakentava kritiikki on aina tervetullutta, ja pyrimme jatkuvasti kehittämään koulutusta ja toimintojamme. •



Mitä tehdä, jos työsuhteessa esiintyy ongelmia?

MERIMIES- UNIONIN NEUVOTTELU- JÄRJESTYS

Mikäli työpaikalla esiintyy työsuhteen ehtoihin, palkkaukseen tai muita sopimukseen liittyviä ongelmia, etsitään asiaan ensin ratkaisua työntekijän ja esimiehen kesken.

ONKO SINULLA TYÖHÖSI TAI TYÖEHTOIHISI LIITTYVIÄ KYSYMYKSIÄ?
Merimies-Uniönin jäsenenä saat apua ja neuvontaa luottamusmiehiltä, jotka auttavat laivalla jäseniä työelämään ja merityölainsäädäntöön liittyvissä kysymyksissä.

Luottamusmies on Merimies-Uniönin jäsenten keskuudestaan valitsema henkilö, jonka tehtävä on valvoa työehtosopimusten ja lakien noudattamista. Luottamusmiehen asema on turvattu laissa ja työehtosopimuksissa. Luottamusmiehen kanssa käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia. Merimies-Uniönin tukee ja kouluttaa luottamusmiehiä.

Merimies–Unioni

1 TYÖNTEKIJÄ – TYÖNJOHTO (LÄHIN ESIMIES)

Jos ongelmaan ei löydetä ratkaisua, tulee luottamusmies apuun.

2 OSASTON LUOTTAMUSMIES – OSASTON ESIMIES TAI LAIVALUOTTAMUSMIES – YLEMPI ESIMIES

Ellei erimielisyyttä saada laiva- tai osastotasolla ratkaistuksi, luottamusmies kerää selvitykset ja asiakirjat ja tekee niistä yhteenvedon tai erimielisyysmuistion ja asia siirtyy pääluottamusmiehele.

3 PÄÄLUOTTAMUSMIES – VARUSTAMO

Mikäli asia on edelleen erimielinen, asiasta kerätään kaikki asiaan liittyvä materiaali, jonka jälkeen asia voidaan siirtää liittoon, joka käy uudet neuvottelut työnantajan kanssa.

4 LIITTO – VARUSTAMO

Mikäli asia on edelleen ilman ratkaisua, pääluottamusmies kerää tarvittavan selvityksen ja laatii erimielisyysmuistion, minkä jälkeen asia voidaan siirtää liittoon, joka jatkaa asian käsittelyä työnantajan kanssa.

5 LIITTO – VARUSTAMOYHDISTYS

Jos riitaisuutta ei ole saatu ratkaistuksi neuvotteluteitse, on mahdollista että asia viedään asian sisällöstä riippuen käsiteltäväksi

6 TUOMIOISTUIMEEN TAI YLEISEEN ALIOIKEUTEEN

Ensisijainen tavoite on, että asiat saataisiin ratkaistua mahdollisuuksien mukaan jo työpaikka-/alustasolla.

LÄNSI-SUOMEN OSASTO

Länsi-Suomen osaston 40-vuotisjuhlaa
vietettiin 27.5.2026 Vaasassa.

VÄSTRA FINLANDS AVDELNINGEN

40-årsjubileet för Västra Finlands
avdelningen firades den 27.5.2026
i Vasa.





ITÄKUSTIN OSASTO

Itäkustin osaston 40-vuotisjuhlaa vietettiin 6.8.2026 Kotkassa.

ÖSTKUST- AVDELNINGEN

40-årsjubileet för Östkustavdelning firades den 6.8.2026 i Kotka.





ITÄKUSTIN OSASTO

Itäkustin osaston 40-vuotisjuhlaa vietettiin 6.8.2026 Kotkassa.

ÖSTKUST- AVDELNINGEN

40-årsjubileet för Östkustavdelning firades den 6.8.2026 i Kotka.





ETELÄ-SUOMEN OSASTO

Etelä-Suomen osaston 40-vuotisjuhlaa
vietettiin 21.8.2026 Helsingissä.

SÖDRA FINLANDS AVDELNINGEN

40-årsjubileet för Södra Finlands
avdelning firades den 21.8.2026
i Helsingfors.





ETELÄ-SUOMEN OSASTO

Etelä-Suomen osaston 40-vuotisjuhlaa
vietettiin 21.8.2026 Helsingissä.

SÖDRA FINLANDS AVDELNINGEN

40-årsjubileet för Södra Finlands
avdelning firades den 21.8.2026
i Helsingfors.





ETELÄ-SUOMEN OSASTO

Etelä-Suomen osaston 40-vuotisjuhlaa
vietettiin 21.8.2026 Helsingissä.

SÖDRA FINLANDS AVDELNINGEN

40-årsjubileet för Södra Finlands
avdelning firades den 21.8.2026
i Helsingfors.







Helsingin Sanomat 2.9.2026, Lukijan mielipide:

HUOLTOVARMUUS TARVITSEE MYÖS TEKIJÖIDEN NÄKÖKULMAN

Suomessa huoltovarmuudesta puhuttaessa huomio kohdistuu usein polttoainevarastoihin, satamiin, ratoihin ja muuhun infrastruktuuriin. Ne ovat tärkeitä, mutta yksikään rata ei kuljeta tavaraa eikä yksikään satama lastaa laivaa ilman osaavia ihmisiä.

Henkilöstön merkitys jää huoltovarmuuskeskustelussa liian usein taka-alalle.

Kevään 2026 drooniuhat muistuttivat konkreettisesti siitä, mitä huoltovarmuus käytännössä tarkoittaa. Kriittistä infrastruktuuria voidaan valvoa, suojata ja kehittää, mutta poikkeustilanteissa ratkaisevaa on henkilöstön osaaminen. Rautateillä, satamissa ja merenkulussa tarvitaan ammattilaisia, jotka pystyvät toimimaan myös silloin, kun normaaleista toimintamalleista joudutaan poikkeamaan.

Tästä huolimatta henkilöstön edustajat eivät ole mukana huoltovarmuuden valmistelussa. Tämä on puute, joka olisi syytä korjata.

Organisaatioiden johto, viranomaiset ja asiantuntijat näkevät huoltovarmuuden omasta näkökulmastaan. Nämä ovat tärkeitä näkökulmia, mutta rinnalle tarvitaan myös käytännön työn tuntevien ammattilaisten kokemusta. Kentällä työskentelevät ihmiset näkevät, miten päätökset toimivat arjessa, missä järjestelmät ovat vahvoja ja missä niiden haavoittuvuudet sijaitsevat.

Rautatie- ja meriliikenteen henkilöstö kohtaa työssään jatkuvasti häiriötilanteita. Sääolosuhteet, tekniset viat, turvallisuusuhat ja muut poikkeamat antavat käytännön tietoa siitä, mikä toimii ja mikä ei. Tätä osaamista ei voi korvata raporteilla tai ulkopuolisilla arvioilla.

Kriisitilanteessa ratkaisevaa ei ole se, mitä suunnitelmaan on kirjattu, vaan se, miten suunnitelma toimii käytännössä.

Rautateillä veturinkuljettajat ja liikenneohjaajat tuntevat rata-verkon, kaluston, turvallisuusjärjestelmät ja häiriötilanteiden vaikutukset. Vesillä päälliköt ja miehistö tuntevat laivat, meriväylät, satamat ja kuljetusketjut. GPS-häirinnän lisääntyessä yhteydet maihin voivat katketa, jolloin aluksen miehistö vastaa viime kädessä aluksen kuljettamisesta määränpäähän. Kyse on käytännön osaamisesta, jota ei opita kokoushuoneissa. Juuri tätä tietoa ja kokemusta tarvitaan, kun Suomen huoltovarmuutta suunnitellaan ja turvataan.

Henkilöstön osallistuminen huoltovarmuustyöhön ei tarkoita päätösvallan siirtämistä työntekijäjärjestöille. Kyse on siitä, että päätöksenteossa hyödynnetään mahdollisimman laajaa asiantuntemusta. Turvallisuuskriittisillä aloilla tämä on erityisen tärkeää.

Rautatiealan Unioni ja Merimies-Unioni ovat esittäneet, että henkilöstön näkemyksiä kuultaisiin nykyistä vahvemmin huoltovarmuutta koskevassa valmistelussa.

Jos tavoitteena on vahvistaa Suomen huoltovarmuutta, on vaikea perustella, miksi niiden ihmisten kokemusta ei hyödynnetä, jotka pitävät liikenteen ja logistiikan käynnissä joka päivä.

MARKKU LEHTINEN
Puheenjohtaja
Rautatiealan Unioni RAU ry

JOACHIM ALATALO
Puheenjohtaja
Suomen Merimies-Unioni SMU ry



vastaa

Milloin haen ansiopäivärahaa – miten täytän ensi- ja jatkohakemukset?

A-kassan asiakaspalveluun tulee usein kysymyksiä ansiopäivärahan hakurytmistä, eli milloin ensihakemukset ja jatkohakemukset tulee tehdä. Erilaisten aikamääreiden käyttö saattaa tuntua sekavalta vyyhdeltä, jota on vaikea muistaa ja hahmottaa. Niinpä kokosimme yhteen tärkeimmät hakemista helpottavat aikamääreet.

Hakemukset tehdään jälkikäteen

Ensinnäkin on tärkeää muistaa, että kaikki päivärahakemukset tehdään aina jälkikäteen. Vaikka sinulla olisi tiedossa, milloin työttömyytesi tai lomautuksesi alkaa ja päättyy, voit tehdä hakemuksen enintään kuluvaan päivään asti. Liian pitkään ei hakemuksen tekemisessä voi kuitenkaan odottaa, vaan päivärahaa tulee hakea viimeistään 3 kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta.

Seuraavaksi on huomioitava, millaisessa tilanteessa olet hakemusta tekemässä. Oletko kokonaan työtön tai lomautettu vai osa-aikatyössä ja oletko tekemässä ensihakemusta vai jatkohakemusta.

Kokonaan työttömän ensihakemus

Jos olet kokonaan työtön tai lomautettu ja teet ensihakemusta, voit lähettää sen jo 2 täyden kalenteriviikon jälkeen työttömyytesi tai lomautuksesi alkamisesta. Täydennä hakemus sunnuntaihin asti.

Kokonaan työttömän jatkohakemus

Ensihakemuksen lähettämisen jälkeen päivärahaa haetaan jatkohakemuksella neljän kalenteriviikon (maanantaista sunnuntaihin) tai kuukauden jaksoissa.

Osa-aikatyössä olevan ensihakemus

Ansiopäivärahaa voidaan maksaa sinulle sovitelluna, jos työttömänä työnhakijana otat vastaan enintään kaksi viikkoa kestävä kokoaikatyön tai osa-aikatyön, jonka työaika on enintään 80 prosenttia kokoaikatyön enimmäistyöajasta.

Ensihakemuksen voit lähettää tässäkin tapauksessa jo 2 täyden kalenteriviikon jälkeen osittaisen työttömyytesi tai lomautuksesi alkamisesta. Kassa ohjaa sinut tarvittaessa ensihakemuksen käsittelyn yhteydessä oikeaan hakurytmiin.

Osa-aikatyössä olevan jatkohakemus

Jos teet työttömyyden aikana osa-aikatyötä, hakemukset tulee täyttää palkanmaksujaksojen mukaan joko neljän kalenteriviikon (maanantaista sunnuntaihin) tai kuukauden jaksoissa.

Edellytykset tulee täyttää

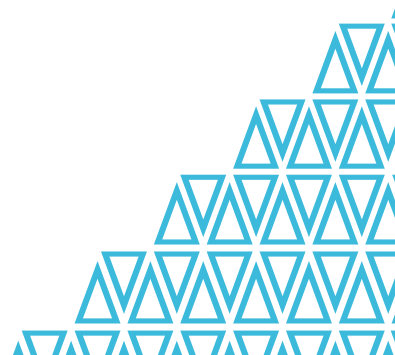
Kaikissa tilanteissa on tärkeää muistaa, että voit saada ansiopäivärahaa vain, kun olet täyttänyt työvoimapolitiittiset edellytykset, työssäoloehdon, työttömyyskassan jäsenyysehdon sekä muut ansiopäivärahan maksamisen edellytykset.

Työvoimapolitiittiset edellytykset tutkitaan työvoimaviranomaisen toimesta. Sinun on ilmoittauduttava työttömäksi työnhakijaksi työvoimaviranomaisen sähköisessä asiointissa heti, kun tiedät työsi päättymispäivän. Et voi saada ansiopäivärahaa, ellet ole ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. Työssäoloehto ja työttömyyskassan jäsenyysehto ovat 12 kuukautta.

➔ Lisää hakuohjeita löydät kotisivujemme Hakuoppaasta (a-kassa.fi/hakuopas/).

Lue lisää A-kassa.fi

Seuraa meitä somessa @AvoinKassa



Turkulainen varustamo Rederi Ab Nathalie, RABN, siirsi toukokuussa 2026 yhden laivan, M/s Jolien, takaisin Suomen lipun alle Kyproksen rekisteristä. Yhtiö oli kokeillut toimintaa mukavuuslippumaan kautta.

■ TEKSTI: KALEVI RANTANEN

PITKÄ TIE VASTUULLISUUTEEN MERENKULUSSA



Rederi Ab Nathalie -varustamon M/s Jolie
Hardangerinvuonossa Norjassa.

Ulosliputus mukavuuslippumaihin on ollut arkipäivää kauan. Kiinnostavaa on takaisinliputus kotimaahan.

”Hankimme M/s Jolien syyskuussa 2025”, RABN:n toimitusjohtaja **Antti Partanen** kertoo.

”Hankittaessa alus oli Kyproksen rekisterissä. Aikaisemmin meillä oli jo identtinen sisaralus, joka oli Suomen rekisterissä, kuten kaikki muutkin laivamme.”

Syntyi ideaalinen tilanne kustannusvertailua varten. Varustamo piti laivan edelleen Kyproksen rekisterissä, mutta ei pitkää aikaa. Noin kahdeksan kuukauden kuluttua, tämän vuoden toukokuussa, RABN siirsi myös M/s Jolien Suomen lipun alle.

Suomen lipun alla vakituisia, sitoutuneita työntekijöitä

Siirto kannatti huolimatta siitä, että palkkakustannukset nousivat.

”Upside-puolella on operatiivinen tehokkuus”, kertoo Partanen.

”Keskeytyksiä on vähän. Silloin pystytään tekemään useampia matkoja samassa ajassa.”

Tehokkuuseron synnyttää työntekijöiden sitoutuneisuus.

”Suomen lipun alla meillä on vakituisia työntekijöitä. Kyproksen lipun alla purjehdittaessa työntekijät vaihtuivat koko ajan”, kuvailee Partanen eroa.

”Vakituisille työntekijöille laivasta tulee tärkeä. He ottavat laivan omakseen. Työntekijöiden sitoutuneisuudesta kertoo vielä eräs yksityiskohta. Olemme jo ehtineet jakaa, vanhan merimiesperinteen mukaan, kultakelloja kymmenen vuoden palveluksesta.”



Rederi Ab Nathalien toimitusjohtaja Antti Partanen.



”Hyvinvointikapitalismin” tunnetuin edustaja **Henry Ford** (1863–1947) paransi työntekijäidensä oloja ja kasvatti tuottavuuden kasvun myötä myös omia voittojaan.

Miten sosiaalinen vastuullisuus voitaisiin kääntää kilpailueduksi?

RABN on suhteellisen nuori varustamo, perustettu vuonna 2009. Laivojen työskentelyllä on merkitystä myös siksi, että varustamot kilpailevat työntekijöistä.

Varustamon kokemukset kertovat vastuullisuudesta jotakin, mutta ei kaikkea. Yhdellä yhtiöllä on liikkumavaraa, mutta rajoitetusti.

”Miten vastuullisuus on käännettävissä kilpailueduksi? Rahdinantaja ei maksa lisähintaa varustamon toiminnan vastuullisuudesta”, pohdiskelee Partanen.

”Sana vastuullisuus on kärsinyt inflaation. Käsite on laaja. Ekologisesta vastuusta on puhuttu, mutta sosiaalisesta vastuusta ei ole liiemmästi toivotettu.”

Keväällä julkaistu raportti *Reilusta varustamokulttuurista* toi samankaltaisia tuloksia.

Henry Ford panosti työntekijöiden hyvinvointiin ja palkkoihin

Idealla, että työntekijöiden hyvä kohtelu voi olla edullista myös yrityksen omistajalle, on pitkä historia.

Maailmansotien välisenä aikana jotkut yritykset toteuttivat ”hyvinvointikapitalismia”.

Tunnetuin edustaja oli **Henry Ford**, joka korotti työntekijöiden palkkoja vaihtuvuuden ja poissaolojen vähentämiseksi. Tuottavuus parani niin paljon, että omistajan voitto kasvoi samalla. Työntekijöiden koulutus oli myös merkittävä tuottavuutta parantava tekijä.

Hyvinvointikapitalismilla oli rajoituksensa. Kaikki riippui omistajan päätöksistä. Hän saattoi toimia yhdessä asiassa viisaasti ja toisessa tyhmästi. Ford taisteli sitkeästi ammattiliittoja vastaan ja taipui vasta vuonna 1941 pakon edessä tekemään työehtosopimuksen autoalan unionin kanssa. (UAW, eli United Auto Workers. UAW:lla on tänä päivänä yli 390 000 aktiivista jäsentä Yhdysvalloissa ja Etelä-Ontariossa Kanadassa.)

Työntekijöille ammatillinen järjestäytymisoikeus vuonna 1935 Yhdysvalloissa

Sopimuksen aikaansaamista edistivät poliittiset muutokset. Vuonna 1935 Yhdysvaltojen kongressi säätöi Wagner-lain, joka tunnusti työntekijöiden järjestäytymisoikeuden. →



Huhtamäki-Yhtymän omistaja **Heikki Huhtamäki** (1900–1970) oli Suomessa hyvinvointikapitalismin näkyvimpiä edustajia.

... **huomaa suurimpien tehtaiden ennen kaikkea Sveitsissä ja Englannissa kiinnittävän huomiota työntekijöittensä sosiaaliseen huoltoon**

– Heikki Huhtamäki

Historian kokemusten mukaan valistunut kapitalismi ja yritystoiminta ovat kestäväällä pohjalla, kun toteutuu lisäksi kaksi ehtoa: Ensiksi työntekijät puolustavat oikeuksiaan järjestäytymällä vahvasti. Toiseksi koko kansalais-yhteisyhteiskunta pysyy valppaana ja ajaa läpi hyviä lakeja.

Suomessa Huhtamäki-Yhtymän omistaja **Heikki Huhtamäki** edusti näkyvimmin hyvinvointikapitalismia. Vuonna 1928 hän kertoi Kauppalehdessä havainnoistaan ulkomaanmatkoilla:

”... huomaa suurimpien tehtaiden ennen kaikkea Sveitsissä ja Englannissa kiinnittävän huomiota työntekijöittensä sosiaaliseen huoltoon”, vaikeasta markkinatilanteestakin huolimatta.

Huhtamäki toteutti ”sosiaalista ajattelutapaa” omassa konsernissaan. Etenkin toisen maailmansodan jälkeen toimintaa edesauttoi yhteiskunnallinen myötätuuli. Ammattiliitot vahvistuivat ja lainsäädäntö alkoi suojella myös työntekijöiden oikeuksia entistä paremmin.

Järjestäytymisoppia vastuullisuuden pääviholliselta

Nyt voimme lisätä neljännen edellytyksen. Työntekijät ja kansalaiset tarvitsevat maailmanlaajuisista yhteistoimintaa. Talouden valtaeliitit ovat kauan toimineet kansainvälisesti.

Pohjoismainen Kuljetustyöntekijäinfederaatio NTF

Suomi ja Ruotsi tiivistävät puolustusyhteistyötään. Vastaavalla tavalla pohjoismaisten kuljetustyöntekijöiden ammattiliitot tekevät aktiivista yhteistyötä. Yhteistyöjärjestönä toimii **Pohjoismainen Kuljetustyöntekijäinfederaatio NTF** (Nordiska Transportarbetare-federationen), joka on perustettu 1908.

NTF edustaa noin 340 000 työntekijää ja siihen kuuluu 40 ammattiliittoa Suomesta, Ruotsista, Norjasta, Tanskasta, Islannista ja Färsearilta. NTF pitää vuosittain useita yhteisiä tapaamisia. NTF:ssä toimii oma **merenkulku- ja kalastusjaosto**, joka käsittelee alan työntekijöiden asioita.

Euroopan kuljetustyöntekijät (ETF)

Euroopan kuljetustyöntekijät pitävät yhtä Euroopan kuljetustyöntekijöiden (ETF = European Transport Workers' Federation) kautta. ETF edustaa yli viittä miljoonaa kuljetusalan työntekijää. ETF:ssä ovat edustettuina myös merenkulkijat omana jaostonaan.

Kansainvälinen kuljetustyöntekijöiden federaatio (ITF)

Kansainvälinen kuljetustyöntekijöiden federaatio (ITF) edustaa maailmanlaajuisesti yli 16,6 miljoonaa kuljetustyöntekijää. ITF:ään kuuluu 760 jäsenliittoa, jotka toimivat 150 eri maassa. ITF edustaa kuljetusalan työntekijöitä muun muassa merenkulusta, satamista, tieliikenteestä, rautateiltä sekä siviili-ilmailusta.

Merimies-Unionilla on ITF:ssä vahva edustus mm. Fair Practice Committee Steering Groupissa ITF FPC SG) ja Agreement Vetting Groupissa (AVG).

Epäviralliset foorumit

Lisäksi muita epävirallisia yhteistyöfoorumeita pidetään yllä muun muassa Itämeren ympäristövaltioiden ammattiliittojen kesken. Suomen ja Ruotsin merenkulkijoilla on perinteisesti ollut erittäin tiiviit ja hyvät välit, joissa on pystytty käymään rakentava keskustelua myös hankalissa tilanteissa.

Öljyjätti Standard Oil alkoi vuonna 1919 rekisteröidä laivojaan Panamaan, jossa verotus ja sääntely käytännössä puuttuivat. Syntyi ensimmäinen mukavuuslippumaa.



Noin sata vuotta sitten Amerikassa tapahtui muutoksia, joiden merkitys selvisi paljon myöhemmin:

Vuonna 1909 Yhdysvallat säätöi merimieslain, joka antoi laivojen työntekijöille joitakin oikeuksia ja tiukensi laivojen turvamääräyksiä. Vuonna 1909 se oli säätänyt yhtiöveron suuryritysten vallan rajoittamiseksi.

Öljyjätti Standard Oil keksi keinon kiertää molempia lakeja. Yhtiö alkoi vuonna 1919 rekisteröidä laivojaan Panamaan, jossa verotus ja sääntely käytännössä puuttuivat. Syntyi ensimmäinen mukavuuslippumaa. Muita yrityksiä ja maita tuli perässä. Kansallisten ammattijärjestöjen neuvotteluvoima, parlamenttien päätösvalta ja äänestäjien vaikutusvalta heikkenivät.

Yli puolet maailmankaupasta kulkee veroparatiisien kautta

Aluksi mukavuuslippumaat olivat reuna-ilmio. Vielä 1940-luvulla niiden osuus oli vain neljä prosenttia maailman tonnistosta. Nykyään tonnistosta 70–80 prosenttia purjehtii mukavuuslippujen alla.

”Varustamoala on veroparatiisi-tilaisuuden edelläkävijöitä”, kirjoitti suomalainen toimittaja **Jyri Hänninen** kirjassaan *Veroparatiisit ja me* vuonna 2014. Brittiläisen journalistin ja veroparatiisitutkijan **Nicholas Shaxsonin** kirja *Aarresaaret* vuodelta 2012 kertoo perusteellisesti veroparatiisien verkostosta.

On tärkeää nähdä kokonaisuus: yli puolet maailmankaupasta kulkee veroparatiisien kautta.

Veronkierron ja sosiaalisen dumpkauksen lopettaminen ja aidon vastuullisuuden toteuttaminen merenkulussa vaatii koko varjotalouden rajoittamista ja lopettamista.

Liittoutumisoppia vastustajalta

Shaxsonin kirja on samalla kertomus taitavasta organisoitumisesta. Todennäköisesti parhaiten toimiva organisaatio maailmassa on lähes näkymätön verkosto, jonka veronkiertäjät ja suurrikolliset ovat rakentaneet. Monia heidän menetelmistään voi kääntää hyvän palvelukseen. Kansainvälisyys, syvyyspuolustus, ylivoimaisen asiantuntemuksen hankkiminen ja pitkäjänteinen toiminta auttavat myös vapauden puolustajia ja demokratian rakentajia.

Laaja yhteistoiminta on ensimmäinen oppi, jonka vastustajalta voi saada. Koska veroparatiisilaiset varastavat kaikilta, on olemassa pohjaa kaikkien alojen työntekijöiden ja ammattiliittojen yhteistoiminnalle mukavuuslipputoiminnan ja muun veronkierron lopettamiseksi.

Suomessa työvoimasta kuuluu yhä noin puolet ammattiliittoihin, mutta järjestäytymisaste on laskenut. Liittojen on kehitettävä jotakin uutta, jos aikovat päästä eteenpäin. Yksi yhdistävä ja innostava hanke voi olla veroparatiisien hävittäminen.

Yhtä paljon on olemassa pohjaa ja pakkottavaa tarvetta kansainväliselle yhteistyölle. Kuljetusalan työntekijöiden federaatio ITF kertoo historiikissaan, että heti alussa oli kansainvälisyys. Hampurin ja

Rotterdamin satamatyöläiset tekivät yhteistyötä vuosien 1896–1897 lakkojen aikana. He hävisivät lakon, mutta saivat työnantajat hyväksymään oikeuden kollektiivisiin sopimuksiin ja vakinaisiin työpaikkoihin muutama vuosi myöhemmin. Työväestön internationalismi romahti pian ensimmäiseen maailmansotaan, mutta voi nousta uudistuneena meidän vuosisadallamme.

Liittoutumismahdollisuudet ulottuvat myös kauas perinteisen työväestön ulkopuolelle. Läheinen liittolaisryhmä on kasvava prekariaatti eli keikkatyöntekijöiden joukko.

Mukavuuslippumaat ja muut veroparatiisit vääristävät kilpailua, jolloin etenkin pienet ja keskisuuret yritykset kärsivät. Siksi työntekijät voivat löytää liittolaisia myös pienomistajien joukosta.

Kulttuurin muutos maalla ja merellä

Shaxson päättää kirjansa kymmenen kohdan listaan toimista veroparatiisien lopettamiseksi. Yksi kohta on yritysvastuun miettiminen uudelleen. Viimeinen kohta listassa ja ”tärkein asia on **kulttuurin muuttaminen**” (lihavointi Shaxsonin).

”Meidän on otettava kieleemme ja kulttuurimme hallinta takaisin niiltä tilivelvollisuuksilta vailla toimivilta etuoikeutetuilta voimilta, jotka ovat ne kaapanneet.”

Kulttuuriin kuuluvat tieto ja ymmärrys. Suurten joukkojen viisaus voi synnyttää riittävän vastapainon talouden valtaeliitille. •

MONITOIMIMURTAJA NORDICA SAI TOIVOTUN SOPIMUKSEN KANADAN ARKTISILTA ALUEILTA

Arctia-varustamon monitoimimurtaja Nordica sai sopimuksen Kanadasta, jossa alus tuottaa rannikkovartioston siviilitoimintoja tukevia merellisiä palveluita (mm. jäänmurto-, avustus ja ice management). Alus on töissä syksyn Kanadan arktisilla alueilla ja palaa loppusyksystä takaisin kotimaahan avustamaan jäänmurrossa.

■ TEKSTI: SAANA LAMMINSIVU





Arctia-varustamon alus tekee Kanadan arktisilla vesillä paitsi töitä, edustaa myös suomalaista jäänmurto-osaamista ja vastuullisuutta.

Pääsemme töihin, joihin nämä laivat on tarkoitettu

Monitoimimurtaja Nordica irrotti köydet Kotkassa 23. elokuuta 2026 ja lähti seilaamaan kohti Kanadaa. Paljasjalkainen kotkalainen, kokkistuertti **Karo Hyväri**, ei peittele tyytyväisyyttään työkeikasta.

”Nyt saatu sopimus oli toivottu: olen koko talven manifestoinut, että saisimme töitä Kanadasta – ja nyt se tapahtui. On aivan mahtavaa, että pääsemme tekemään sitä, mihin nämä laivat on tarkoitettukin”, Hyväri iloitsee ja jatkaa:

”Yhteistyötä Kanadan kanssa pitää tehdä. Jos miettii Arctian monitoimialusten lähihistoriaa, niin nämähän ovat operoineet koko ajan ympäri maailmaa erilaisissa offshore-tehtävissä, eli työalueenamme on koko maailma”, hän muistuttaa.

Nordica edustaa Kanadassa suomalaista jäänmurto-osaamista

Nordican miehistö ottaa Kanadan keikan enemmän kuin tosissaan: Arctia-varustamon alus tekee Kanadan arktisilla vesillä paitsi töitä, edustaa myös suomalaista jäänmurto-osaamista ja vastuullisuutta.

”Tämä on meille näytönpaikka, kuinka hienosti pysymme hoitamaan hommat. Jos saisimme jatkumoa tälle toiminnalle, niin tämä työllistäisi uusia ihmisiäkin”, Hyväri muistuttaa.

Nordicalla työskentelee reilu 20 hengen miehistö, joista monet ovat olleet töissä arktisilla alueilla myös aiemmin.

”Olen ollut töissä Kanadassa, Baffininlahdella, jo kahtena vuotena aikaisemmin: tein siellä useamman törnin vuosina 2023–2024, Hyväri kertoo.

Pienimuotoinen hotellilaiva

Nordica tekee Kanadassa avustustöitä ja toimii samalla pienimuotoisena hotellilaivana.

”Aluksellamme käy Kanadassa syömässä muitakin laivan ulkopuolelta. Toimimme pienimuotoisesti hotellilaivana, eli meillä majoittuu esimerkiksi kanadalaisia rajavartioston ihmisiä ja tutkijoita.”

Kokkistuertti kertoo valmistautuneensa tulevaan matkaan ennakkoon jo siten, että Nordican ruokalistat olivat koko talven englanniksi, vaikka aluksen miehistö oli suomalaista.

”Olen paljasjalkainen kotkalainen ja reissuun lähtee muitakin ikäkustilaisia. Aluksella työskentelee miehistöä pääkaupunkiseudulta ja Etelä-Suomesta, Raumalta, Savosta ja pohjoisimmat saapuvat Oulusta.” →



Kokkistuertti Karo Hyväri: "Proviantin tilaaminen Kanadassa on kysymysmerkki, että mistä saamme ruokaa ja miten ja millä se alukseen toimitetaan."

Kylmää ja pimeää

Kanadan reissu tarjoaa hyvää vaihtelua kotimaan jäänmurrolle: jokainen työkeikka kotimaan ulkopuolella opettaa uutta ja tarjoaa Suomelle uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Arktinen alue on työympäristönä karu: kylmyys ja pimeys ympäröivät alusta miehistöineen.

"Työmatkat eivät ole mitään lomaa ja hassutellulentoja. Maissa ei käydä ostoksilla. Törnimme kestävät pääsääntöisesti neljä viikkoa, mutta saattavat myös venyä. Miehistövaihdot teemme pienillä, paikallisilla koneilla, helikoptereilla tai hinaajilla. Tiet ja maastot ovat aika karuja", Hyväri kuvailee olosuhteita.

Yötön yö vaihtuu pohjoisella pallonpuoliskolla syksyyn. Arktinen alue sijaitsee napipiirin pohjoispuolella, jossa on tuolloin suurimman osan vuorokaudesta kylmää ja pimeää. Auringonvaloa saattaa nähdä päivällä muutamia tunteja.

Laiva pakataan täyteen muonaa ennen matkaan lähtöä

Monitoimimurtaja Nordica pysyttelee työkeikan ajan suurimman osan ajasta merellä, joten ruokaa on otettava matkaan runsaasti omaa takaa mukaan.

"Proviantin tilaaminen Kanadassa on kysymysmerkki, että mistä saamme ruokaa ja miten ja millä se alukseen toimitetaan.

Ruokahuollon osalta arktiset purjehdukset ovat tänä päivänä samanlaisia kuin sata vuotta sitten: Nordican ruokavarastot pakataan täpö täyteen jo Suomessa.

"Varustamme laivan niin täyteen muonaa kuin vain pystymme jo Suomessa. Kaikki ruoka ei säily, kuten vihannekset, mistä syystä otamme matkaan mukaan runsaasti säilykeitä ja pakasteita.

Hedelmät säilyvät melko hyvin, samoin hedelmämehut. Pakaset ovat pullollaan marjoja."

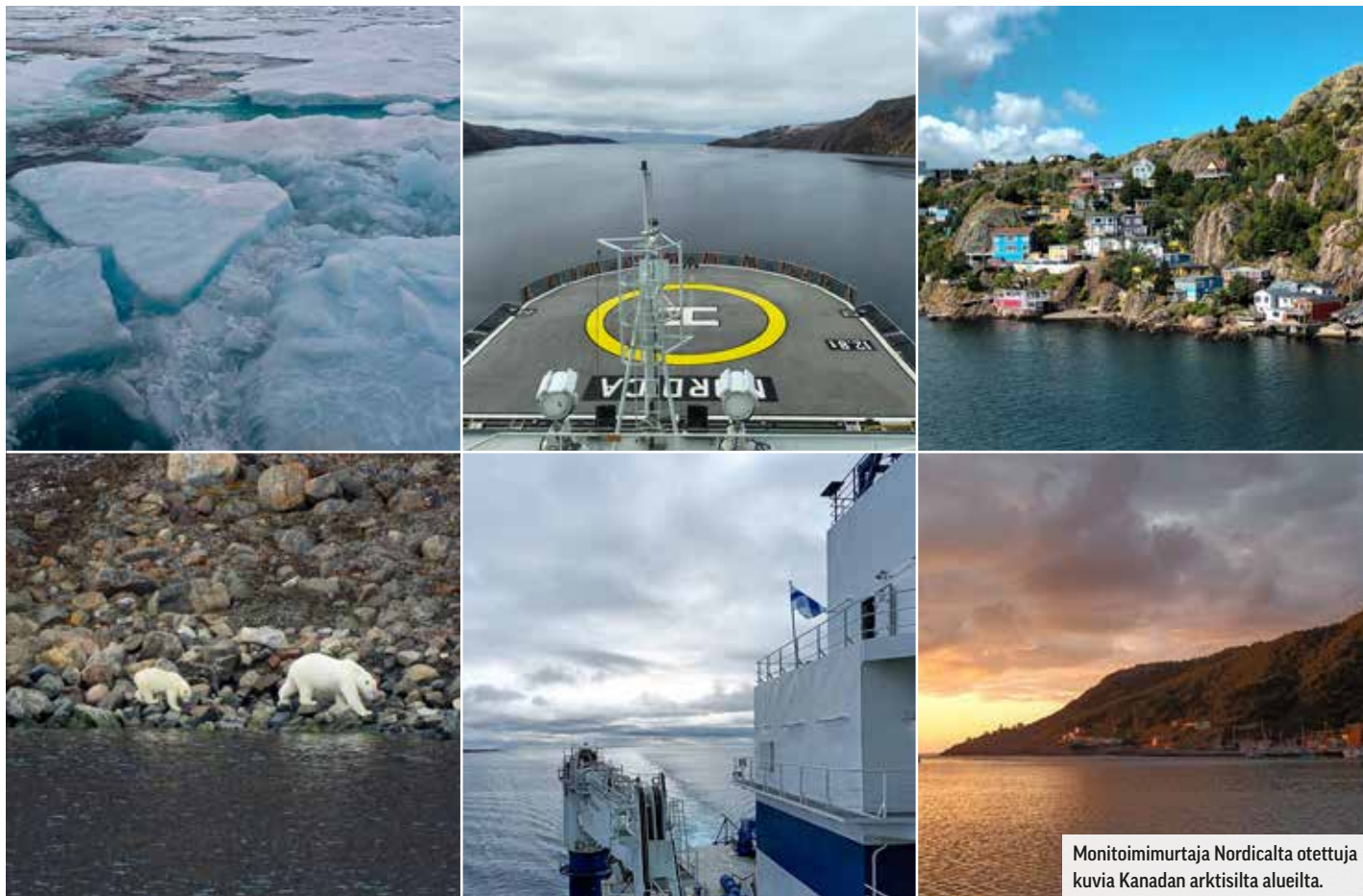
Pahimmillaan reissussa käy kuitenkin niin, että kaikki tuore loppuu.

Pahimmillaan reissussa käy kuitenkin niin, että kaikki tuore loppuu.

"Sitten pitää vain muistaa millaista merimieselämä on ollut aikoinaan, jolloin jokaiselle ei ole ollut jotakin, vaan syödään sitä mitä on saatavilla."

Aluksen ruokahuollon ylläpito ja kehittäminen arktisilla vesillä edellyttää hyvää yhteistyötä myös vaihtoparin kanssa, jonka kanssa saatetaan pitää yhteyttä myös vapaalla, jos tilanne niin edellyttää. Hyisillä vesillä ketään ei jätetä yksin.

"Nordican Kanadan rahtauksessa vaihtoparinani toimii Fennican kokkistuertti **Anu Parkkonen**, jonka kanssa yhteistyö on helppoa ja mukavaa. Ajatusmaailmamme talousosaston kehittämisestä, työstä ja aika monesta muustakin asiasta kohtaavat. Anu on ihan huipputyökaveri, johon voi luottaa."



Monitoimimurtaja Nordicalta otettuja kuvia Kanadan arktisilta alueilta.

Puute on lahja

Arktisella tarvitaan luovuutta jokaisessa työssä. Ja hyvää yhteistyötä miehistön välillä.

”Autamme aina toisiamme, jos joku kysyy apua, olipa työ millainen tahansa.”

”Jos ruoka loppuu kesken, ei aleta itkeä vaan käytämme mielikuvitustamme ja tehdään korvaavia tuotteita. Puutteesta voi joskus syntyä joku mahdollinen hittiruoka, niin minulla on monta kertaa käynyt. Kaikki parhaat reseptini ovat syntyneet puutteen kautta”, kokkistuertti Karo Hyväri kertoo.

”Kerran meillä yhdellä Kanadan keikalla loppuivat kaikki kurkut, jotka menivät ho-meisiksi. Tein kesäkurpitsasta tsatsikia - ja siitähän tuli aivan mainiota. Eivät reseptit ole mitään ruudinkeksimistä, vaan tuollaisia yksinkertaisia asioita ja luovuutta.”

Monitoimimurtaja Nordican päällikkö Hanna Kujala on moniosaaja

Suomalaisilla jäänmurtajilla työskentelee paljon naisia. Nordican päällikkönä toimii **Hanna Kujala**, joka on ravintotietoinen ja taitava kokki.

”Hanna on aina kiinnostunut ja ajan-tasalla kaikkien osastojen toiminnasta ja perehtynyt hyvin talousosaston tehtäviin. Käymme päivittäin ruokaan liittyviä keskusteluja ja saan Hannalta loistavaa reseptiikkaa varsinkin ruokahävikkitilanteisiin. Ahkera ja tiedostava esihenkilö sujuvoittaa työtäni ja toimii esikuvanani”, Hyväri kertoo.

Kanadan operoinnissa aluksen päällikköinä toimivat myös **Tommy Berg** ja **Kalle Honka**. Nordican miehistön yhteishenki on todella hyvä ja saumaton asemasta riippumatta.

”Nordicalla osastojen välinen yhteistyö on esimerkillistä. Meillä ei ole vanhanaikaista hierarkkista eriyttämistä, sillä kaikki tietävät ilman pokkurointiakin ylimmät vastuuhenkilöt. Turhia positioita laivalla ei ole ja jokaisen työpanos on tärkeä.”

Monen viikon törni karussa ympäristössä arktisella alueella vaatii miehistöltä hyvää henkistä jaksamista: matkalla tulee usein yllätyksiä, joihin on keksittävä ratkaisu, jotta matka voi jatkua.

”Kanadassa Baffininlahdella käy yleensä kova tuuli. Jos jäitä ei ole vielä kunnolla muodostunut ja purjehditaan avomeriolosuhteissa, Nordica keikkuu kuin tehosekoitin: laiva saattaa rullata ja keikkua päivätolkulla”, kokkistuertti Karo Hyväri kertoo.

Lähimpään kylään on matkaa satoja kilometrejä. Nordica purjehtii jäistä merta pitkin yksinään. Saattaa kestää pitkään, ennen kuin näkyviin purjehtii toinen laiva.

”Kaikki laivat ovat suljettuja työyhteisöjä: silloin kun ollaan viikko tolkkulla laivalla keskenämme, niin sitä tärkeämpää on laivan hyvä yhteishenki ja tunne siitä, että olemme yhtä suurta perhettä.”

Nordica purjehtii arktisella maisemissa, joita harva näkee koko elinaikanaan.

”Laivakeittiöstä kerkiää harvoin ulos kan-nelle maisemia katselemaan. Mutta jos kerkiää, niin kyllä se vähän hiljaiseksi vetää: edessä saattaa siintää pari jäävuorta ja niiden takana kaunis auringonnousu. Jää muodostaa hienoja kuvioita ja taideteoksia. Ihminen on pieni: sitä tajuaa, että olemme vain yksi pieni nuppineula suuren luonnon keskellä.” •

Rederierna gjorde en utredning om sjöfartsutbildningen:

Tillgången till kompetent inhemsk sjöarbetskraft är både en närings- och försörjningsberedskapsfråga

Den 16 september 2026 publicerade Rederierna i Finland en utredning om sjöfartsutbildningen och behoven av att utveckla den. Systemet för sjöfartsutbildning måste utvecklas i ett ännu närmare samarbete mellan läroanstalter, rederier och myndigheter. De centrala utmaningarna är splittrade studier, långsamma studieförlopp och avbrott i studierna, tillgången till praktikplatser och branschens attraktionskraft.

Genom utredningen ville man bilda sig en helhetsbild av behoven av att utveckla sjöfartsutbildningen. Rederier, läroanstalter och myndighetsrepresentanter samt sjöfartsstuderande intervjuades i utredningen. Den viktigaste orsaken till utredningen är den brist på arbetskraft som rederierna upplever. Rederierna framhäver uttryckligen att tillgången till finländsk arbetskraft även är en fråga om försörjningsberedskap: Finland är beroende av sjötransporter och i undantagsförhållanden krävs just inhemsk arbetskraft för att transporter ska fungera.

TILLGÅNGEN TILL KOMPETENT SJÖPERSONAL är inte bara en arbetsmarknads- och utbildningspolitisk fråga, utan även en bredare samhällsfråga. Ett fungerande sjöfartsutbildningssystem har en direkt inverkan på branschens förmåga att svara på behoven av arbetskraft, trygga kontinuerlig kompetens och utveckla utbildningen så att den uppfyller kraven i den föränderliga sjöfarten.

Enligt utredningen minskade arbetskraften inom sjöfarten stadigt i början av 2000-talet och har legat på ungefär samma nivå de föregående 15 åren. Under denna tid har årsverkna inom sjömansarbetet varierat mellan 6 500–7 000, förutom under coronapandemin. Samtidigt har andelen utländsk arbetskraft ökat betydligt under 2000-talet och har i årsverken mätt utgjort knappt en femtedel de senaste åren.

SJÖFARTSUTBILDNING ordnas vid fyra yrkesskolor och fyra yrkeshögskolor i Finland. Nätverket av sjöfartsläroanstalter är splittrat och därför också ineffektivt, och i ett land av Finlands storlek är det inte ändamålsenligt att utbilda arbetskraft för en relativt liten bransch vid så här många läroanstalter, framgår det av utredningen.

En betydande andel av dem som påbörjar sina studier inom sjöfartsbranschen avbryter dem. Inom yrkesutbildning på andra stadiet (yrkeshögskola) har hälsorelaterad skäl som framkommit vid en sjömansläkarundersökning under utbildningen och som hindrar studeranden från att fortsätta utbildningen visat sig vara en förklarande faktor till att man avbryter sina studier. Det är dyrt och byråkratiskt för studerande att göra sjömansläkarundersökningar och skaffa behörighetsbrev.



Vi rekommenderar att man inleder ett projekt under nästa regeringsperiod för att utveckla sjöfartsutbildningen och etablerar ett forum för utveckling av branschens utbildning – Rederierna

SJÖFARTSBRANSCHENS DRAGNINGSKRAFT OCH KÄNNEDOMEN OM DEN måste stärkas på lång sikt. Målet är inte bara att öka antalet sökande, utan att nå en bredare och mer motiverad grupp sökande med en realistisk uppfattning om sjöarbetets karaktär, karriärvägar och arbetsmarknad.

Rederierna ser problem i den gemensamma antagningen: andrahandssökande kan ta studieplatser från mer motiverade förstahandsökande som inte klarar sig lika bra i den gemensamma antagningen.

DE STUDERANDES EGEN UPPLEVELSE skiljer sig enligt utredningen från rederiernas uppfattning: de studerande upplevde arbetsmarknadsutsikterna i branschen som osäkra eller rent av dåliga. Ett särskilt orosmoment är internationaliseringen av branschens arbetsmarknad och den allt hårdare konkurrensen om jobben.

De studerande ser också motsägelser i rederiernas verksamhet: rederierna framhäver behovet av inhemsk arbetskraft, men anställer samtidigt billigare utländsk arbetskraft.

I det här numret av tidningen Sjömannen får en anonym sjöman göra sin röst hörd (sidan 42). Sjömannen är djupt orolig för hur unga som har utexaminerats från yrkesskolan ska få jobb på finska fartyg och säger att de lediga jobben går till befäl eller arbetskraft från tredje länder.

I den utredning om utbildning inom sjöfartsbranschen som rederierna låtit göra föreslår man som det viktigaste påverkansmålet att det inleds ett projekt under nästa regeringsperiod för att utveckla sjöfartsutbildningen och etableras ett forum för utveckling av branschens utbildning, där läroanstalter, rederier, branschens löntagargenorganisationer och centrala myndigheter deltar.

Utredningen finns att läsa på: shipowners.fi

LÅNG VÄG TILL ANSVAR INOM SJÖFARTEN

■ TEXT: KALEVI RANTANEN

Åboredieret Rederi Ab Nathalie, RABN, flaggade i maj 2026 tillbaka ett fartyg, M/s Jolie, till finsk flagg från det cypriotiska registret. Bolaget hade provat på att driva verksamheten under bekvämlighetsflagg.

Att flagga ut fartyg till bekvämlighetsflaggländer har länge varit vardag. Det intressanta är när de flaggas tillbaka till hemlandet.

”Vi köpte M/s Jolie i september 2025”, berättar RABN:s vd **Antti Partanen**.

”När vi köpte fartyget var det registrerat på Cypern. Vi hade tidigare ett identiskt systerfartyg som var registrerat i Finland, liksom alla våra andra fartyg.”

Den perfekta möjligheten att jämföra kostnader uppstod. Rederiet behöll fartyget i det cypriotiska registret, men inte länge. Efter ca åtta månader, i maj i år, flaggade RABN om även M/s Jolie till finsk flagg.



Antti Partanen, vd för Rederi Ab Nathalie.

Fasta, engagerade anställda under finsk flagg

Omflaggningen lönade sig trots att lönekostnaderna ökade.

”Den stora fördelen var den operativa effektiviteten”, berättar Partanen.

”Vi har få avbrott. Då kan vi göra fler resor på samma tid.”

Skilnaden i effektivitet ger engagerade anställda.

”Vi har fast anställda under finsk flagg. När vi seglade under cypriotisk flagg byttes personalen ut hela tiden”, beskriver Partanen.

”Fartyget blir viktigt för de fastanställda. De gör fartyget till sitt. Det finns ännu en detalj som beskriver de anställdas engagemang. Vi har redan hunnit att, enligt gammal sjömanstradition, dela ut guldklockor för tio års tjänst.”

Hur kan man omvandla socialt ansvar till en konkurrensfördel?

RABN är ett relativt ungt rederi som grundades 2009. Arbetskulturen på fartygen är viktig även på grund av att rederierna konkurrerar om de anställda.

Rederiets erfarenheter säger något om ansvar, men inte allt. Ett bolag har spelrum, men begränsat.

”Hur man kan omvandla ansvar till en konkurrensfördel? Befraktaren betalar inte

extra för att rederiet bedriver en ansvarsfull verksamhet”, funderar Partanen.

”Det har gått inflation i ordet ansvar. Det är ett brett begrepp. Man har talat om ekologiskt ansvar, men inte ägnat särskilt mycket uppmärksamhet åt socialt ansvar.”

Rapporten *Reilu varustamokulttuuri* som publicerades i våras gav liknande resultat.

Henry Ford satsade på personalens välbefinnande och löner

Tanken att ett bra bemötande av personalen kan löna sig även för företagaren har en lång historia.

Under mellankrigstiden implementerade vissa företag ”välfärdskapitalism”.

Den mest kända representanten var **Henry Ford**, som höjde personalens löner för att minska personalomsättningen och frånvaron. Produktiviteten förbättrades så mycket att ägarens vinst ökade på samma gång. Personalutbildning var en annan viktig faktor som förbättrade produktiviteten.

Välfärdskapitalismen hade sina begränsningar. Allt berodde på ägarens beslut. Han kunde agera smart i en sak och dumt i en annan. Ford kämpade envist mot fackförbunden och gav med sig först 1941 av tvång, då han ingick ett kollektivavtal med bilbranschens fackförbund. (UAW, dvs. United Auto Workers. UAW har i dag över 390 000 aktiva medlemmar i USA och södra Ontario i Kanada.) →

Rederi Ab Nathalie's M/s Jolie i Hardangerfjorden i Norge.

År 1935 fick arbetarna rätt att organisera sig i USA

Politiska förändringar bidrog till man kunde ingå avtal. År 1935 antog USA:s kongress Wagnerlagen, som identifierade arbetarnas rätt att organisera sig.

Enligt historisk erfarenhet är upplyst kapitalism och företagsverksamhet hållbart när ytterligare två villkor uppfylls: För det första försvarar arbetarna sina rättigheter genom att organisera sig starkt. För det andra förblir hela civilsamhället vaksamt och driver igenom bra lagar.

I Finland var Huhtamälikoncernens ägare **Heikki Huhtamäki** den mest framstående representanten för välfärdskapitalism. År 1928 berättade han för Kauppalehti om de observationer han gjort på sina resor i världen:

”... man märker att de största fabriker i framför allt Schweiz och England uppmärksammar sina anställdas sociala välfärd”, trots det svåra marknadsläget.

Huhtamäki implementerade det ”sociala tankesättet” även i sin egen koncern. Verksamheten understöddes av en social medvind, särskilt efter andra världskriget. Fackförbunden blev starkare och lagstiftningen började skydda även arbetstagarnas rättigheter allt bättre.



Henry Ford (1863–1947), den mest kände företrädaren för ”välfärdskapitalism”, förbättrade sina anställdas villkor och ökade – i takt med den stigande produktiviteten – även sina egna vinster.

Lärdomar om organisering från ansvarets huvudfiende

Nu kan vi lägga till en fjärde förutsättning. Arbetstagarna och medborgarna behöver globalt samarbete. Ekonomiska makteliter har länge verkat internationellt.

För ca 100 år sedan skedde det förändringar i USA vars betydelse klarnade mycket senare:

År 1909 stiftade USA sjömanslagen, som gav personalen på fartyg vissa rättigheter och stramade åt säkerhetsföreskrifterna på

fartygen. År 1909 infördes en bolagsskatt för att begränsa storföretagens makt.

Oljejätten Standard Oil hittade på ett sätt att kringgå båda lagar. År 1919 började bolaget att registrera sina fartyg i Panama, där det i praktiken saknas både skatter och lagar. Det första bekvämlighetsflagglandet var fött. Andra företag och länder följde efter. De stora fackliga organisationernas förhandlingskraft, parlamentens beslutanderätt och väljarnas inflytande försvagades.

Nordiska Transportarbetarefederationen NTF

Finland och Sverige intensifierar sitt försvarssamarbete. På motsvarande sätt samarbetar de nordiska transportarbetarförbunden aktivt. Samarbetsorganisation är **Nordiska Transportarbetarefederationen NTF**, som grundades 1908.

NTF representerar ca 340 000 arbetstagare och består av 40 fackförbund från Finland, Sverige, Norge, Danmark, Island och Färöarna. NTF har flera gemensamma möten varje år. Organisationen har en egen **sjöfarts- och fiskerisektion** som behandlar frågor som rör arbetarna i branschen.

Europeiska transportarbetarefederationen (ETF)

De europeiska transportarbetarna håller ihop genom Europeiska transportarbetarefederationen (ETF = European Transport Workers' Federation). ETF representerar mer än 5 miljoner arbetare inom transportbranschen. ETF har över 200 medlemsfackförbund från 38 länder. Sjömännen är också representerade i ETF.

Internationella transportarbetarfederationen (ITF)

ITF företräder över 16,6 miljoner transportarbetare världen över. ITF består av 760 medlemsförbund verksamma i 150 olika länder. ITF företräder transportarbetare inom bland annat sjöfart, hamnverksamhet, vägtransport, järnväg och civil luftfart.

Sjömans-Union har en stark representation inom ITF, bland annat i styrgruppen för kommittén för schysta arbetsvillkor (Fair Practice Committee Steering Group – ITF FPC SG) och gruppen för granskning av avtal (Agreement Vetting Group – AVG).

Inofficiella forum

Det finns även andra mer informella samarbetsforum bl.a. mellan fackförbunden i länderna runt Östersjön. De finska och svenska sjömännen har traditionellt haft en mycket nära och god relation och kunnat föra en konstruktiv dialog även i svåra situationer.

År 1919 började oljejätten **Standard Oil** att registrera sina fartyg i Panama, där det i praktiken saknas både skatter och lagar. Det första bekvämlighetsflagglandet var fött.



Över hälften av den globala handeln går via skatteparadis

Till en början var bekvämlighetsflaggländerna ett perifert fenomen. På 1940-talet stod de fortfarande endast för fyra procent av världens tonnage. I dag seglar 70–80 procent av tonnaget under bekvämlighetsflagg.

”Rederibranschen är föregångare inom skatteparadisindustrin”, skrev den finska journalisten **Jyri Hänninen** i sin bok *Veroparatiisit ja me* 2014. Den brittiska journalisten och skatteparadisforskaren **Nicholas Shaxsons** bok *Treasure Islands* från 2012 berättar grundligt om nätverket av skatteparadis.

Det är viktigt att se helheten: över hälften av den globala handeln går via skatteparadis.

För att stoppa skatteflykten och den sociala dumpningen och förverkliga genuint ansvarstagande inom sjöfarten krävs att hela skuggekonomin begränsas och avskaffas.

Lärdomar om att gå samman från motståndaren

Shaxsons bok är samtidigt en berättelse om skicklig organisering. Den förmodligen bäst fungerande organisationen i världen är ett nästintill osynligt nätverk som byggts upp av

skattesmitare och grova brottslingar. Många av deras metoder kan användas för att göra gott. Internationalitet, djupförsvär, förvärvande av överlägsen expertis och långsiktig verksamhet hjälper också frihetsförsvare och demokratibygare.

Ett brett samarbete är den första lärdomen som man kan få av motståndaren. Eftersom de som använder skatteparadis stjälar från alla finns det goda skäl för anställda och fackförbund inom alla branscher att gå samman för att avskaffa bekvämlighetsflaggverksamheten och annan skatteflykt.

I Finland tillhör ungefär hälften av arbetskraften ett fackförbund, men organiseringsgraden har sjunkit. Förbunden måste hitta nya lösningar om de vill komma vidare. Ett förenande och inspirerande projekt kan vara att avskaffa skatteparadiserna.

Det finns lika mycket anledning till som tvingande behov av internationellt samarbete. Transportarbetarförbundet (ITF) berättar i sin historia att det fanns internationalism redan från början. Hamnarbetarna i Hamburg och Rotterdam samarbetade under strejkerna 1896–1897. De förlorade strejken, men fick arbetsgivarna att godkänna rätten till kollektiva avtal och fasta anställningar några år senare.

Arbetarbefolkningens internationalism kollapsade snart i första världskriget, men kan återuppstå under vårt århundrade.

Möjligheterna att gå samman sträcker sig också långt utanför den traditionella arbetarbefolkningen. En nära allierad grupp är det växande prekariatet, eller gruppen av korttidsarbetare.

Bekvämlighetsflaggländer och andra skatteparadis snedvrider konkurrensen, vilket drabbar framför allt små och medelstora företag. Därför kan arbetstagarna hitta bundsförvanter även bland småägare.

Kulturförändringar i land och till sjöss

Shaxson avslutar sin bok med en lista med tio punkter över åtgärder för att avskaffa skatteparadiserna. En punkt är att tänka om när det gäller företagsansvar. Den sista punkten i listan och ”det viktigaste är att **förändra kulturen** (fetstil av Shaxson).

”Vi måste ta tillbaka kontrollen över vårt språk och vår kultur från de privilegierade krafter som har kapat dem och som agerar utan ansvarsskyldighet.”

Kultur innefattar kunskap och förståelse. Massornas vishet kan skapa en tillräcklig motvikt till den ekonomiska makteliten. •



PERSONALENKÄT

Varför gör man den och vad bör man lära sig av den?

TEXT: SAANA LAMMINSIVU

BILDER: ENVATO

Syftet med en personalenkät är att samla in *tillförlitlig information* om hur nöjda de anställda är, hur de orkar, ledningen och stämningen i arbetsgemenskapen. De anställda kanske funderar på saker som det är svårt eller omöjligt att ge direkt feedback om till chefen, och därför är personalenkäten ett bra sätt att ge anonym feedback.

Direkta samtal på arbetsplatsen är det bästa sättet att lösa problem. Om det däremot gäller en känslig fråga eller t.ex. nära kollegor, den egna chefen eller hur man orkar och mår på jobbet är det ofta svårt eller t.o.m. omöjligt att ge direkt feedback, eftersom många är rädda för hur det ska påverka jobbet.

Därför är personalenkäten ett bra sätt att samla in information om hur nöjd personalen är med jobbet. Personalenkäten genomförs anonymt och gör att de anställda kan lyfta fram sådant som de är oroliga för eller bekymrade över och även sådant som de upplever som bra på jobbet. Om rederiet eller arbetsplatsen inte har någon kanal där personalen kan lämna anonym feedback är det skäl att ordna en sådan på stort.

Viktigt att reagera på svaren i personalenkäten

Utvecklingen av AI gör det lättare att mäta arbetstillfredsställelsen. Däremot är det viktigt att fundera noggrant på hur ofta man ska genomföra personalenkäten, vad man ska mäta med den och hur man ska reagera på svaren. Många stora börsbolag i land mäter arbetsbelastning och arbetstillfredsställelsen varje vecka, men det har visat sig att feedbacken ofta inte leder någonvart, utan att den bara blir en statistisk veckosammanfattning av hur det går för personalen på jobbet. Det signalerar till personalen att man egentligen inte bryr sig om dem, utan att de bara är produktionsredskap som används för att göra resultat och att en person kan sluta om han eller hon mår dåligt.

Det värsta exemplet på en misslyckad personalenkät är från ett visst finländskt företag som också har verksamhet i Indien: där har personalen fått direkta instruktioner om att lämna positiv feedback i personalenkäten. Det säger sig självt att resultaten av sådana personalenkäter har noll trovärdighet.

Tidtabell för enkäten

När personalenkäten ska genomföras, hur man ska behandla svaren och vilka utvecklingsåtgärder man ska vidta bör planeras på ett vettigt sätt för att de anställda ska vilja och orka besvara enkäten. Företaget ska också ha tid att analysera resultaten och vidta eventuella korrigeringar baserat på svaren.

Det är tråkigt om man gör en personalenkät och svaren inte leder någonstans.

Emotionellt ledarskap behövs på fartygen

Emotionellt ledarskap borde vara en del av rederiets HR-ledning så att det kan sprida sig till cheferna på fartyget.

"Problemet med sjöfarten är att det saknas emotionellt ledarskap. Det känns särskilt konstigt för unga anställda, eftersom de är vana vid att uttrycka sig själva och sina känslor."

Till sjöss handlar det om auktoritet: kragspelar och klädhierarki.

"Man bär uniform, vilket slår alla färdigheter i emotionellt ledarskap."

På fartygen finns det också äldre anställda som måste ta till sig ny teknik.

"Genom emotionellt ledarskap skulle det bli lättare för människor att lära sig nya saker och förändra sitt beteende. Därför måste man införa ett sådant verktyg, oavsett om vi vill det eller inte, för det är bara så. Sättet som man använder det nya verktyget på – antingen med glädje eller med motstånd – beror till mycket stor del på just det emotionella ledarskapet."

Det är viktigt att fundera noggrant på hur ofta man ska genomföra personalenkäten, vad man ska mäta med den och hur man ska reagera på svaren.

Personalen kan bli mindre villig att besvara enkäten om de känner att enkäten inte genomförs helt opartiskt, utan att man ber personalen att lämna bättre svar i enkäten. Behandlingen av svaren och sammanfattningen av enkäten inom organisationen kan också vara höljad i dunkel för personalen: statistiska sammanfattningar kan göras på många sätt, och det är i synnerhet när det gäller öppna svar lättare att moderera resultaten av enkäten, dvs. plocka de svar man tycker om bland de öppna svaren. Det kan också hända att personalenkäten genomförs på rätt sätt, men att man plockar russinen ur kakan när det gäller svaren och att den positiva feedbacken framhävs i de officiellt presenterade svaren även om det även har getts kritiska utvecklingsförslag.

Tallink Siljas personalenkät

Personalenkäten är ett viktigt verktyg för arbetsgivaren för att samla in information. Den hjälper arbetsgivaren att få veta hur personalen mår på jobbet: vad som är bra och dåligt och vad som eventuellt behöver förbättras. I denna artikel går vi igenom hur personalen på fartygen upplever personalenkäten i rederiet Tallink Silja.

Två gånger om året

Tallink Siljas Finlandsenhet genomför personalenkäten två gånger om året. Fast anställda

och regelbunden extrapersonal kan besvara enkäten. Frågorna är relativt lika från en enkät till en annan så att de som svarar kan komma ihåg vad de svarade senast och hur de ska svara den här gången: har arbetstillfredsställelsen blivit bättre eller sämre eller är den oförändrad. Utifrån svaren kan rederiet sedan bedöma läget på lång sikt och utveckla verksamheten utifrån det.

Tallink Silja genomförde senast sin personalenkät i våras. Enkäten innehöll 16 frågor och efter varje fråga kunde man också lämna ett skriftligt svar.

Personalen vet inte vem som sköter det tekniska genomförandet av enkäten, men tror att rederiet köpt in det från någon konsultbyrå. På så sätt säkerställer man också att enkäten besvaras anonymt.

Personalen uppskattar personalenkäten: det enda sättet att lämna feedback anonymt

Personalen uppskattar Tallink Siljas personalenkät och ser den som ett viktigt verktyg för att samla in information om arbetstillfredsställelsen och orken i arbetet. Det finns inte något annat sätt att lämna anonym feedback i rederiet. Många i fartygspersonalen besvarar gärna personalenkäten för att bli hörda och för att kunna förbättra och utveckla saker i rederiet.

"Det är bra att samma frågor återkommer i Tallink Siljas personalenkät: på så sätt vet man redan i förväg vad de kommer att fråga

i enkäten. Det är rätt lätt att börja besvara enkäten när man minns vad man svarade sist och funderar på vad man ska svara nu."

Däremot kan en del vara tveksamma till att svara på personalenkäten.

"Många tycker om att besvara enkäten, men är kanske inte lika ärliga som de borde vara."

Instruktionerna för personalenkäten måste vara tydliga

Enligt personalen behövs personalenkäten utan tvekan, då den är det enda sättet att anonymt berätta om sådant man är orolig för och bekymrad över. Var och en bedömer hur nöjda de själva är med jobbet och besvarar enkäten utifrån det. En person berättar att han väljer den gyllene medelvägen i sina svar:

"Jag tänker alltid på vad jag svarade i den förra enkäten och förbättrar eller försämrar mina svar beroende på min nuvarande arbetssituation."

Personalen får personalenkäten i form av en e-postlänk. Det skickas ännu en påminnelse till alla om enkäten för att få så många svar som möjligt. När det gäller genomförandet av personalenkäten är det viktigt att säkerställa att länken inte kan delas vidare och att den bara kan användas en gång.

"Vi vet inte vem som behandlar svaren. Vet eller ser ens rederiets HR-avdelning alla svar eller får de t.ex. alla öppna svar i en enda klump och som en sammanfattning av den som genomför enkäten?" →



Om förslagen på att förbättra enkäten inte genomförs förlorar personalenkäten sitt syfte

”Inget har dock skett, vilket börjar göra personalen mindre villiga att besvara enkäter och minskar deras tro på hela personalenkäten och arbetsgivaren eftersom feedbacken inte ens leder någonstans. Det får en att undra om man ens vill höra oss och förbättra och utveckla rederiets verksamhet. Eller vill man bara få en statistisk sammanfattning om oss: pekar siffrorna uppåt eller nedåt?”

”Det kommer sammanställningar av personalundersökningarna och intendenterna presenterar en genomgång av dem som rör hela fartyget. Vi vet inte vem som tar fram dessa powerpointpresentationer eller PFD:er, för ofta verkar det – i alla fall när det gäller de öppna svaren – som att man har valt ut fyra positiva svar och bara ett kritiskt svar till presentationen.

Fartygsarbetet och arbetstillfredsställelsen bör förbättras och utvecklas utifrån svaren

”Personalkäten är det enda sättet att berätta för rederiet om sitt välbefinnande i arbetet utan att vara rädd för att bli avslö-

jad. Däremot är frågorna begränsade, dvs. om man har något annat att ta upp som inte omfattas av frågorna kan man inte få fram det till bolaget på något sätt.”

Personalenkäten genomförs alltid en gång per halvår. Det har aldrig frågats om de problem som togs upp i den tidigare enkäten har åtgärdats på fartyget. Har den tidigare personalundersökningen varit till nytta och har man tagit lärdom av den?

”Det kan vara så att rederiets HR-avdelning och ledning har en bild av att allt fungerar utmärkt och problemfritt på fartygen.”

Fartygets besättning anser att problemen och utvecklingsbehoven på fartygen bör åtgärdas.

”Det är chefernas och avdelningschefernas ansvar att åtgärda saker och ting och göra nödvändiga ändringar baserat på svaren i personalenkäten.”

Det som stör mest på fartygen är ledningen och klyftorna mellan olika personalgrupper. På t.ex. Tallink Silja finns det de som tidigare

har arbetat under svensk flagg. Där sköter man personalfrågor på ett helt annat sätt än i Finland. Unga och äldre generationer kommunicerar och arbetar också på olika sätt.

”Rederierna måste utbilda cheferna och börja ta fram program och strategier för att få mer sammansvetsade arbetssätt och arbetskulturer. Cheferna i synnerhet behöver utbildning för att kunna rätta till problemen på fartygen. Det är ett alldeles för stort ansvar att lämna cheferna åt sitt öde: lös det här.”

Vad måste åtgärdas?

Rederierna behöver arbetskraft, så det går inte att sopa svaren på personalenkäten under mattan. Om förhållandena aldrig förbättras och förändras hotar en massflykt från fartygen till land, i synnerhet bland yngre anställda, vilket gör att rederierna i framtiden saknar ny arbetskraft.

”Det krävs inga stora resurser av rederierna att satsa på utbildning, ork i arbetet och arbetstillfredsställelse för chefer och besättning

för att trygga den finska sjöfartens framtid. Rederiets HR-avdelning i land behöver kanske också fler resurser för att kunna vidta nödvändiga korrigerande åtgärder vid sidan om sitt övriga arbete. Problemen är omfattande och det tar tid att lösa dem.”

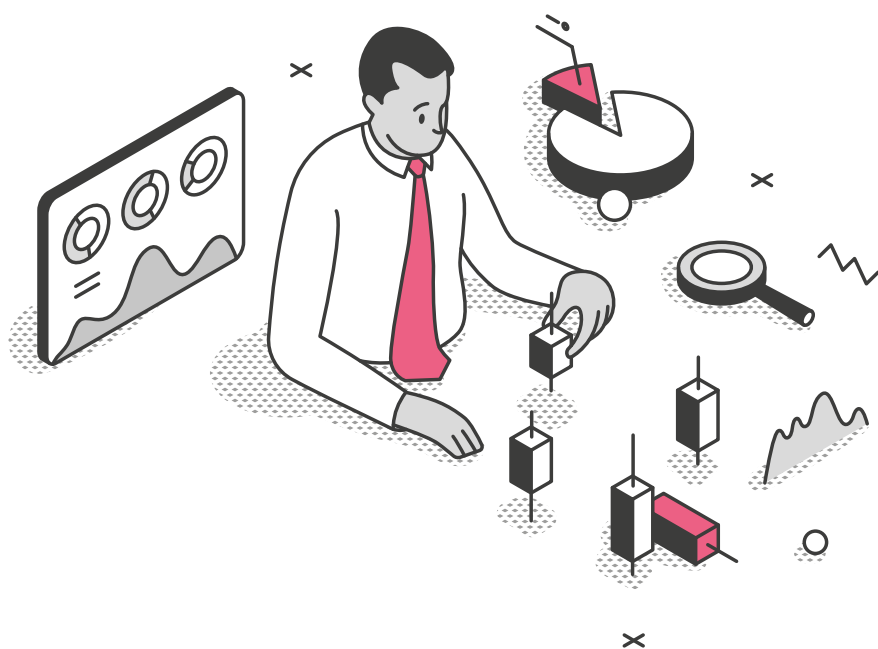
Det viktigaste är att utbilda cheferna på fartygen så att de kan leda förändringsarbetet på rätt sätt. Att ge order hör inte hemma i vår tid.

”Det viktigaste vore att vi som fartyg agerade ganska självständigt för att rätta till saker, i samarbete med HR-avdelningen i land. Om det inte då börjar lösa sig kan HR-avdelningen ta över och få det sista ordet på fartyget.”

Siffrorna som personalenkäten producerar ger rederiets ledning en signal om hur det går för bolaget.

”Det är personalen ombord på fartyget som skapar rederiets resultat, och om personalen inte blir hörd och mår dåligt kommer det i det långa loppet att synas i rederiets resultat. Därför måste man åtgärda problemen. •

Det har aldrig frågats om de problem som togs upp i den tidigare enkäten har åtgärdats på fartyget.



I MÅNGA ORGANISATIONER såväl i land som till sjöss har man minskat personalen till ett minimum. Företagen och rederierna anställer inte fler, även om de har resurserna. Arbetstakten är hög, särskilt under arbetstoppar, men trots det slår man dövörat till för personalbristen. De anställda går in i väggen, blir sjukskrivna, bränner ut sig och klarar i värsta fall inte att arbeta.

Från den gångna sommaren 2026 vet man att personalen på passagerarrederierna arbetade under enorm press med alldeles för lite personal: besättningarna är helt slutkörda efter ”spårvagnsrutterna” och de stora passagerarmängderna. Det har man fått mycket feedback om från både Viking Line och Tallink Silja.

A person wearing a dark hoodie is seen from behind, looking out over a body of water. In the distance, a large white ferry ship is docked or moving slowly. The sky is clear and blue.

EN RÖST FRÅN HAVET:

"Befälsutbildning på besättningsutbildningens bekostnad"

Artikeln i tidningen Sjömannen (2/2026) om sjöfartsutbildning väckte motstridiga känslor. En sjöman anser att bilden som ges i utbildningen inte återspeglar verkligheten i arbetslivet. Den kritiserade sjöfartsläroanstalten håller inte med.

■ TEXT: JUHA GRANATH

Vem har rätt?

En sjöman sitter på kajen i hamnen och svar. Semestern lider mot sitt slut och frågor som gäller jobbet tränger sig på. Sjömannen stör sig speciellt på en artikel i tidningen Sjömannen från i somras, som handlade om sjöfartsutbildning på andra stadiet i Raumo.

– Artikeln "Stark medvind för sjöfartsutbildningen i Raumo" har väckt mycket diskussion på min arbetsplats. Artikeln ger en alldeles för rosenröd bild av sjöfartsutbildningen på andra stadiet och dess mål, fnyser sjömannen.

Jukka Parjanen, lektor i sjöfart vid WinNova, försäkrade i våras för tidningen Sjömannen att "kompetenskraven för grunden för vår utbildning stöder sig på de internationella kraven i STCW. Vi försöker komplettera denna grund så att den finska arbetskraften och de finska sjömännen är bland de bästa i världen."

Kari Toivonen, utbildningschef vid WinNovas sjöfartsavdelning, uppdaterar grunden för läroplanen för den pågående höstterminen.

– Examensgrunderna kommer från Utbildningsstyrelsen och baseras på den internationella STCW-konventionen. Utbildningen anordnas av Länsirannikon koulutus Oy, WinNova.

Sjömannen som irriterades av artikeln i tidningen Sjömannen vill inte att hans namn publiceras, eftersom det skulle "försvåra min ställning på fartyget". Enligt sjömannen råder det numera en stämning av rädsla på fartygen och därför bör man hålla tyst.



Den kritiska sjömannen anser att man skulle ha störst nytta av utbildningen om alla studerande först genomgick besättningsutbildningen och först därefter fortsatte till befälsutbildningen.

"Besättningsutbildningen i styvbarnsställning"

I tidningen Sjömannens artikel från juni berömde sjöfartsutbildningschef Kari Toivonen läget för utbildningen vid sitt lärosäte och framtidsutsikterna: "Antalet sökande har fördubblats, avhoppen har minskat och de utexaminerade har lätt hittat jobb. Antalet studerande till grundexamen har ökat och bristen på lärare har avhjälpats."

Sjömannen på hamnkajen håller inte med om utbildningschef Toivonens tidsskildring.

– På fartygen känner man att utbildningen har delats upp i två delar och att besättningsutbildningen har fått en styvbarnsställning. Studerandena söker sig inte till besättningsutbildningen, utan hamnar där. Vår uppfattning på fartygen är att de hellre väljer befälsutbildningen, säger den irriterade sjömannen.

Yrkesutbildning inom sjöfarten ordnas vid läroanstalter på andra stadiet och yrkeshöskolor i Raumo, Åbo och Kotka samt i Mariehamn. Utbildningen ordnas parallellt för framtida besättning och befäl.

– Det finns för många skolor och utbildningar på andra stadiet. Alla studerande borde först gå besättningsutbildningen. Utbildningen till vaktmaskinmästare och vaktstyrman måste flyttas till yrkeshögskolorna, kräver den kritiska sjömannen.

På sjöfartsavdelningen vid WinNova håller man inte med om sjömannens kritik.

– Alla som studerar till en grundexamen utbildar sig först till däck- eller maskinvaktman. Det finns lagom många sjöfartsutbild-

ningar, antalet studerande fastställs utifrån tillståndet att ordna utbildning och arbetslivets behov, svarar man vid WinNova.

6 700–7 300 sjömän arbetar på passagerar- och fraktfartyg under finsk flagg.

Studieframgångarna avgör

WinNovas sjöfartsutbildning i Raumo har ca 170 studerande. I år var det 80 förstahands-sökande och 54 nybörjarplatser till sjöfartsutbildningen i Raumo.

En maskinman som gått besättningsutbildningen kan utföra underhåll på och reparera fartygets utrustning. Han eller hon känner till de vanligaste metallbearbetnings- och svetsningsmetoderna och förstår maskinritningarna. En person som tagit matrosexamen kan utföra underhåll på och reparera fartygets däckmaskiner och -utrustning.

Personer som genomgått befälsutbildningen kan arbeta som vaktbefäl på kommandobryggan och i maskinrummet.

Den kritiska sjömannen anser att man skulle ha störst nytta av utbildningen om alla studerande först genomgick besättningsutbildningen och först därefter fortsatte till befälsutbildningen.

– Så gör man inom grundexamensutbildningen. De studerande söker sig till kompetensområdena på våren det första läsåret. Urvalen baseras på skolframgångarna under det första läsåret. Yrkesbenämningen bestäms utifrån kompetensområdet och de valda examensdelarna.

– I år fördelas antalet studerande enligt följande: vaktstyrman 16, vaktmaskinmäs-

tare 15, matros 6 (slogs ihop med den gamla matroskursen) samt maskinman 12, räknar utbildningschef Kari Toivonen upp.

Det finns över 35 000 jobb inom det maritima klustret i Finland. Man kan arbeta på däck eller maskinsidan på fartyg, inom maritim logistik, i hamnar, på varv och i olika service-, underhålls- och installationsuppgifter.

Begränsade praktikplatser

I våras såg man framtiden som ljus vid WinNovas sjöfartsutbildning i Raumo. Antalet sökande var på topp, de studerande var motiverade och hade lätt hittat jobb. Hela det finska maritima klustret fick också beröm.

"Jag tackar det maritima klustrets öppna policy för att vi har fått besöka fabriker, verkstäder och fartyg. Öppenhet lägger grunden för aktuell undervisning och nya lärdomar. Det inspirerar också unga och ger motivation till dem som söker det." (lektor Jukka Parjanen, tidningen Sjömannen 2/2026).

Enligt WinNovas sjöfartsavdelning är läget i höst oförändrat.

– Det öppna samarbetet mellan olika företag inom det maritima klustret och läroanstalterna fortsätter att vara en betydande styrka. De studerande får en realistisk bild av arbetsuppgifterna då de får bekanta sig med och praktisera på fartyg, i hamnar, verkstäder och industrianläggningar under sina studier.

Sjömannen på hamnkajen har en annan bild av verkligheten. Enligt honom är andan på fartygen den att man borde lägga ner befälskurserna på andra stadiet helt. →



Artikeln ger en alldeles för rosenröd bild av sjöfartsutbildningen på andra stadiet och dess mål.

– Den kritiska sjömannen

– De som studerar till en matros- och maskinmansexamen får inte tillräckligt med praktikdagar, utan de går till befälskursdeltagarna. Nu får de som studerar till en besättningsexamen vänta alldeles för länge på praktikplatser. Det är inte PraktikKvarns fel. Det finns bara helt enkelt för många utbildningar.

Sjöfartsavdelningen vid WinNova försvrar sig med att man inte nödvändigtvis måste praktisera för att bli matros och maskinman, utan att det räcker med sjötjänstgöring under vissa villkor.

PraktikKvarnen fördelar platserna

PraktikKvarnen förmedlar praktikplatserna inom sjöfarten. Alla åtta sjöfartsskolor i landet är medlemmar. Hälften av dem är yrkesskolor, hälften yrkeshögskolor. Rederierna i Finland är också medlem i PraktikKvarnen och därmed kan PraktikKvarnen erbjuda praktikplatser för tillfället på 15 rederier och sammanlagt 80 praktikfartyg (situation på slutet av sommaren 2026).

– PraktikKvarns viktigaste uppgift är att koordinera och fördela praktikplatserna i den finska handelsflottan jämnt till sjöfartsläroanstalterna och deras studerande, säger **Isa Ilola**, verksamhetsledare på PraktikKvarnen.

År 2025 fördelade PraktikKvarnen drygt 1100 praktikplatser. Fram till augusti i år har Kvarnen delat ut 800 praktikplatser. Flest ansökningar har kommit till praktik på däck.

– Antalet platser är begränsat. Fartygen har begränsad kapacitet både vad gäller hyttkapacitet och anordnandet av bra kvalitetspraktik. Tidvis bildas det köer till praktikplatserna, eftersom många skolor har sina praktikperioder samtidigt. Då kan väntetiden bli lång, säger Ilola.

Det hörs kritiska röster från fartygen om att det är för mycket utbildning. Finns det för mycket utbildning i förhållande till praktikplatserna, PraktikKvarns verksamhetsledare Isa Ilola?

– Vi har ökat antalet praktikfartyg och platser under åren. Intresset för branschen har också ökat och skolorna har ökat antalet nybörjarplatser. Det är bra, eftersom vi behöver fler sjömän. Därför har behovet av praktikplatser naturligtvis ökat, vilket resulterar i att väntetiden kan bli längre.

"En 19-åring är inte mogen att arbeta som befäl"

Den irriterade sjömannen plockar ut en kommentar från juniartikeln "Stark medvind för sjöfartsutbildningen i Raumo", där lektor Jukka Parjanen betonar att flitiga studerande kan välja vilket de vill av de jobb som erbjuds: "Läget är särskilt bra för vaktmaskinmästare. De kan samla praktikdagar både genom att arbeta till havs, men även i land via studier. Det öppnar upp mycket fler praktik- och sysselsättningsmöjligheter." (Tidningen Sjömannen 2/2026)

Den kritiska sjömannen ser annorlunda på den rådande situationen.

– Utbildningen är inte jämlik. De som utbildar sig till matros och maskinman lyckas inte fylla de erforderade praktikdagarna eftersom de som studerar till befäl tar jobben. Denna utbildningspolitik gör att man mister bra framtida reparatörer och båtsmän.

– Dessutom marknadsför skolorna bara befälsutbildningen. De gör sjöfartsutbildningen så attraktiv som möjligt med hjälp av befälsutbildningen så att de kan trygga lärosätets finansiering. Det har jag hört direkt från de studerande och några lärare.

Sjöfartsavdelningen vid WinNova har en annan bild.

– Vi marknadsför alla sjöfartsutbildningar lika. Finansieringen av utbildningen är inte beroende av kompetensområde eller examensbeteckning.

Den kritiska sjömannen kan inte heller smälta att en studerande som bara fyllt 16 år antas till en befälskurs och skulle vara färdig för ansvarsfyllda uppgifter som 19-åring.

– En 19-åring är inte mentalt mogen för sådana ansvar, avslutar sjömannen sin utskällning.

Är en 19-åring mogen att jobba som befäl, utbildningschef Kari Toivonen?

– De studerande utvecklas i olika takt och arbetsgivaren avgör vilken roll de nyutexaminerade får. Konstruktiv kritik är alltid välkommen, och vi strävar efter att ständigt utveckla utbildningen och vår verksamhet. •

Helsingin Sanomat 2.9.2026, insändare i Lukijan mielipide:

FÖRSÖRJNINGSBEREDSKAPEN BEHÖVER OCKSÅ ARBETSTAGARNAS PERSPEKTIV

När man talar om försörjningsberedskapen i Finland riktar man ofta uppmärksamheten mot bränslemagasinen, hamnarna, järnvägarna och den övriga infrastrukturen. De är viktiga, men ingen järnväg transporterar varor och ingen hamn lastar fartyg utan kunniga människor.

Personalens betydelse hamnar alltför ofta i bakgrunden i diskussionerna om försörjningsberedskapen.

Drömrarhoten våren 2026 blev en konkret påminnelse om vad försörjningsberedskapen betyder i praktiken. Den kritiska infrastrukturen går att övervaka, skydda och utveckla, men i undantagsförhållanden är personalens kompetens avgörande. Järnvägarna, hamnarna och sjöfarten behöver yrkeskunniga människor som också vet vad de ska göra när de måste avvika från de normala rutinerna.

Trots det är representanter för personalen inte involverade i förberedelserna kring försörjningstryggheten. Det är en brist som bör åtgärdas.

Organisationernas ledning, myndigheterna och experterna ser försörjningsberedskapen ur sitt eget perspektiv. De är viktiga perspektiv, men man behöver också erfarenheterna hos yrkesmänniskor som kan det praktiska arbetet. De som arbetar ute på fältet ser hur besluten fungerar i vardagen, var systemen är starka och var de är sårbara.

Personalen inom järnvägs- och sjötrafiken möter ständigt störningssituationer i sitt arbete. Väderförhållanden, tekniska fel, säkerhetshot och andra avvikelser ger praktisk information om vad som fungerar och vad som inte gör det. Denna kompetens kan inte ersättas med rapporter eller externa bedömningar.

I en kris är det inte vad som står i planen som avgör, utan hur planen fungerar i praktiken.

På järnvägarna känner lokförarna och trafikledarna till järnvägsnätet, utrustningen, säkerhetssystemen och hur de påverkas av störningssituationer. Till sjöss kan befälen och besättningen fartygen, farlederna, hamnarna och transportkedjorna. De ökade GPS-störningarna gör att förbindelserna med land riskerar att brytas, och då är det i sista hand besättningen som ansvarar för att se till att fartyget når sin destination. Det handlar om praktisk kompetens, vilket man inte lär sig i konferensrummen. Just denna kunskap och erfarenhet behövs när man planerar och tryggar Finlands försörjningsberedskap.

Bara för att personalen deltar i försörjningsberedskapsarbetet innebär inte det att beslutanderätten flyttas över till arbetstagarorganisationerna. Det handlar om att utnyttja så bred expertis som möjligt i beslutsfattandet. Det är extremt viktigt inom säkerhetskritiska områden.

Finska Järnvägsunionen och Sjömans-Unionen har föreslagit att man ska höra personalens åsikter i ännu större utsträckning i förberedelserna kring försörjningsberedskapen.

Om målet är att stärka Finlands försörjningsberedskap är det svårt att motivera varför man inte utnyttjar erfarenheterna hos dessa människor, som håller igång trafiken och logistiken varje dag.

MARKKU LEHTINEN
Ordförande
Rautatiealan Unioni RAU ry

JOACHIM ALATALO
Ordförande
Finlands Sjömans-Union FSU rf

KOMBINATIONISISBRYTAREN NORDICA FICK ETT EFTERTRAKTAT AVTAL OM DE ARKTISKA REGIONERNA I KANADA

Rederiet Arctias kombinationsisbrytare Nordica fick ett avtal med Kanada, där fartyget ska producera maritima tjänster som stöd för kustbevakningens civila funktioner (bl.a. isbrytning, assistans och ice management). Fartyget kommer att arbeta i de kanadensiska arktiska regionerna på hösten och återvända till Finland på senhösten för att assistera vid isbrytning.

■ TEXT: SAANA LAMMINSIVU





Rederiet Arctias fartyg arbetar inte bara i de kanadensiska arktiska vatten, utan representerar också finsk isbrytningskompetens och ansvarsfullhet.

Vi får göra de jobb som de här fartygen är avsedda för

Kombinationsisbrytaren Nordica kastade loss i Kotka den 23 augusti 2026 och gav sig av mot Kanada. Den infödda Kotkabon, kockstewarden **Karo Hyväri**, döljer inte sin belåtenhet över uppdraget.

”Det här var ett eftertraktat avtal: jag har manifesterat hela hösten att vi ska få jobb i Kanada – och nu hände det. Det är helt fantastiskt att vi får göra det som de här fartygen är avsedda för”, säger Hyväri glatt och fortsätter:

”Vi måste samarbeta med Kanada. Om man tänker på hur det sett ut för Arctias kombinationsfartyg i när-tid så har de ju hela tiden opererat runt om i världen i olika offshore-uppdrag. Hela världen är alltså vårt arbetsområde”, påminner han.

Nordica representerar finsk isbrytningskompetens i Kanada

Besättningen på Nordica tar uppdraget i Kanada på mycket stort allvar: Rederiet Arctias fartyg arbetar inte bara i de kanadensiska arktiska vatten, utan representerar också finsk isbrytningskompetens och ansvarsfullhet.

”Det här är en chans för oss att visa hur väl vi kan sköta jobbet. Om uppdraget skulle förlängas så skulle det också sysselsätta nya människor”, påminner Hyväri.

Nordica har en besättning på drygt 20 man, varav många har arbetat i arktiska regioner sedan tidigare.

”Jag har jobbat i Kanada, i Baffinbukten, i två år, då jag gjorde flera törnar där 2023–2024, berättar Hyväri.

Anspråkslöst hotellfartyg

Nordica assisterar andra fartyg i Kanada och fungerar samtidigt som anspråkslöst hotellfartyg.

”I Kanada kommer även andra som inte arbetar på fartyget hit för att äta. Vi är ett litet anspråkslöst hotellfartyg, vi har t.ex. kanadensiska kustbevakare och forskare som övernattar här.”

Kockstewarden berättar att han förberett sig på den kommande resan i förväg genom att se till att menyerna på Nordica varit på engelska hela vintern, trots att besättningen är finsk.

”Jag är infödd Kotkabo och får även sällskap av andra från östkusten på resan. Besättningen består av folk från huvudstadsregionen och södra Finland, Raumo, Savo och Uleåborg i norr.” →



Kocksteward Karo Hyväri:
"Vi fyller fartyget med så
mycket proviant som vi bara
kan redan i Finland."

Kallt och mörkt

Resan till Kanada erbjuder bra omväxling till isbrytningen i Finland: varje uppdrag utanför Finland ger nya lärdomar och erbjuder Finland nya affärsmöjligheter. Som arbetsmiljö är den arktiska regionen karg: kyla och mörker omger fartyget och dess besättning.

"Arbetsresorna är inte direkt någon semester eller nöjesflygning. Vi går inte i land för att handla. Våra törnar varar i regel i fyra veckor, men kan också bli längre. Besättningsbytena sker på små, lokala flygplan, helikoptrar eller bogserbåtar. Vägarna och terrängerna är ganska karga", beskriver Hyväri förhållandena.

De ljusa sommarnätterna byts ut mot höst på det norra halvklotet. Den arktiska regionen ligger norr om polcirkeln och är då kall och mörk större delen av dygnet. Solen kan titta fram några timmar under dagen.

Fartyget packas fullt med proviant före avresan

Kombinationsisbrytaren Nordica stannar på havet större delen av uppdraget, så det gäller att ta med sig ordentligt med egen mat på resan.

"Om vi ska beställa proviant från Kanada vet vi inte varifrån vi får det eller hur det ska levereras till fartyget.

Vad gäller matförsörjningen ser de arktiska seglatserna likadana ut i dag som för hundra år sedan: Matförråden på Nordica packas till bristningsgränsen redan i Finland.

"Vi fyller fartyget med så mycket proviant som vi bara kan redan i Finland. All mat håller inte, som t.ex. grönsaker, så vi tar med mängder av konserver och frysvaror.

Frukt klarar sig ganska bra, liksom frukttjuice. Frysarna är fulla med bär."

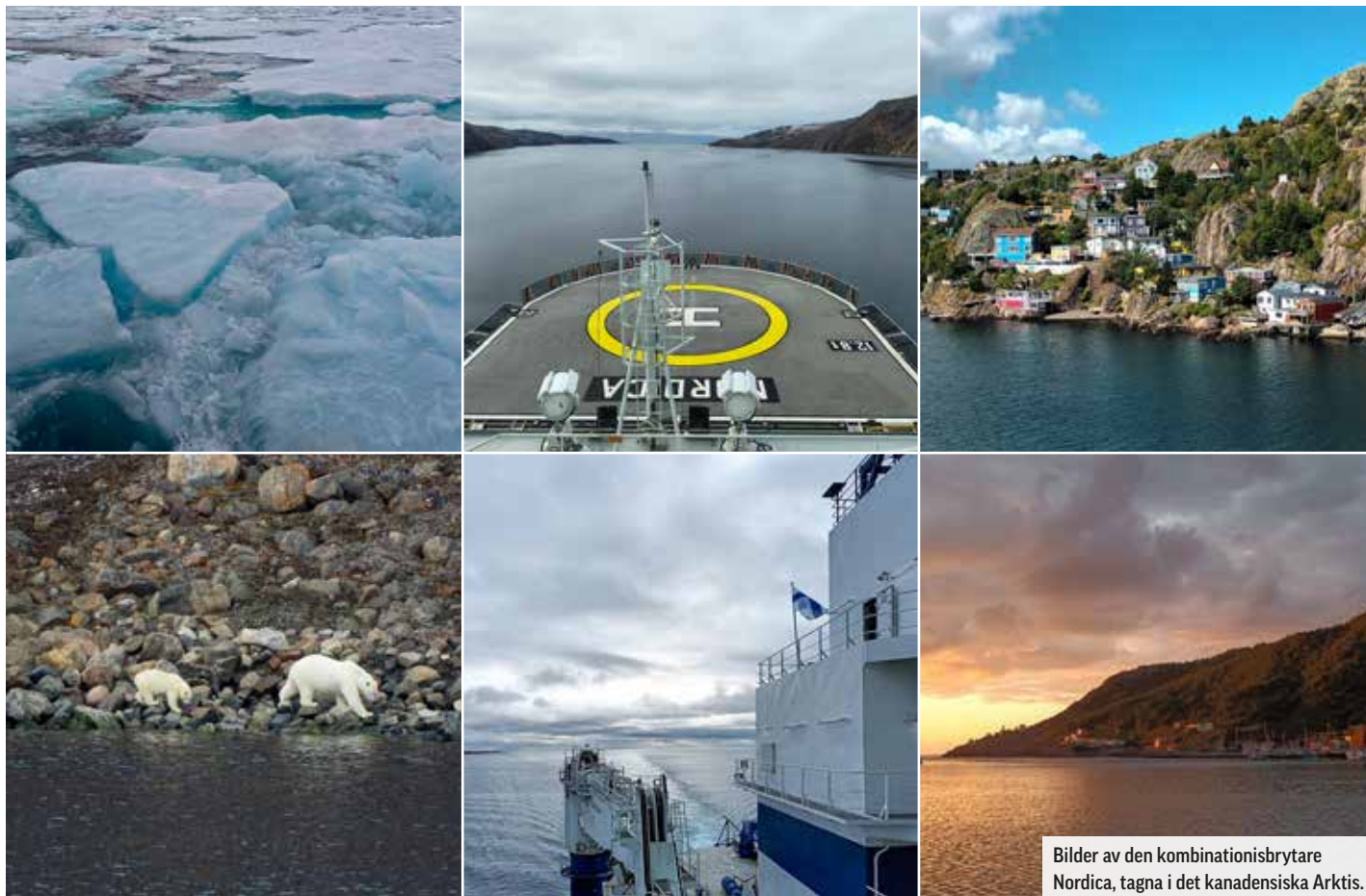
I värsta fall kan det hända att all färsk mat tar slut på resan.

I värsta fall kan det hända att all färsk mat tar slut på resan.

"Då gäller det att komma ihåg hur sjömanslivet såg ut en gång i tiden när det inte fanns något till alla, utan man fick äta det som fanns."

För att upprätthålla och utveckla matförsörjningen på fartyget i arktiska farvatten krävs också ett gott samarbete med avlösaren, som man kanske har kontakt med även när man är ledig om situationen så kräver. Ingen lämnas ensam på de isiga vattnen.

"På befraktningen av Nordica till Kanada är Fennicas kocksteward **Anu Parkkonen** min avlösare. Vi har ett bra och trevligt samarbete. Vi tänker på samma sätt när det gäller att utveckla ekonomiavdelningen, när det gäller jobbet och även ganska mycket annat. Anu är en jättebra kollega som man kan lita på."



Bilder av den kombinationisbrytare Nordica, tagna i det kanadensiska Arktis.

Brist är en gåva

I Arktis måste alla vara kreativa. Dessutom måste besättningen samarbeta väl.

”Vi hjälper alltid varandra om någon ber om hjälp, oavsett vad det handlar om.”

”Om maten tar slut börjar vi inte gråta, utan använder vår fantasi och hittar på något annat. Brist kan ibland ge upphov till eventuella hiträtter, det har hänt mig många gånger. Alla mina bästa recept har uppstått för att det saknats något”, berättar kocksteward Karo Hyväri.

”En gång på ett uppdrag i Kanada tog all gurka slut, eftersom de hade möglat. Jag gjorde tzatziki av squash – och det blev otroligt gott. Recept är inte raketforskning, utan handlar bara om enkla saker och om kreativitet.”

Kombinationsisbrytaren Nordicas befälhavare Hanna Kujala är mångsysslare

De finska isbrytarna har många kvinnliga besättningsmedlemmar. **Hanna Kujala** är befälhavare på Nordica och är en kostmedveten och skicklig kock.

”Hanna är alltid intresserad och uppdaterad kring allt som händer på avdelningarna och väl insatt i ekonomiavdelningens uppgifter. Vi diskuterar maten dagligen och jag får fantastiska recept av Hanna, särskilt när det gäller matsvinn. Hon är en flitig och medveten chef som underlättar mitt arbete och är en förebild”, berättar Hyväri.

Tommy Berg och **Kalle Honka** är också befälhavare på fartyget när det opererar i Kanada. Besättningen på Nordica har en riktigt bra och sömlös sammanhållning, oavsett ställning.

”På Nordica är samarbetet mellan avdelningarna exemplariskt. Vi har inte någon gammaldags hierarkisk uppdelning, för alla vet vilka som har det högsta ansvaret även utan att behöva fjäska. Det finns inga onödiga positioner på fartyget och allas insats är viktig.”

Den flera veckor långa törnen i den karga miljön i den arktiska regionen kräver god mental uthållighet av besättningen: under resans gång kommer det ofta överraskningar som man måste lösa för att kunna fortsätta resan.

”I Baffinbukten i Kanada blåser det ofta hårt. Om det ännu inte har bildats ordentligt med is och vi seglar på öppet hav gungar Nordica som en mixer: hon kan rulla och gunga dag ut och dag in”, berättar kocksteward Karo Hyväri.

Det är hundratals kilometer till närmaste by. Nordica seglar ensam på det isiga havet. Det kan ta lång tid innan man får syn på ett annat fartyg.

”Alla fartyg är slutna arbetsgemenskaper: när man är tillsammans på fartyget i flera veckor är det viktigare att ha en god sammanhållning och känna att man är en enda stor familj.”

Nordica seglar i arktiska landskap som få ser under sin livstid.

”Man hinner sällan ut på däck från fartygsköket för att se landskapen. Men om man hinner så blir man nog lite tyst: framför en kan det skymta ett par isberg och bakom dem en vacker soluppgång. Isen skapar vackra mönster och konstverk. Människan är liten: man förstår att man bara är en liten knappnål mitt i den stora naturen.” •



VAD GÖRA OM DET FINNS PROBLEM PÅ JOBDET?

Om det på arbetet uppstår problem som rör anställningsvillkor, lön eller andra avtalsfrågor skall du kontakta arbetsledningen.

1 ANSTÄLLD 1 ARBETSLEDNING (NÄRMASTE FÖRMAN)

Kan ingen lösning hittas, vänd dig till avdelningens eller fartygets förtroendeman.

2 AVD. FÖRTROENDEMAN 1 AVD. CHEF ELLER FARTYGETS FÖRTROENDEMAN 1 HÖGRE CHEF

Kan problemet inte heller lösas på avdelnings- eller fartygsnivå, skall förtroendemannen göra upp ett protokoll över meningsskiljaktigheten och därefter ges frågan vidare till huvudförtroendemannen. Huvudförtroendemannen för nödvändiga förhandlingar med personalavdelningen.

3 HUVUDFÖRTROENDEMAN 1 REDERIET

Om frågan fortfarande är olöst, uppgörs nödvändiga protokoll och därefter kan saken föras vidare till förbundet som på nytt förhandlar med arbetsgivaren.

4 FÖRBUNDET 1 REDERIET

Är tvisten fortfarande olöst och om den gäller meningsskiljaktighet beträffande tolkningen av kollektivavtalet hänskjuts frågan till förhandlingar mellan förbundet och rederiföreningen.

5 FÖRBUNDET 1 REDERIERNAS I FINLAND

Har tvisten inte kunnat lösas förhandlingsvägen är det möjligt att frågan i sista hand hänskjuts till domstol för avgörande. Beroende på vad frågan gäller, är rättsinstansen

6 ARBETSDOMSTOL ELLER ALLMÄN UNDERRÄTT

Den primära målsättningen är att frågorna i mån av möjlighet skall kunna lösas redan på arbetsplatsnivå/fartygsnivå.



Monta työtä, monta alaa — yksi työttömyyskassa! Många jobb, många branscher — en arbetslöshetskassa!

Näin haet ansiopäivärahaa

1. Ilmoittaudu viimeistään ensimmäisenä työttömyys- tai lomautuspäivänä työttömäksi työnhakijaksi Työmarkkinatorilla.
2. Täytä ansiopäivärahahakemus A-kassan eAsioinnissa hakemusjakson päätyttyä.
3. Tarkista, että sinulla on kaikki tarvittavat liitteet päivärahahakemukseen.
4. Lähetä ansiopäivärahahakemus liitteineen.
5. Toimita mahdollisesti pyydetty lisäselvitykset ja puuttuvat liitteet.

Jos et voi käyttää eAsiointia, niin ohjeet tähän tilanteeseen löytyvät sivulta: a-kassa.fi/easioinnin-vinkit/

- ➔ Du hittar **E-tjänsten** och ansökningsinstruktioner från vår webbsida.
- ➔ Du kan kontrollera behandlingssituationen och svarstiden för inkommande E-tjänstens meddelanden i sammanhang med behandlingssituationen.

Om du inte kan använda E-tjänsten hittar du instruktionerna för denna situation på sidan: a-kassa.fi/sv/etjansten-tips/

A-kassa.fi

Seuraa meitä somessa
Följ oss på some

@Avoinkassa

- ➔ **eAsioinnin** ja tarkemmat hakuohjeet löydät verkkosivuiltamme.
- ➔ Hakemusten ja eAsiointiin saapuvien viestien vastausajan voit tarkistaa päiväraha-hakemusten käsittelytilanteen yhteydestä.

Så här söker du dagpenning

1. Anmäl dig som arbetslös arbetssökande på Jobbmarknadens e-tjänst senast första dagen av arbetslöshet eller permittering.
2. Fyll i ansökan via A-kassans E-tjänst efter avslutad ansökningsperiod.
3. Kontrollera att du har alla behövliga bilagor för ansökan om dagpenning.
4. Skicka ansökan om dagpenning med bilagor.
5. Leverera eventuella begärda tilläggsutredningar och bilagor som fattas.



svarar

När ansöker jag om inkomstrelaterad dagpenning?

A-kassans kundtjänst får ofta frågor om ansökningsintervallet för dagpenning, det vill säga när de första ansökningarna och de fortsatta ansökningarna ska lämnas in. Användningen av olika slags tidsbestämningar kan kännas förvirrande och svåra att komma ihåg och förstå. Därför har vi sammanställt de viktigaste tidsbestämningarna för att underlätta ansökningen

Ansökningarna görs i efterhand

För det första är det viktigt att komma ihåg att man alltid lämnar in ansökningarna om dagpenning i efterhand. Även om du skulle känna till när din arbetslöshet eller permittering börjar och slutar kan du lämna in en ansökan som gäller högst till innevarande dag. Du kan dock inte vänta alltför länge med att lämna in en ansökan, utan du måste ansöka om dagpenning senast inom tre månader från det att du har blivit arbetslös.

Därefter ska du beakta i vilken situation du lämnar in din ansökan. Är du helt arbetslös eller permitterad eller arbetar du deltid och lämnar du in din första eller fortsatta ansökan.

Första ansökan för en helt arbetslös person

Om du är helt arbetslös eller permitterad och ska lämna in din första ansökan kan du skicka den redan två hela kalenderveckor efter att du har blivit arbetslös eller permitterad. Fyll i ansökan fram till en söndag.

Fortsatt ansökan för en helt arbetslös person

Efter att du har lämnat in din första ansökan ansöker du med en fortsatt ansökan i perioder om fyra kalenderveckor (från måndag till söndag) eller en månad.

Första ansökan för en person med deltidsarbete

Inkomstrelaterad dagpenning kan betalas till dig som jämkad dagpenning om du som arbetslös arbetssökande tar emot ett heltidsarbete som varar högst två veckor eller ett deltidsarbete där arbets-

tiden är högst 80 procent av maximiarbetstiden för heltidsarbete.

Även i detta fall kan du skicka in din första ansökan redan efter två hela kalenderveckor från det att din partiella arbetslöshet eller permittering började. Vid behov hjälper kassan dig att hitta rätt ansökningsrytm i samband med behandlingen av din första ansökan.

Fortsatt ansökan för en person med deltidsarbete

Om du under din arbetslöshet utför deltidsarbete ska ansökningarna fyllas i enligt löneutbetalningsperioderna i perioder om antingen fyra kalenderveckor (från måndag till söndag) eller en månad

Villkoren måste uppfyllas

Det är i alla situationer viktigt att komma ihåg att du endast kan få inkomstrelaterad dagpenning när du har uppfyllt de arbetskraftspolitiska kraven, arbetsvillkoret, arbetslöshetskassans medlemsvillkor samt andra krav som gäller utbetalning av inkomstrelaterad dagpenning.

De arbetskraftspolitiska kraven granskas av Arbetskraftsmyndigheten. Du ska anmäla dig som arbetslös arbetssökande i Arbetskraftsmyndighetens e-tjänst genast när du känner till slutdatumet för din anställning. Du kan inte få inkomstrelaterad dagpenning om du inte har anmält dig som arbetslös arbetssökande. Arbetsvillkoret och arbetslöshetskassans medlemsvillkor är 12 månader.

➔ **Lisää hakuohjeita löydät kotisivujemme Hakuoppaasta (a-kassa.fi/hakuopas/).**

Läs mer [A-kassa.fi](https://a-kassa.fi)

Följ oss på some [@AvoinKassa](https://www.instagram.com/AvoinKassa)

FFC:s svenska seminarium**Världen, välfärden och arbetslivet**

Tid 14.–15.11.2026
Plats Sokos Hotel Vantaa, Hertasvägen 2, Dickursby

Program

Lördag 14.11.

8.00	Frukost på hotellet
10.00	Inledning och praktisk info Nina Wessberg, organisationsombudsman Industrifacket
10.30	Framför tv-kameran bakom stängda dörrar Nikolas Elomaa, nyvald riksmedlare
12.00	Tillväxt ger lyft för Finlands ekonomi och våra löner Timo Eklund, chefsekonom Industrifacket
13.00	Lunch
14.00	Fackets betydelse för en hållbar utveckling president Tarja Halonen
15.15	Fackliga rättigheter är också mänskliga rättigheter
17.00	Fritid
19.00	Middag på restaurang Amarillo på hotellet

Söndag 15.11.

7.30	Frukost på hotellet
9.30	Facklig samverkan ger oss mer styrka i förhandlingarna Jaana Ylitalo, arbetsmarknadschef FFC
11.00	Fackets röst i valet Nina Wessberg, Industrifacket
12.00	Lunch, utcheckning
13.00	Offentliga sektorn i politisk motvind
14.30	Kaffe och hemfärd

Tilläggsinformation

Region- och organisationsexpert Kristiina Linna, FFC
kristiina.linna@sak.fi

Kursen är kostnadsfri för deltagaren.
Hotellet ligger alldeles nära järnvägsstationen.

Anmäl

Anmäl dig senast 30.10.2026 via länken
<https://link.webropolsurveys.com/EP/9D86227AF286E4D4>

FSU ersätter deltagaravgiften för de tio första som anmält sig till kursen och övernattnings- och resekostnader enligt billigaste färdmedlets taxa mot kvitto. För deltagandet i skolningen betalas inte dagtraktamente eller ersättning för förlorad inkomst.

ETELÄ-SUOMEN OSASTO

Syyskokous 5.11.2026, Helsinki

Etelä-Suomen osaston syyskokous pidetään Katajanokan toimistolla **torstaina 5.11.2026 klo 15.30**.

Kokoukseen osallistuneille tarjolla illallinen ravintola Oliivissa, Kluuvissa. Illallisen vuoksi odotamme ennakkoilmoittautumista kokoukseen sähköpostilla: smu009@sci.fi keskiviikkoon 28.10.2026 mennessä.

LOUNAIS-SUOMEN OSASTO

Syyskokous 12.11.2026, Turku

Lounais-Suomen osaston syyskokous pidetään torstaina **12.11.2026 klo 16.00**.

Paikka: osaston toimisto, Maariankatu 6 b, Turku

Kokouksen jälkeen nautitaan illallinen.

Ilmoittautumiset: smu.osasto006@gmail.com

Kerro ilmoittautuessasi, syötkö lihaa vai kalaa.

Pikkujoulut 26.11. ja 3.12., Turku

Lounais-Suomen osaston pikkujoulut pidetään satamakapakka Hunsvotissa **26.11. klo 18.00 ja 3.12. klo 18.00**.

Osoite: Läntinen Rantakatu 55, Turku

Hinta: 30 € jäseniltä ja 40 € avec.

Paikkoja rajoitetusti!

Ilmoittautumiset: smu.osasto006@gmail.com

Osasto lähettää sinulle vahvistuksen ja maksutiedot!

Molemmista tapahtumista lisätietoa osaston nettisivuilla: lounaissuomi.smu.fi

LÄNSI-SUOMEN OSASTO

Syyskokous 15.10.2026, Vaasa

Länsi-Suomen osaston syyskokous pidetään torstaina 15.10.2026 klo 16.00 osaston toimistolla, Sepänkyläntie 2.

Kokouksen jälkeen ruokailu Ravintola 1h+k:ssa.

Jäsenet, tervetuloa!

Pikkujoulut 20.11.2026, Vaasa

Länsi-Suomen osaston pikkujoulut pidetään perjantaina 20.11.2026 klo 18.30.

Paikka: Ravintola Strampen, Rantakatu 7, 65100 Vaasa

Hinta: jäsenet 45 €, eläkeläiset 60 € ja avec 60 €.

Ilmoittautumiset 10.11.2026 mennessä Marika Norrgårdille, puh. 044 516 8116.

(Soitto tai tekstiviesti.)

Maksu tilille: FI81 1528 3000 1236 90

Tervetuloa pikkujoulujuhlaan!

POHJOISEN OSASTO

Syyskokous 20.11.2026, Kemi

Pohjoisen osaston syyskokous pidetään KEMISSÄ 20.11.2026.

Hallitus kokoontuu klo 16.

Osaston syyskokous klo 17 alkaen.

Paikka: Ravintola Puistopaviljonki, Meripuistonpolku 11, 94100 Kemi

SATAMA-ALA

Syyskokous 12.12.2026, Helsinki

Satama-alan osaston (003) syyskokous pidetään **12.12.2026 klo 16.00**.

Paikka: Hotelli Hilton Strand, John Stenbergin rantaa 4, 00530 Helsinki

SISÄ-SUOMEN OSASTO

Syyskokous 20.11.2026, Savonlinna

Sisä-Suomen osaston syyskokous pidetään perjantaina 20.11.2026 klo 13.00.

Paikka: Seurahuone, Kauppatori 4-6, 57130 Savonlinna

Asiat: perinteiset syyskokousasiat

Pikkujoulut 20.11.2026, Savonlinna

Sisä-Suomen osaston pikkujoulut juhlietaan Seurahuone Savonlinnassa **perjantaina 20.11.2026 klo 18.00**. Pikkujouluissa nautitaan buffetin herkuista ja ohjelmasta vastaavat **Jose Ahonen & Elias Kahila**.

Ilmoittautumiset 2.11.2026 mennessä

Ilmoittautumiset pikkujouluun 2.11.2026 mennessä. Ilmoittaudu netissä: sisasuomi.smu.fi/yhteystiedot (Yhteystiedot-sivun alaosasta löytyy lomake, jolla voit lähettää osallistujatiedot.)

Omavastuu

Omavastuu-osuuden hinta jäseneltä ja seuralaiselta 50 € /henkilö.

Omavastuu-osuus on maksettava 2.11.2026 mennessä osaston tilille: FI15 5651 1340 0394 51.

Pikkujouluihin osallistuva jäsen saa mukaansa tapahtumasta historioitsija **Timo Soukolan** kirjoittaman Merimies-Unionin historiikin Riistorauhaa rikkomassa, Suomen Merimies-Unionin ja sen edeltäjien vaiheita 1905-2000.

ÅLANDS AVDELNINGEN

Höstmöte 16.11.2026, Mariehamn

Ålands avdelningens höstmöte hålls på **måndagen den 16 nov kl 11.00**.

Plats: Hotell Pommern, Kabinett Pamiir

Stadgeenliga ärenden. Efter mötet äter vi en gemensam lunch på Kvarter 5.

Välkomna!

Julbord 9.12. och 18.12. kl 18.00

Årets julbord hålls på Restaurang Nautical **onsdagen 9 dec och fredagen 18 dec kl 18.00**.

Anmälan görs till Carita Holmén på gsm 040 575 1264. Sista anmälningsdagen är 31 nov respective 10 dec.

Partner får följa med mot betalningen av halva priset.

Bästa medlem i Ålands avdelning 005!

Leveransen av medlemskort och fickkalendrar för 2027 närmar sig.

Vi testar kalenderbeställningsförfarandet med medlemmar i Ålands avdelningen (005). I år kommer kalendern undantagsvis endast att levereras till de medlemmar som beställer kalendern via ett separat formulär. Länken till formuläret skickas via e-post och sms till alla medlemmar i 005-sektionen.

Länken finns också här:

<https://forms.cloud.microsoft/e/gmidz1ycQL>



Vänligen beställ kalendern senast den 1 november 2026.

Den beställda kalendern skickas före årsskiftet i samma kuvert som medlemskortet. Om du inte beställer kalendern får du medlemskortet per post som vanligt.

Om du har några frågor om kalendern eller beställningen, vänligen kontakta jäsenrekisteri@smu.fi. Observera att kalendern endast kan beställas via formuläret, inte via telefon eller e-post.

Kultamerkit / Guldmerkerna

Terhi Elo
Kim Isotalo
Turkka Leppäaho-Hellevara
Sanna Viitanen

Syntymäpäivät

Partanen Harri Veli

täyttää 15.12.2026 täysia vuosia (60)

In Memoriam

Pursimies (Nestegas)
Lauri Lasse Tapani Savinainen

s. 29.6.1930 Jääski
k. 7.12.2025 Kaarina

Kaunis on kuunnella kutsua luojan,
nukkua pois, kun jo uupunut on.

Lämmöllä muistaen,
Annikki-sisko ja muut omaiset

Lindroos Dick Valdemar

s. 14.9.1953
k. 1.7.2026

Lämmöllä muistaen,
veljet ja muut omaiset



Turun työllisyysalue

Turun työllisyysalue MERITYÖNVÄLITYS

Merityönvälityksessä asioidaan ensi sijassa puhelimitse ja sähköpostilla. Palvelumme on valtakunnallinen.

Yhteyshenkilö:

Ville Källdström / p. 044 7965 015
merityonvalitys.tyollisyysalue@turku.fi
www.tyomarkkinatori.fi

Henkilökohtainen asiointi aina aikavarauksella.

Osoite:

Yliopistonkatu 27 A, 20100 Turku.

Åbo sysselsättningsområde SJÖMANSFÖRMEDLING

Med Sjömansförmedlingen uträttas ärenden per telefon och e-post. Vår service är nationell.

Kontaktperson:

Ville Källdström / tel. 044 7965 015
E-post: sjomansformedling.
sysselsattningsomrade@turku.fi

Tidsbokning krävs för att uträtta personliga ärenden på plats.

Adress:

Universitetsgatan 27 A, 20100 Åbo.

