



CHALMERS

Det goda ledarskapet ombord

En kvalitativ intervjustudie om psykologisk trygghet och ledarskap ombord på svenskleda fartyg

Kandidatarbete inom internationell logistik

**OLIVIA LINDKVIST
KLARA LOEBBERT**

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2024

Det goda ledarskapet ombord

En kvalitativ intervjustudie om psykologisk trygghet och ledarskap ombord på svenskleda fartyg

Kandidatarbete inom internationell logistik

OLIVIA LINDKVIST
KLARA LOEBBERT

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Avdelningen för maritima studier
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2024

Det goda ledarskapet ombord

En kvalitativ intervjustudie om psykologisk trygghet och ledarskap ombord på svenskledda fartyg

OLIVIA LINDKVIST

KLARA LOEBBERT

© OLIVIA LINDKVIST, 2024

© KLARA LOEBBERT, 2024

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

Chalmers tekniska högskola

SE-412 96 Göteborg

Sverige

Telefon: + 46 (0)31-772 1000

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper

Chalmers tekniska högskola

Göteborg, Sverige 2024

FÖRORD

Denna rapport har under vårterminen 2024 skrivits i samarbete med projektet REDO 2 på Sjöfartsverket. Kandidatarbetet är skriven som en avslutande del på programmet Internationell Logistik (180 högskolepoäng) på Chalmers Tekniska Högskola. Rapporten omfattar 15 högskolepoäng.

Inledningsvis planerades detta kandidatarbete att handla om kvinnor ombord på fartyg, hur det ser ut för dem idag och hur fler kvinnor ska komma in i sjöfarten. När vi läste litteratur om hur viktigt psykologisk trygghet och ledarskapsstil är ombord på fartyg bestämde vi oss för att i stället försöka ta reda på vad sjöfarare anser bidra till trivsel, trygghet och välmående ombord. Dessutom kom vi fram till att undersöka vad sjöfararna anser vara ett fungerande ledarskap ombord. Studien har gjorts för att kunna identifiera åtgärder för en förbättrad psykologisk trygghet hos sjöfararna.

Vi vill därmed rikta ett stort tack till vår handledare Fredrik Forsman som hjälpte oss att komma fram till ett konkret ämne för detta kandidatarbete och att från första stund ha hjälpt oss sätta ord på våra tankar och gjort arbetet lättare. Även Cajsa Jersler Fransson från projektet REDO 2 vill vi tacka för att ha hjälpt oss komma i kontakt med branschen och stöttat oss genom arbetets gång. Slutligen vill vi rikta ett stort tack till alla besättningsmedlemmar som ställt upp på våra intervjuer och bidragit till att förbättra den svenska sjöfarten.

Det goda ledarskapet ombord

En kvalitativ intervjustudie om psykologisk trygghet och ledarskap ombord på svenskledda fartyg

OLIVIA LINDKVIST

KLARA LOEBBERT

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola

SAMMANDRAG

Att arbeta som sjöfarare innebär ett yrkesliv som skiljer sig från andra yrken eftersom både arbets- och levnadsmiljö delas med kollegor, ofta under långa perioder. Rapporten syftar till att undersöka aktiva sjöfarares uppfattning om vilka faktorer som bidrar till trivsel och trygghet ombord samt hur ett fungerande ledarskap uttrycker sig. Rapporten kommer med konkreta förslag som kan bidra till ökad trivsel för sjöfararna. Arbetet är avgränsat till att enbart gälla fartyg inom svensk drift, samt att sjöfarares längd på törnar ska vara längre än en vecka.

Arbetet har utförts i Göteborg under våren 2024.

Rapportens frågeställningar är:

1. Vilka är de primära faktorerna som bidrar till trivsel och trygghet ombord?
2. Hur uttrycker sig ett fungerande ledarskap ombord och vad gör det med besättningens välmående?
3. Vad kan fartyg i svensk drift göra konkret för att förbättra den psykologiska tryggheten ombord?

Studien är en kvalitativ forskningsintervju där 30 sjöfarare mellan 19 och 65 år har intervjuats och en tematisk analys av data visar att sjöfararna anser att en fungerande praktisk miljö, en inkluderande miljö, sjöfararens erfarenhet och personliga inställning, och längden på arbetsperioden ombord är de största faktorerna som bidrar till trivsel och trygghet ombord. Analysen visar också att en fungerande ledare ska ha en uppskattad kommunikationsstil, agera föredömligt, ha en trygg personlighet, finnas till hands, och gärna vara av den yngre generationen. Slutligen visar resultatet att fartyg i svensk drift kan öka sjöfararnas trivsel och trygghet ombord genom att införa ytterligare utbildning i form av en ledarskapsutbildning, genomföra vissa praktiska åtgärder som att förbättra internetuppkopplingen för sjöfararna ombord, ha tydligare riktlinjer för återkoppling och att öka förståelsen för sjöfararyrket.

Nyckelord: sjöfart, svensk sjöfart, sjöfarare, psykologisk trygghet, ledarskap, ledarskapsstil, trivsel, välmående

The Good Leadership on Board

A qualitative interview study about psychological safety and leadership on board Swedish operated vessels

OLIVIA LINDKVIST

KLARA LOEBBERT

Department of Mechanics and Maritime Sciences
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

Working as a seafarer means a professional life that differs from other professions since both work and living environment is shared with colleagues, often during long periods of time. The report aims to investigate seafarers experience of what primary factors contribute to wellbeing and feeling safe onboard, and how a well-working leadership expresses itself. The report seeks to conclude actions that increases seafarers' wellbeing. The report is delimited to investigate vessels within Swedish operation, and the seafarer's tour length must exceed one week.

The study was conducted in Gothenburg, during spring 2024.

The research questions for the study as follow:

1. What are the primary factors that contribute to wellbeing and safety onboard?
2. How does a working leadership manifest and how does it impact the wellbeing of the crew?
3. What measures can vessels under Swedish operations undertake to improve the psychological safety on board?

The study is a qualitative research interview involving 30 seafarers aged between 19 and 65, and a thematic analysis of the data reveals that seafarers consider a well-working physical environment, an inclusive atmosphere, the seafarer's experience and personal attitude, and the duration of the onboard work period, as the most significant factors contributing to wellbeing and feeling safe on board. The analysis also indicates that a well-working leader should possess an appreciated communication style, act as a role model, exhibit a secure personality, be accessible, and preferably be from the younger generation.

Finally, the result demonstrates that vessels under Swedish operation can enhance seafarers' wellbeing and feeling safe onboard by introducing additional training in the form of leadership development, implementing specific practical measures such as improving internet connectivity for seafarers on board, establishing clearer feedback guidelines, and increasing understanding of the seafaring profession. The report is written in Swedish.

Keywords: maritime, Swedish maritime, seafarer, psychological safety, safety, leadership, leadership style, wellbeing

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Syfte	1
1.3	Frågeställning	1
1.4	Avgränsningar	2
2	Teori	3
2.1	Ledarskap	3
2.1.1	Tillitsbaserat styrning och ledning	3
2.1.2	Situationsanpassat ledarskap	3
2.2	Trygghet och välmående	3
2.2.1	Psykologisk trygghet	4
2.3	Arbetsmiljö ombord	4
3	Metod	6
3.1	Kvalitativ intervjustudie	6
3.2	Datainsamling	6
3.3	Urval	6
3.3.1	Motivering av urval	6
3.4	Genomförande	7
3.4.1	Förberedande	7
3.4.2	Intervjuer	7
3.4.3	Bearbetning av intervjuer	7
3.5	Reliabilitet och validitet	8
3.6	Etik	9
4	Resultat	10
4.1	Demografi	10
4.2	Forskningsfråga 1, primära faktorer	11
4.2.1	T1 En fungerande praktisk miljö	12
4.2.2	T2 En inkluderande miljö	13
4.2.3	T3 Törnar	14
4.2.4	T4 Sjöfararens erfarenhet och personliga inställning	15
4.3	Forskningsfråga 2, fungerande ledarskap ombord	16
4.3.1	T1 Har en uppskattad kommunikationsstil	17
4.3.2	T2 Agerar föredömligt	18
4.3.3	T3 Har en trygg personlighet	18
4.3.4	T4 Finns till hands	19

4.3.5	T5 Har många år kvar i branschen	19
4.4	Forskningsfråga 3, Förbättringar inför framtiden	19
4.4.1	T1 Införa ytterligare utbildning	20
4.4.2	T2 Praktiska åtgärder	20
4.4.3	T3 Ha tydligare riktlinjer för återkoppling	21
4.4.4	T4 Öka förståelse	21
5	Diskussion	22
5.1	Faktorer som bidrar till trivsel och trygghet ombord	22
5.2	Det fungerande ledarskapet ombord	23
5.3	Åtgärder för att förbättra psykologisk trygghet ombord	24
5.4	Metoddiskussion	25
5.4.1	Studiens reliabilitet	26
5.4.2	Studiens validitet	26
6	Slutsatser	27
6.1	Rekommendationer till fortsatt arbete	27
	Källförteckning	28
	BILAGA 1	30
	BILAGA 2	31
	BILAGA 3	32

FIGURFÖRTECKNING

Figur 1 Forskningsfråga 1 med tillhörande tema och koder.	11
Figur 2 Forskningsfråga 2 med tillhörande tema och koder.	17
Figur 3 Forskningsfråga 3 med tillhörande tema och koder.	20

TABELLFÖRTECKNING

Tabell 1 Demografisk information om respondenterna.	10
Tabell 2 Respondenters yrkesroll.	11

FÖRKORTNINGAR OCH BEGREPP

Avlösare	Ersättare
Frivakt	Lediga tiden ombord utan vakt
Sjöfarare	Person som arbetar ombord
SMS	Safety Management System
Starlink	Internet via satellit
Törn(ar)	Arbetsskift på fartyg

1 INLEDNING

Att arbeta som sjöfarare innebär ett yrkesliv som skiljer sig från många andra yrken (Walters & Bailey, 2013). Som sjöfarare arbetar man inte bara tillsammans med sina kollegor och sina chefer, arbetsplatsen är också sjömannens levnadsmiljö. Sjöfararen tillbringar ofta långa tidsperioder ombord, där denne äter, sover och spenderar sin fritid ihop med andra (Oldenburg m.fl., 2010). Undersökningar har länge visat att sjöfararyrket är en yrkeskategori som till en högre grad, jämfört med andra yrkeskategorier, lider av depression och suicid. Trots en ständig utveckling inom sjöfarten är arbetsplatsen ombord fortfarande psykiskt utmanande (Österman & Boström, 2022). Samtidigt visar glädjeindexet *The Seafarer's Happiness Index*, skapat av organisationen Missing to Seafarers, att det inte har skett en förbättring av sjöfarares välmående (Tetemadze m.fl., 2021).

Orsaker till att en arbetsmiljö kan leda till försämrat välmående, och därmed ohälsa och psykologisk otrygghet, är faktorer så som hög arbetsbelastning, brist på vila, isolering från omvärlden, samt icke tillfredsställande levnadsvillkor ombord (Österman & Boström, 2022). Även mobbing och trakasserier har betydande inverkan på sjömannens välbefinnande. Enligt en studie av Forsell m.fl. (2017) hade en fjärdedel av sjöfararna som ingick i studien blivit utsatta för någon form av trakasserier och den vanligaste orsaken till detta var chefen, eller den som ledde arbetet, och den näst vanligaste orsaken var en kollega. Österman & Boström (2022) artikel redovisar också hur bristen på ledarskap bidrar till försämrat välmående bland besättning.

Välmående i form av hälsa och psykologisk trygghet saknar tydliga definitioner i gällande lag och förordningar, och Tetemadze m.fl. (2021) menar att alla aspekter av välmående behöver vara reglerade för att sjöfarares välmående ska kunna förbättras. Om alla aspekter av välmående är reglerade kommer det även att finnas i fartygens Safety Management Systems (SMS) och först då kommer sjöfarares hälsa att öka.

1.1 Bakgrund

Projektet REDO 2, som denna rapport skrivs med, är ett forskningsprojekt med Sjöfartsverket och andra aktörer inom branschen (Sjöfartsverket, 2024). Projektet startade efter sjöfartens metoo-rörelse ”#lättaankar” och behovet för att undersöka vad som inte fungerade och vad som behövde förbättras konkretiserades. Syftet med REDO 2 är att komma fram till verktyg som besättningar kan arbeta med för att nå en bättre social arbetsmiljö.

1.2 Syfte

Rapporten syftar till att undersöka aktiva sjöfarares uppfattning om vilka faktorer som bidrar till trivsel och trygghet ombord utifrån perspektiven psykologisk trygghet och ledarskap. Rapporten ska även undersöka hur ett fungerande ledarskap uttrycker sig ombord och kunna komma fram till konkreta förslag som kan bidra till ökad trivsel för sjöfararna inom den svenskledda sjöfarten.

1.3 Frågeställning

1. Vilka är de primära faktorerna som bidrar till trivsel och trygghet ombord?
2. Hur uttrycker sig ett fungerande ledarskap ombord och vad gör det med besättningens välmående?
3. Vad kan fartyg i svensk drift göra konkret för att förbättra den psykologiska tryggheten ombord?

1.4 Avgränsningar

Rapporten är avgränsad till fartyg i svensk drift. Inom de svenskdrivna fartygen är intervjuerna avgränsade till de fartyg vars törnar är längre än en vecka. Rapporten tar därmed inte hänsyn till exempelvis skärgårdsbåtarna där besättningen åker hem vid arbetsskiftets slut. Rapporten avgränsar sig till ett maximalt antal om 30 enskilda intervjuer för att ge en passande arbetsbelastning för studiens storlek. Tidigare studier som gjorts på den svenska sjöfarten begränsas till att vara publicerade från och med 2010, då studien ämnar undersöka aktiva sjöfarare, medan referenser kring psykologisk trygghet och ledarskap inte är avgränsade.

2 TEORI

I följande avsnitt redovisas teorin om ledarskap, trivsel och dagsläget ombord med tidigare forskning. Avsnittet beskriver olika typer av ledarskap samt begreppet psykologisk trygghet.

2.1 Ledarskap

Enligt Svenska Akademiens ordböcker (u.å.-b) definieras ledare som ”någon som leder en eller flera på en viss väg eller i viss riktning”, och ledarskap definieras som ”förhållandet att vara ledare”. Svenska Akademiens ordböcker (u.å.-a) beskriver ordet *chef* som att denne är en ledare och ”person som innehar ledningen av en organisation”. Ledarskap förklaras som hur en chef utövar sin position över ett en grupp.

Vasilescu (2018) skriver i sin rapport att alla chefer inte leder och att det är en skillnad på ledarskap och chefskap. Dessa kan överlappa på grund av att en chef kan vara en ledare men inget personen automatiskt blir i sin chefsroll. Även Magnusson & Lewenhaupt (2013) beskriver att en ledare är en inofficiell roll en person kan ta på sig på sin arbetsplats och kommer från förmågor personen har. Ledaren kan därmed finnas utan att denne nödvändigtvis är en chef.

2.1.1 Tillitsbaserat styrning och ledning

Tillitsbaserat styrning och ledning definieras som ett ledarskap som bygger på tillit (Bringselius, 2017). Enligt Mayer m.fl. (1995) har tillit en komplex underbyggnad som inte bör tolkas som ett emotionellt tillstånd eller en benägenhet. Tillit uppstår av tillitsvärdighet, alltså att en annan part bedöms förtjäna tillit genom att titta på förmåga, integritet och hjälpsvillighet. Tillit uppstår därför inte ur tomma intet. Tilliten behöver finnas i de tre hörnstenarna; kultur, styrning och arbetsorganisation. Genom en tydlig fördelning av ansvar, och grundläggande dialog, lyhördhet och ömsesidig respekt, går tillitsbaserad styrning och ledning att utföra. Sjöfarare arbetar och lever i en hierarkisk miljö där ledarstil har stor inverkan på sjöfararnas välbefinnande (Borgersen m.fl., 2014). Bringselius (2017) menar att om tilliten ökar skulle arbetsmiljön förbättras, effektiviteten öka och kärnverksamheten stärkas. Därav kan ett ledarskap i form av tillitsbaserad styrning och ledning öka arbetstagares välmående.

2.1.2 Situationsanpassat ledarskap

Paul Hersey och Ken Blanchard utvecklade situationsanpassat ledarskap, en modell där ledaren anpassar sitt ledarskap utifrån situationens behov (Hersey m.fl., 1979). Under en krissituation ska befälhavaren enligt Magnusson & Lewenhaupt (2013) ta vara på sin höga position och agera i den auktoritära rollen för att situationen ska kunna hanteras, medan under en lugn färd ska befälhavaren agera stödjande och vänskapligt. Att utöva ett situationsanpassat ledarskap kan vara svårt då ledaren behöver växla i sitt beteende, något människan kan ha svårt för. Ledaren ska basera sitt ledarskap på vad de som följer är i behov av (Ridefelt, 2005).

2.2 Trygghet och välmående

Välmående har kopplingar till människans hälsa och är en del av den mentala hälsan (Tetemadze m.fl., 2021). Enligt World Health Organization's är hälsa ett tillstånd av fysiskt, socialt och mentalt välmående och det finns inte hälsa utan det mentala. Crisp (2021) beskriver även välmående som det som är bra för personen i fråga och något som går att sätta ett värde på. Crisp menar sedan till skillnad från Tetemadze m.fl. att det snarare är hälsan som är en del av en persons välmående.

Inom sjöfarten kontrolleras idag enbart den fysiska hälsan för att godkänna att sjöfararen ska kunna utöva sitt arbete under sin kontraktstid (Tetemadze m.fl., 2021). Sjöfararens mentala

hälsa och välmående är därmed inget som tas i beaktning om inte sjöfararen själv kontrollerar detta.

2.2.1 Psykologisk trygghet

Enligt forskaren Edmondson (2019) behöver anställda på en arbetsplats uppleva psykologisk trygghet för att kunna känna trivsel och välmående. Edmondson (1999) definierar psykologisk trygghet som “a shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking”, det vill säga tron på att man vågar göra sig hörd utan att riskera straff eller förnedring. Edmondson (2012) beskriver psykologisk trygghet i teamet som en kvalitet som leder till att personerna i gruppen vågar ta plats och säga vad de tycker utan att vara rädda för att bli straffade för det. Denna kvalitet i en grupp och att diskutera ämnen utöver vad som är känt i gruppen beskrivs som betydande för gruppens överlevnad. På en psykologiskt trygg arbetsplats är individerna mer rädda för att inte medverka än för att göra fel (Edmondson, 2019). En trygg grupp kommer att redovisa fler fel och sedan diskutera gruppens brister än en grupp som har en sämre psykologisk trygghet. Den psykologiska tryggheten kan ses som ett måste för att gruppen ska utvecklas och att arbetsmiljön ska bli bra och trygg (Jacobsson & Åkerlund, 2019).

Clark (2020) har utvecklat teorin *de fyra stadierna av psykologisk trygghet* med en grund i Edmondson, Schein och Bennis forskning om den psykologiska tryggheten. Clark menar att den psykologiska tryggheten utvecklas genom fyra faser, från inkludering till innovation, och sker naturligt. Teorin kan hjälpa en organisation att förstå i vilket stadie de är i och hur organisationen kan utvecklas. De fyra stadierna i modellen är följande:

1. *Inkluderingstrygghet* - gruppen ser andra och blir inbjudande till alla i sin omgivning. Det enkla steget, enligt Clark. När inkludering har uppstått kommer detta resultera i att personerna ökar sin status i gruppen.
2. *Lärandetrygghet* – steget ser till behovet människor har. Personen ska kunna lära sig och ställa frågor utan rädsla att bli utfrys.
3. *Bidragartygghet* – gruppens medlemmar känner ingen rädsla för att komma med nya idéer eller tankar, utan att medlemmarna snarare hjälper till att öka gruppens värde. Individerna blir en tillgång i gruppen.
4. *Utmanartygghet*– medlemmarna i gruppen börjar ifrågasätta och lämnar den trygga punkten för att kunna utvecklas mer. Detta är enligt Clark det svåraste steget för en grupp att ta eftersom gruppen även ifrågasätter de auktoritära medlemmarna.

2.3 Arbetsmiljö ombord

Österman & Boström (2022) beskriver i sin rapport att det sedan 1990-talet är ett problem med trakasserier ombord och det inte har skett någon förändring i arbetet för att motverka trakasserier. I en annan studie av Forsell m.fl. (2017) där sjöfarare intervjuades uppgav en fjärdedel att de någon gång blivit utsatta för trakasserier, och bland kvinnorna uppgav nästan hälften att de blivit utsatta för trakasserier. Ur denna fjärdedel upplevde hälften att trakasseriererna kom från en chef, medan kvinnorna upplevde att trakasseriererna kom från kollegor.

Under 1900-talet kom forskare fram till att långa arbetsdagar påverkar hälsan negativt och därav standardiserades åtta timmar arbete per dag (Baumler, 2020). Detta för att förbättra människors fysiska och psykiska hälsa. Standardiseringen gäller inte på arbetsplatser på fartyg och enligt Maritime Labour Convention (MLC) får sjöfarare arbeta upp till 14 timmar per dygn (International Labour Organization, 2013, s. 31)

En studie gjord av Jonglertmontree m.fl. (2022) visar på att utbrändhet, depression och stress länge har funnits bland sjöfarare. Stressen uppstår av rederiers, kunders förväntningar, krav på sjöfararna och av en bristande arbetsmiljö. Sjöfararnas arbetsmiljö möjliggör kroppslig och psykisk påverkan genom försämrad sömnkvalitet, ständig påverkan av buller och vibrationer samt icke tillfredsställande utrymmen för gemenskap och umgänge bland besättningen ombord. I Tetemadze m.fl. (2021) studie redovisas att en icke tillfredsställande arbetsmiljö i form av långa arbetstider, nattarbete och väderpåverkan är faktorer som bidrar till försämrad sömnkvalitet, vilket resulterar i att sjöfarare prioriterar sömn i stället för umgänge när fritid ges. I en rapport av Nittari m.fl. (2022) menar författarna att ett dåligt socialt umgänge ombord kan vara en orsak till upplevd ensamhet bland sjöfararna, något som i sin tur är en bidragande faktor till suicid. Även Tetemadze m.fl. (2021) nämner ensamheten och menar på att tillgång till internet är viktig för att förebygga stress och isolering.

Tillgången till internet för sjöfararna bestäms av respektive rederi och medan vissa fartyg har tillgång till obegränsad internetanvändning har andra fartyg ingen tillgång till internet alls (Jonglertmontree m.fl., 2022). Grunden för att kunna utvecklas är att hela organisationen har en förståelse för vikten av en god mental hälsa ombord för att besättningen ska kunna utvecklas och det behövs en uppmuntran kring hälsosamma aktiviteter.

Tetemadze m.fl. (2021) menar att det är problematiskt att sjöfarare enbart tränas och utbildas i säkerhet och inte i ledarskap, då bristen på ledarskap orsakar problem hos både ledare och underordnade. Borgersen m.fl. (2014) beskriver att säkerheten ombord upplevdes olika bland sjöfararna då befälhavare i större mån upplevde den bättre än vad resterande del av besättningen gjorde. Forsell m.fl. (2017) kunde även se att ju längre ner i rang, desto sämre säkerhet tyckte sjöfararen det var. Att befälhavaren ombord inte ser någon problematik kan i sin tur leda till att det inte sker en förbättring då befälhavaren är fartygets kontakt med rederiet.

3 METOD

I följande kapitel beskrivs arbetssättet för denna studie. Som underlag för denna rapport ligger kvalitativa intervjuer med besättningar inom svenskledda fartyg för att få en grundlig datainsamling kring ämnet.

3.1 Kvalitativ intervjustudie

En kvalitativ intervjustudie som denna uppmuntrar till en diskussion med personliga och känsliga frågor (Denscombe, 2009). En kvalitativ intervjustudie kan ha strukturerade, semistrukturerade eller oststrukturerade frågor. För denna studie har semistrukturerade frågor använts och personliga intervjuer genomförts, därmed har intervjupersonerna fått utrymme att uttrycka sig utan yttre påverkan. I personliga intervjuer finns en enkelhet i att intervjuaren och intervjupersonen enbart behöver förstå sig på den andra parten, samt att intervjun är enkel att organisera. Semistrukturerade frågor möjliggör att alla intervjuer fått samma utgångspunkt men att det i varje enskild intervju kunnat ställas inriktade följdfrågor, beroende på svaret på grundfrågan (Kvale & Brinkmann, 2014). Detta ger intervjuerna en flexibilitet som möjliggör intervjupersonens utrymme till en mer fri och utbredd talan.

3.2 Datainsamling

För att hitta intervjupersoner har websidan www.svensksjofart.se använts där listade rederier har kontaktats via mejl för att få vidare kontakt med besättning (se bilaga 1). Varje intervju är gjord ansikte mot ansikte antingen på plats eller via Microsoft Teams, vilket ger intervjuerna möjlighet att ta in icke verbala uttryck och förstå den intervjuade personens uppfattning och erfarenheter, vilket är värdefullt för metoden (Denscombe, 2009). Intervjuerna var 40 till 60 minuter långa. Underlag för teorin är vetenskapliga rapporter och böcker, vilka är hittade via Scopus. Sökord som användes var *social trygghet*, *psykologisk trygghet*, *ombordanställda*, *sjömän*, *ledarskap*.

3.3 Urval

Urvalet för studiens respondenter är baserat på ett snöbollsurval. Ett snöbollsurval definieras som ett icke-sannolikhetsurval och är ett urval som man fått fram på andra sätt än genom en slumpmässig urvalsteknik (Bryman, 2008). Ett icke-sannolikhetsurval betyder att vissa enheter i populationen har större chans än andra att komma med i urvalet. Snöbollsurval innebär att forskarna initialt tar kontakt med ett mindre antal människor som är relevanta för undersökningens tema och använder därefter dessa för att komma i kontakt med ytterligare respondenter. I denna studie fick forskarna kontakt med 15 rederier och managementbolag som i sin tur kontaktade sina medarbetare, som resulterade i kontakt med totalt 30 respondenter, i tolv befattningar. Studiens resultat fick inget bortfall.

3.3.1 Motivering av urval

Studiens urval är baserat på intervjuer med sjöfarare som arbetar till sjöss. Användandet av snöbollsurval möjliggjorde respondenternas relevans för studien (Bryman, 2008). Då studien ämnar undersöka aktiva sjöfarares uppfattning behövde urvalet av respondenter överensstämma med studiens kriterier, vilket motiverar valet av snöbollsurvalsmetod. Intervjupersonerna behövde inte vara i en ledande ställning ombord för att kunna vara med, eftersom respondenterna då kunde vara partiska kring ledarskap och alla befattningar sågs även kunna komma med god insyn i ledarskap och trivsel ombord.

3.4 Genomförande

För att genomföra en kvalitativ forskningsintervju krävs planering av ämnen och eventuella frågor som ska ställas (Kvale & Brinkmann, 2014). Följande avsnitt redovisar förberedelser och genomförandet av intervjuer.

3.4.1 Förberedande

Inför intervjuerna lästes olika teorier och rapporter för att sedan formulera frågor som skulle ställas under intervju (se bilaga 2). Intervjumallen gjordes sedan i två olika uppsättningar, en på svenska och en på engelska för att kunna anpassas efter intervjuperson. Båda mallar är indelade i tre olika ämnen; introduktion, trivsel och stämning, och ledarskap. I introduktionen återfinns allmänna frågor om personen och hens arbete, ämnet trivsel och stämning berörde det sociala ombord och ledarskap tog upp frågor om ledarskapet idag, hur sjöfararen haft det tidigare och förslag på framtida utvecklingar.

När intervjumallen var färdig mejlades rederier och managementbolag (se bilaga 1) för att sedan få kontakt med sjöfarare och boka in personliga intervjuer. Intervjuerna planerades in digitalt eller på Chalmers Lindholmen och tog mellan 40 och 60 minuter. Med kallelsen till intervju skickades även ett informerat samtycke ut i enlighet med Chalmers etiska villkor (se bilaga 3). Majoriteten av intervjuerna utfördes digitalt med intervjupersonen men intervjuerna satt på samma plats som var ostörd av yttre faktorer.

3.4.2 Intervjuer

Innan intervjun börjar är det av stor vikt att alla parter vara beredda, allt som behövs ska vara i ordning och intervjuaren ska introducera sig och ämnet igen (Denscombe, 2009). Personen som blir intervjuad ska även få frågan om det var okej att intervjun spelas in. Denna studie fick inspelat material från alla intervjuer och detta gjordes via Microsoft Teams som även transkriberade för att datainsamlingen skulle bli fullständigt dokumenterad. Under intervjun gjordes fältanteckningar för att få ner korta och viktiga punkter. Dessa anteckningar kan ligga till grund för kompletteringar som inte tas med i inspelningar (Denscombe, 2009).

Under intervjun ställdes de planerade frågorna verbalt, intervjupersonen fick inte möjlighet att se frågorna i förväg men fick via mejlkonversation information om vilka ämnen som skulle komma att behandlas. Frågorna ställdes enligt bilaga 2 och följdfrågor ställdes utifrån svaret från intervjupersonen.

3.4.3 Bearbetning av intervjuer

För att analysera kvalitativa data har en tematisk analys gjorts med hjälp av programmet Nvivo. Kodning är utgångspunkten för många former av kvalitativ kodning och ett av de vanligaste angreppssätten är tematisk analys (Bryman, 2008). Att koda är att gå igenom data för att identifiera nyckelord och olika teman, man genererar ett index eller en katalog över termer som bidrar till den tolkning och teoretisering som görs på grundval av data. National Centre for Social Research har utvecklat en generell strategi som heter *Framework*, då tematisk analys annars saknar en tydlig procedur. Framework beskrivs enligt Bryman (2008) som "en matrisbaserad metod för att ordna och syntetisera data" vilket betyder att genom centrala teman och subteman går det att skapa ett index som ställs upp i en matris. Teman och subteman utgör i grunden återkommande motiv som tillämpas på data och är resultatet av noggrann läsning av utskrifter som utgör data. Kodningen gör att analysen gradvis förskjuts från en deskriptiv till en mer teoretisk nivå, vilket leder till en mättnad av materialet där inga nya insikter eller tolkningar tycks framgå ur ytterligare kodningar (Kvale & Brinkmann, 2014).

Intervjuernas transkriberingar representerar studiens kvalitativa data och laddades upp i Nvivo. Studiens frågeställning delades upp i tre huvudmappar, där varje mapp representerade en forskningsfråga. (F1) *Primära faktorer* representerade forskningsfråga 1; *Vilka är de primära faktorerna som bidrar till trivsel och trygghet ombord?*, (F2) *Fungerande ledarskap* representerar forskningsfråga 2; *Hur uttrycker sig ett fungerande ledarskap ombord och vad gör det med besättningens välmående*, samt att (F3) *Förbättra* representerar forskningsfråga 3; *Vad kan fartyg i svensk drift göra konkret för att förbättra den psykologiska tryggheten ombord?*.

Data sorterades rad för rad med en abduktiv kodningsstrategi, vilken innebär att kodningen direkt adresserar vad data säger (Denscombe, 2009). Den abduktiva kodningsstrategin har möjliggjort att data fått stå i centrum, utan att förutfattade meningar har fått ta plats (Kvale & Brinkmann, 2014). För att data skulle vara relevant att koda behövde den adressera studiens frågeställning. I respektive huvudmapp skapades undermappar beroende på vad som kodades. Till exempel fick en undermapp till huvudmappen (F2) *Fungerande ledarskap* heta ”lyssnar”, då flera data sa att en fungerande ledare har förmågan att lyssna. En annan undermapp som fick tillhöra huvudmappen (F1) *Primära faktorer* fick heta ”bra stämning” då den sammanfattade hur flera data benämnde stämningen som familjär, varm, eller bra. Totalt skapades 57 undermappar, alltså koder, varav 27 koder adresserar F1, 20 koder adresserar F2 och 10 adresserar F3.

För att kunna utveckla koderna till teman kategoriserades koderna i kluster, som sedan representerade ett tema. Detta gjordes genom att koderna exporterades från Nvivo till Microsoft Excel. Med hjälp av en tabell placerades koder som möjligtvis kunde hänga samman, eller var lika, i samma kluster (tabellkolumn). De koder som skiljde sig från varandra, men som var för sig ändå adresserade frågeställningen, kategoriserades i ett annat kluster. I tematisk analys används mellan fyra och sex kluster, där varje kluster representerar en kategori. När alla koder hade kategoriserats hade F1 och F3 fyra kluster var, medan F2 hade fem. Klustrens innehåll bestod nu utav koder som hängde samman med varandra och genom att benämna klustren utefter deras respektive innehåll utvecklades teman. Temat där koden ”lyssnar” ingår i heter (*Tema*) *Har en trygg personlighet* medan koden ”bra stämning” ingår i (*Tema*) *En inkluderande miljö*.

3.5 Reliabilitet och validitet

Begreppen reliabilitet och validitet bedömer den vetenskapliga forskningens kvalitet (Bryman, 2008). Reliabilitet är ett mått på de grunder som forskaren kan hävda att metoderna i studien producerar data på ett tillförlitligt och konsekvent sätt (Kvale & Brinkmann, 2014). Validiteten är grunden för att ett resultat av data är relevant och riktig (Bryman, 2008). Validitet för kvalitativ forskning mäter i vilken utsträckning metoden undersöker det den är avsedd att undersöka (Kvale & Brinkmann, 2014).

Det går att hävda att studiens metod producerar data på ett tillförlitligt och konsekvent sätt då semistrukturerade intervjuer möjliggör att utfallet av data blir densamma men med viss anpassning till den enskilda intervjun. Tolkningen av data har gjorts med hjälp av transkriberingar via Microsoft Teams, vilket ökat den intersubjektiva reliabiliteten och därefter har transkriberingarna gått igenom gemensamt av forskarna.

Studiens data är relevant då intervjupersonerna är verksamma inom sjöfartygsyrket idag, vilket gör att data kan ge ett relevant och riktigt svar på studiens frågeställning. Då studien innehåller data från 30 enskilda intervjuer med spridning på ålder och könsidentitet kan det hävdas att studien uppnått en teoretisk mättnad och att ett liknande resultat skulle kunna uppnås igen.

3.6 Etik

Etik inom forskningen innebär att skydda personerna som medverkar (Bryman, 2008). Personerna som blivit intervjuade har varit medvetna om syftet, att inspelning skett och godkänt detta. Forskningsetiken har tre principer; skydda deltagarnas intresse, undvika falska förespeglningar och oriktiga framställningar och att deltagarna ska ge sitt samtycke.

För att skydda deltagarnas intresse i denna studie har intervjufrågorna utformats på det sätt att intervjupersonen kunnat välja fritt hur mycket personen velat dela med sig. Det har även varit enstaka frågor som haft en negativ antydning. I början av varje intervju har intervjuarna säkerställt att respondenten suttit enskilt. Under hela intervjuprocessen har enbart intervjuarna varit medvetna om vilka som blivit intervjuade och efter intervjun har varje person enbart sparats som en siffra för att hålla informationen konfidentiell. Detta har därmed minimerat potentiella risker hos den intervjuade att medverka i studien.

För att undvika falska förespeglningar och oriktiga framställningar har intervjuerna börjat med en introduktion till studien och av intervjuarna. Intervjupersonerna har fått chansen innan, under och efter intervjun att ställa frågor kring studien för att komma underfund med vad personerna är med i. Intervjuerna har transkriberats och detta har varit underlaget till kodningen. Under intervjuerna har fältanteckningar gjorts i syfte att få med korta citat eller grundläggande information om intervjupersonen.

I denna studie har alla medverkande innan sin intervju godkänt sitt samtycke enligt avtalet i bilaga 3. Ett informerat samtycke är enligt Etikprövningsmyndigheten (u.å.) ”ett godtagande till att medverka som grundar sig på tydlig och utförlig information vad ett deltagande innebär”. I början av intervjuerna har avtalets vikt poängterats och intervjupersonerna har blivit påmind om att intervjun görs på deras villkor och de har kunnat avbryta när de vill.

4 RESULTAT

Resultatet visar vad intervjupersonerna anser vara de primära faktorerna som bidrar till trivsel och trygghet ombord. Resultatet redovisar även vad de intervjuade tycker är ett fungerande ledarskap, samt redogör för vad de intervjuade anser att fartyg i svensk drift kan göra för att förbättra den psykologiska tryggheten ombord. Den tematiska analysen med abduktiv strategi har utvecklat fyra teman till forskningsfråga ett och tre, och fem teman till forskningsfråga två. Resultatet presenteras baserat på ett temadrivet format där varje forskningsfråga adresseras och där tillhörande teman redogör för kodad information.

4.1 Demografi

De intervjuade är mellan 19 och 65 år och totalt gjordes 30 intervjuer, varav fem var kvinnor (se Tabell 1). Majoriteten av de intervjuade är mellan 30 och 55 år och 28 av de medverkande är från Sverige, en är från Nederländerna, och en är från Lettland. Tabell 1 visar att majoriteten (n=13) har arbetat till sjöss mellan ett och 10 år. Den näst största kategorin med åtta respondenter, är 11–20 år, och i kategorin 21–30 är det fyra respondenter, i kategorin 31–40 är det två respondenter, och tre respondenter har arbetat till sjöss i mer än 41 år.

Tabell 1 Demografisk information om respondenterna.

Demografivariabel	Medverkande (n=30)
Könsidentitet	
Kvinna	5
Man	25
Etnicitet	
Lettländsk	1
Nederländsk	1
Svensk	28
Erfarenhet (år)	
1–10	13
11–20	8
21–30	4
31–40	2
41+	3

De intervjuade arbetade som, kapten, överstyrman, andrestyrman, tredjestyrman, maskinchef, förste maskinist, andremaskinist, tredjemaskinist, motorman, förste reparatör, kocksteward, eller lots (se Tabell 2). Tabell 2 visar att den största andelen intervjuade var kaptener och maskinchefer (n=6), näst följt av förstemaskinister och andre styrmän där n=3.

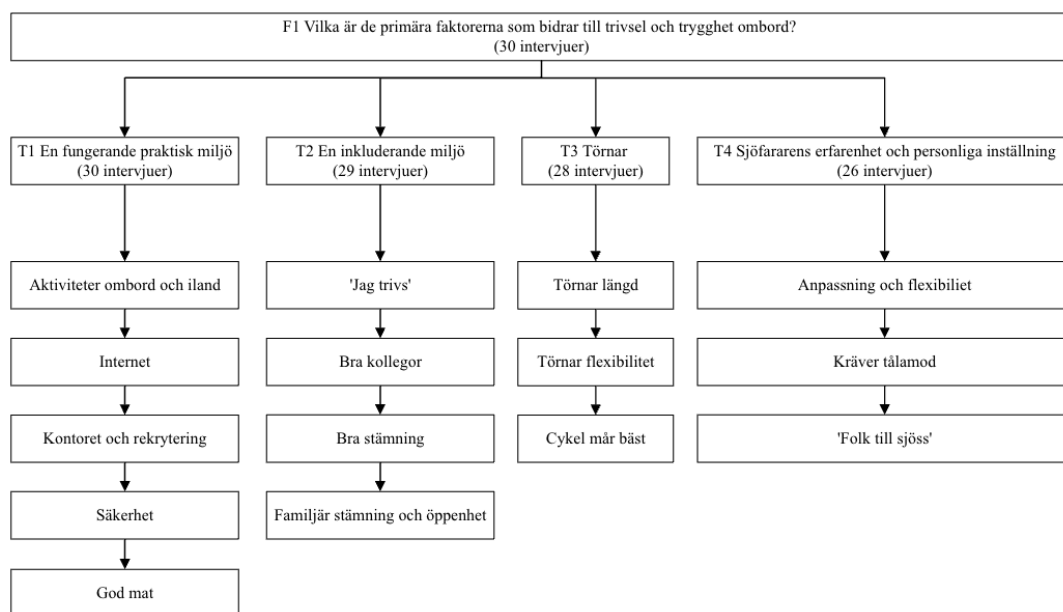
Tabell 2 Respondenters yrkesroll.

Demografivariabel	Medverkande (n=30)
Yrkesroll	
Kapten	6
Överstyrman	3
2e styrman	3
3e styrman	1
Maskinchef	6
1e maskinist	3
2a maskinist	2
3e maskinist	1
Motorman	1
1a reparatör	1
Cooksteward	1
Lots	2

4.2 Forskningsfråga 1, primära faktorer

För forskningsfråga 1 (F1) Vilka är de primära faktorerna som bidrar till trivsel och trygghet ombord? resulterade den tematiska analysen i fyra teman som de intervjuade ansåg vara direkta faktorer som bidrar till trivsel och trygghet ombord. Av det totala antalet koder som adresserar F1 är den mest förekommande koden törnars längd, den näst mest förekommande koden är 'jag trivs' och den tredje mest förekommande är aktiviteter ombord. Dessa tre koder är direkt relaterade till trivsel och trygghet, men har i den tematiska analysen kategoriserats i tre olika teman då de inte direkt är relaterade till varandra. De fyra teman som bidrar till trivsel och trygghet ombord är *T1 En fungerande praktisk miljö*, *T2 En inkluderande miljö*, *T3 Törnar*, och *T4 Sjöfararens erfarenhet och personliga inställning* (se Figur 1).

Figur 1 Forskningsfråga 1 med tillhörande tema och koder.



4.2.1 T1 En fungerande praktisk miljö

Det första temat är Tema 1 (T1) *En fungerande praktisk miljö*. T1 utvecklades då samtliga trettio intervjuer belyste vikten av fungerande yttre faktorer så som tillgången till internet ombord, möjligheten till avslappning och andra aktiviteter under frivakt och god mat. Även den övergripande säkerheten ombord var en bidragande faktor till trivsel och trygghet. I T1 finns också kontorets roll och rekrytering av sjöfarare, då resultatet visar att en fungerande landorganisation som underlättar och stöttar sjöfararna är av vital vikt när det gäller trivsel och trygghet. De koder som utgör T1 *En fungerande praktisk miljö* är *aktiviteter iland, aktiviteter ombord, bra internet, internet spelar stor roll, kontoret, rekrytering, säkerhet samt god mat*.

4.2.1.1 Aktiviteter ombord och iland

Inom aktiviteter iland och aktiviteter ombord kategoriserades sjöfararnas uppfattning om vad som finns att göra ombord och iland efter arbetstid, då utrymme för att kunna umgås i gemensamma utrymmen och träna är en stor bidragande faktor till trivsel och trygghet. Resultatet visar att det finns dagrum med tv och tv-spel, gym, badmintonplan och bastu tillgängligt och att det utnyttjas av besättningen ombord. Uppstyrda aktiviteter iland förekommer sällan, men det uppskattas när till exempel en bowlingkväll iland sker. Ett citat som exemplifierar aktiviteter är ”Vi har börjat med lite konstprojekt ombord, att vi sätter upp andra tavlor och vi har haft lite fototävlingar och sen också när det finns tid så kanske man gör någon rolig aktivitet i land, att man går och bowlar eller något sådant där”.

4.2.1.2 Internet

Samtliga intervjuade uppger att de har tillgång till internet ombord, både för privat bruk, och för arbetet. I vilken mån internet fungerar visar resultatet på tre grupperingar över samtliga intervjuade. En grupp uppger att det finns internet men att det inte fungerar tillfredsställande och att de hellre använder sig av eget mobilnätverk när täckning finns. En annan grupp uppger att internet fungerar bra ombord, att det går att skicka meddelanden och surfa på internet men att man inte kan förvänta sig att ladda ned till exempel en film. En tredje grupp uppger att det än så länge relativt nyinstallerade Starlink, fungerar över förväntan och att internet ombord i och med Starlink har förbättrats avsevärt. Mängden tycker att tillgången till internet är en förutsättning för att kunna arbeta till sjöss, då kontakt med omvärlden i form av vänner och familj är viktigt. En minoritet säger sig inte ha behov av internet ombord.

4.2.1.3 Kontoret och rekrytering

En fungerande landorganisation som underlättar och stöttar, visar resultatet på att vara viktigt för respondenterna. En del uttrycker att det finns en distans, det vill säga ett avstånd mellan landorganisation och besättningen ombord. Avståndet tror sjöfararna beror på antingen oförståelse, okunnighet eller bristen på engagemang hos landanställda. Ett citat som exemplifierar distansen mellan landorganisation och besättning är:

Vi vet ju mer vad vi vill ha än vad kontoret vet. Dom är ju knappt ombord. Dom vet ju knappt hur det är att jobba så här. Den distansen mellan kontor och båt är ju. Den är ju enorm, liksom. De kommer ju hit när det är problem och när det skiter sig, då är de här som de ska lösa någonting om det är två personer som hamnat i någon konflikt eller om det är en maskin som har gått sönder liksom, så då kommer dom. Så de förstår ju inte hur det är. Framför allt för att det är så mycket byråkrati att det är så mycket pappersarbete och det är så mycket som ska stämma och allting ska se bra ut liksom. Det är ju det de ser. De ser inte hur det ser ut här i båten.

4.2.1.4 Säkerhet

Både den fysiska och psykologiska tryggheten spelar stor roll för de intervjuades trivsel. Sjöfararna är måna om att känna sig säkra på sin arbetsplats då det många gånger innebär riskfyllda arbeten och värderar ett öppet klimat där säkerhet går före risk. Det ska finnas säkerhetsutrustning, det ska finnas en procedur som följs för hur farligt arbete utförs och arbetsmoment ska vara rimliga att utföra utan onödig risk. Resultatet visar att respondenterna inte skulle trivas om man känner att det är riskfyllt att arbeta ombord. Resultatet visar även att den tryggheten i form av kaptenens stöttning, kontorets förståelse och en trivsamt miljö ombord bidrar till trygghet och trivsel ombord. Ett citat som illustrerar resultatet är: ”jag skulle aldrig skicka någon på ett jobb jag själv inte hade kunnat eller velat utföra”, och menar på att arbetsmoment och tillvägagångssätt ska vara av den sort att man själv kan känna sig säker att utföra.

4.2.1.5 God mat

Resultatet visar att sjöfararna inte är kräsna när det gäller maten ombord, men att de uppskattar när den är god. Maten är en stämningshöjare och ett gemensamt samtalsämne som det ofta pratas om ombord. Resultatet visar även att god mat bidrar till att sjöfararna har större överseende till andra faktorer som inte fungerar tillfredsställande ombord.

4.2.2 T2 En inkluderande miljö

Det andra temat som direkt knyter an till trivsel och trygghet ombord är Tema 2 (T2) *En inkluderande miljö*, som berör den psykosociala miljön ombord. 24 av de 30 intervjuade berättar att de trivs med hur de har det ombord. De koder som utvecklades till *T2 En inkluderande miljö* är *’jag trivs’*, *bra kollegor*, *bra samarbete*, *familjär stämning bland kollegor*, *öppenhet* och *bra stämning*.

4.2.2.1 ’jag trivs’

I koden *’jag trivs’* kategoriserades de intervjuades tankar kring hur och varför de trivs ombord. Trivsel beskrivs av de intervjuade som ett jobb och en miljö där de har det bra, och mår bra. Resultatet visar på att det finns ett samband mellan att trivas bra och att tycka att stämningen ombord är bra. En del trivs för att de tycker om hur livet är när man arbetar till sjöss, och menar på att ombord kan man få en paus från livet hemma, men att det alltid är skönt att mönstra av och gå på ledighet.

4.2.2.2 Bra kollegor

Kollegor spelar en stor och viktig roll för respondenternas trivsel. Att kunna arbeta bra tillsammans, kunna ha det trevligt och roligt både när arbete tillåter och under frivakt, är faktorer som bidrar till trivsel ombord. Resultatet visar att bra kollegor är en av de grundläggande faktorerna till trivsel, och att bra kollegor genererar både bra stämning och bra samarbete. Ett bra samarbete illustreras i resultatet som självklarheten i att hjälpas åt och att arbeta mot samma mål. Ett citat som illustrerar bra kollegor är: ”Jag trivs jättebra. Vi har ett bra sammansatt gäng, vi har samma inställning och har vi problem, så tar vi tag i det”.

4.2.2.3 Bra stämning

Resultatet illustrerar bra stämning som en miljö där alla får komma till tals, där samtliga är accepterade och respekterade för den de är, och där det finns ett öppet, varmt och familjärt klimat. Känslan av att vara ett team och arbeta för samma mål finns. Ett citat som exemplifierar bra stämning är:

Nu till exempel var det ju väldigt många grejer som gick sönder denna gång, som vi inte kunnat förebygga, utan det var liksom bara; Okej, vi får lappa ihop det här och svetsa och plocka isär. Och det var väl tre, fyra stycken såna nederlag på en tvåveckorsperiod. Det kan ju dra ner stämningen ganska hårt när det är nederlag på nederlag, men om man har en bra stämning ombord från första början eller en bra dynamik i gruppen så kan man ju hantera det och det gjorde vi ganska bra... .. Det är mycket enklare att hantera problem när man har bra socialt umgänge. Det är nästan den viktigaste aspekten för mig alltså. Om du har bra socialt umgänge ombord så är det rätt okej om båten i sig är lite sliten och att saker och ting går sönder. Men om du har det dåligt socialt ombord och det händer någon större grej. Det är svårt att hantera när du inte liksom har den sociala aspekten som backup.

4.2.2.4 Familjär stämning och öppenhet

Resultatet visar att respondenterna vill ha en familjär stämning bland kollegorna. Att eftersom sjöfarare både arbetar och lever med varandra finns det behov av att stämningen är mer än professionell, och gärna att den går mer åt det familjära hållet. Vill man hålla sig på hytten under ledig tid respekteras det, men vill man umgås en stund efter arbetet finns det möjlighet och utrymme för det. Resultatet illustrerar att det faller sig naturligt för sjöfararna att stämningen kan vara både familjär och professionell, eftersom sjöfarare förutom att arbeta, även bor ihop. Att bo och arbeta tillsammans gör att sjöfararna upplever mycket tillsammans, som till exempel att fira högtider ombord.

Ord som *öppet*, *högt i tak* och *en öppenhet*, illustreras i resultatet som det sociala klimatet när den sociala miljön tillåter kommunikation och umgänge utöver det professionella. Det exemplifieras i resultatet som att respondenterna känner en trygghet i att kunna berätta om att en närstående hemma är svårt sjuk, att man upplever att något inte fungerar tillfredsställande ombord, eller att man vågar fråga om hjälp.

4.2.3 T3 Törnar

Det tredje temat (T3) handlar om törnar, om längden på perioden sjöfararna är på jobb och hemma, antal veckor sjöfararna föredrar och hur rotationen med avlösare fungerar. Resultatet visar att de sjöfarare som trivs ombord också trivs med sina nuvarande längder på törnar. En bidragande faktor till att trivas med sin törn är att sjöfararen trivs med sin eller sina avlösare.

4.2.3.1 Törnar längd

Resultatet visar att törnlängderna är mellan en och tolv veckor ombord. Det vanligaste som resultatet illustrerar är att göra törnar om fyra, fem eller sex veckor. Majoriteten av de intervjuade anser att deras nuvarande törnlängd är den mest optimala, och ett citat som exemplifierar trivseln med törnlängden är: ”kortare än fem veckor är för kort och längre än fem veckor är för länge att vara borta hemifrån”.

Sjöfararnas åsikter om den optimala törnlängden skiljer sig åt och två citat som exemplifierar detta är: ”kortare än fem veckor är för kort och längre än fem veckor är för länge att vara borta hemifrån” och ”med fem veckor börjar man bli lite trött efter den fjärde veckan, då är det skönt med miljöombyte, så då är fyra veckorstörnar bättre”.

Resultatet visar även att sjöfararna är villiga att anpassa sina törnlängder utifrån vad avlösaren har för preferenser. Ett citat som exemplifierar det är ”Ja, jag skulle säga jag skulle kunna köra sex veckor till exempel, men nu är min avlösare helst vill köra fyra får man anpassa sig till den som vill köra minst”.

4.2.3.2 Törnarnas flexibilitet

När det gäller längd på törnar och schemaläggning för sjöfararen och dess avlösare, visar resultatet att rederier är flexibla och anpassningsbara. Flexibiliteten illustreras i resultatet som att det de i de allra flesta fall går att planera in en kortare törn följt av en längre, ifall sjöfararen har något viktigt hemma som enligt schemat infaller när man är ombord. Resultatet visar även att det är vanligt att rederiet överlåter schemaläggningen åt sjöfararen och dess avlösare, att de tillsammans kan schemalägga sina törnar för att det passar båda två. Att en flexibilitet i schemaläggning finns är något som sjöfararna anser bidrar till trivsel. Respondenterna uppskattar när man med sin avlösare är generös kring schemaläggningen och att rederiet godkänner förändringar om budgeten tillåter. Respondenter påpekar även att det är en förutsättning att ha möjlighet att påverka sina törnar. Resultatet visar även att det finns rederier som inte erbjuder en flexibilitet och sjöfararna får därmed söka tjänstledigt utifall man behöver vara hemma när man egentligen är schemalagd ombord. En sjöfarare berättar att törnarna är fyra veckor och att det inte finns en flexibilitet utan att man i sådana fall får söka tjänstledigt. Hen säger att man alltid kommer att missa högtider och födelsedagar men att det är den livsstilen man har valt som sjöfarare och att man får gilla läget.

4.2.3.3 Cykel mår bäst

På frågan om när respondenten mår som allra bäst, både under ledigheten och under tiden ombord, visar resultatet på tre grupperingar. En grupp mår som bäst den sista dagen på törnen, när man ska mönstra av och gå på ledighet. Den andra gruppen mår som bäst när de är hemma på ledigheten och den tredje gruppen tycker att de har det bra hela tiden, att de trivs och mår bra både på ledigheten och ombord.

4.2.4 T4 Sjöfararens erfarenhet och personliga inställning

Tema 4 (T4) handlar om sjöfararens personlighet då den tematiska analysen identifierat egenskaper hos de intervjuade sjöfararna som möjliggör att trivsel och trygghet kan upplevas ombord. Koderna som temat utvecklats från är *anpassningsbar, trygg, flexibilitet, jargong, 'folk till sjöss', kräver tålamod, engagemang och friheten*.

4.2.4.1 Anpassning och flexibilitet

Resultatet visar att förmågan att kunna anpassa sig är en förutsättning för att kunna trivas ombord. Sjöfararna anpassar sina törnar till avlösarnas schema, de anpassar sig till resten av besättningen, till rederiet och till alla möjliga typer av situationer som uppstår. Förmågan att kunna anpassa sig är vital. Resultatet illustrerar förmågan att kunna läsa av de andra ombord, om någon är sur får man själv anpassa sig och överväga att vänta med att ta upp det man tänkte säga till ett bättre tillfälle. Resultatet illustrerar även att bra stämning ombord kan uppstå på grund av att sjöfararna arbetat ihop och lärt känna varandra, och därmed vet hur man ska anpassa sig till varandra. God stämning ombord kan förekomma även om sjöfararna är olika och inte skulle vara vänner under normala omständigheter.

Resultatet illustrerar situationer när sjöfarare behöver vara anpassningsbara och flexibla. När sjöfararen mönstrar på ska denne vara beredd på att direkt börja arbeta, även om resan till fartyget varit lång. Ett exempel är vid påmönstring där en berättar att från det att hen kommer ombord tar det drygt en timma innan hen direkt börjar arbeta, även om hen har haft en lång transportsträcka till fartyget med flyg. Hen menar därför på att oavsett om en är trött efter att ha rest en hel dag, eller inte ätit ordentligt, förväntas en kunna arbeta från minuten en kliver ombord. Resultatet beskriver även hur sjöfarare fått införskaffa privata färdmedel för att ta sig till fartyget vid påmönstring och hem vid avmönstring, då detta möjliggör en större flexibilitet än vad kollektivtrafik gör.

Resultatet visar att flexibilitet hos sjöfarare är ett måste för att kunna hantera miljön ombord. De intervjuade berättar om scenarion där förmågan att kunna ställa om och ändra inriktning är av största vikt. Till exempel berättar en av de intervjuade att kocken ombord precis har blivit sjukavmönstrad och att det därför nu står sju personer och lagar mat. En annan berättar att hen kan få ett meddelande på morgonen om vilken dag hen ska mönstra på, men att hen några timmar senare vid lunch kan få ny information om ett annat påmönstringsdatum. En tredje berättar om hur maskinisterna sitter och skämtar i kontrollrummet för att i nästa sekund springa runt och arbeta snabbt och nästan ordlöst för att lösa blackouten som precis skett. Förmågan att snabbt kunna ställa om och agera på ny information är en mycket viktig egenskap hos sjöfararna och resultatet visar att om man inte finner sig i det trivs man inte ombord.

4.2.4.2 Kräver tålamod

Ytterligare en egenskap som sjöfararna behöver är tålamod. Resultatet visar att av- och påmönstring inte alltid kan ske den dag det är bestämt och att sjöfararen därför behöver vara införstådd i att avlösningen kommer ske inom ett visst datumintervall. Resultatet illustrerar en stress och osäkerhet hos sjöfararna. För sjöfararna innebär detta en stress och osäkerhet i när man egentligen kommer hem, eller ska mönstra på, vilket sjöfararna löser genom att inte planera in något under det datumintervallet. Sjöfararna kan då hamna i situationer när de går hemma utan planer och väntar på att påmönstringsdatumet ska bestämmas. Även ombord vid avmönstring kan då en sjöfarare ställa sig in på ett visst datum hen ska mönstra av, för att sedan behöva ställa om när ett nytt senare datum bestäms. De sjöfarare som berättat om den här typen av avlösningssystem är väl införstådda i hur det fungerar och ser inga problem i att inte kunna planera vissa dagar. Tvärtom säger de att det fungerar bra och att man känner sig trygg med att man kommer komma hem, även om man inte vet när.

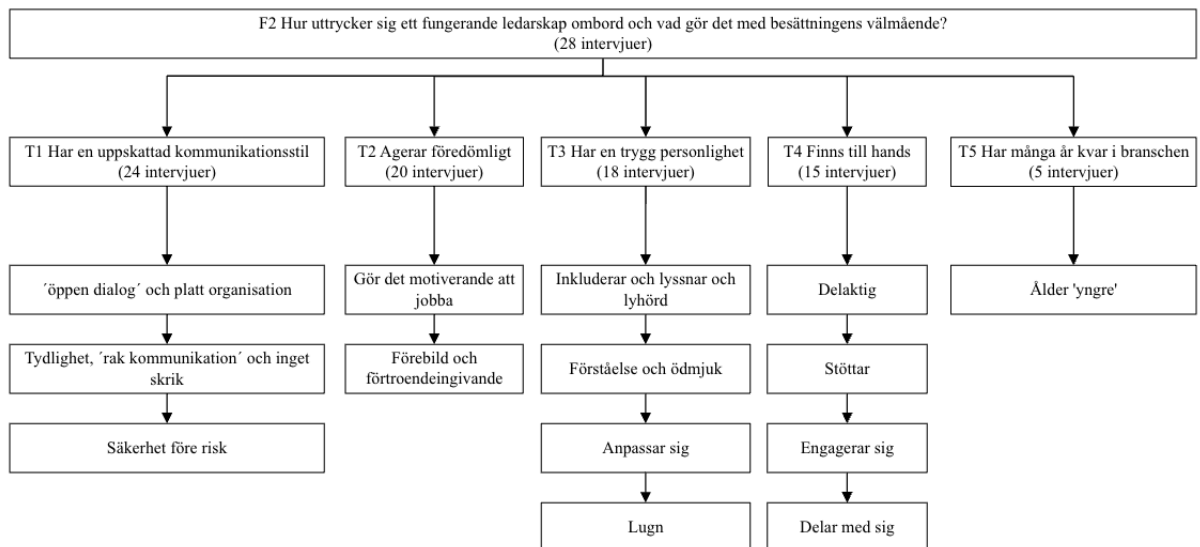
4.2.4.3 'folk till sjöss'

I denna kod kategoriserades de intervjuades tankar kring vilka sjöfararna är. Respondenterna uttrycker en tro om att folk som inte passar in i det vanliga sociala livet på land jobbar till sjöss och att dessa människor har svårt för sociala sammanhang och därför alltid kommer att gå till sjöss. Respondenterna tycker också att det är synd att sjöfarten har högre tolerans för illa beteende än vad man har iland och att det är toleransen som gör att personer som betar sig illa ombord accepteras.

4.3 Forskningsfråga 2, fungerande ledarskap ombord

För forskningsfråga 2 (F2) Hur uttrycker sig ett fungerande ledarskap ombord och vad gör det med besättningens välmående? resulterade den tematiska analysen i fem teman som utgör ett fungerande ledarskap. De fem teman är *T1 Har en uppskattad kommunikationsstil*, *T2 Agerar föredömligt*, *T3 Har en trygg personlighet*, *T4 Finns till hands*, och *T5 Har många år kvar i branschen* (se Figur 2).

Figur 2 Forskningsfråga 2 med tillhörande tema och koder.



4.3.1 T1 Har en uppskattad kommunikationsstil

De koder som skapat T1 är *'öppen dialog'*, *platt organisation*, *tydlighet*, *säkerhet före risk*, *inget skrik*, samt *'rak kommunikation'*. Resultatet visar att en ledare ska vara bra på att kommunicera.

4.3.1.1 'Öppen dialog' och platt organisation

Resultatet visar att en ledare ombord ska kunna bjuda in till öppen dialog där de berörda får säga sitt och bidra. Det uppskattas att ledaren håller besättningen informerade och att ledaren kan fråga andra om råd. Till exempel om en styrman varit i kommande hamn tidigare och ledaren inte har varit det, uppskattas det att ledaren frågar styrmannen om dennes erfarenheter. Sjöfararna vill ha ett samtalsklimat där man vågar ställa frågor utan att vara rädd för att bli tillrättavisad, utskälld eller löjliggjord. Sjöfararna vill även ha ett samtalsklimat där man kan se bortom hierarkin och lära känna varandra mer än vad en strikt hierarki tillåter. Ett exempel som illustrerar ledarens förmåga att se bortom hierarkin är när en av de intervjuade berättar om en kapten som varje dag såg till att få några minuter med varje enskild besättningsmedlem, just för att öppna upp för konversation. Detta var mycket uppskattat då kaptenen genom detta lyckades kombinera att vara väldigt öppen och samtidigt ha kvar sin auktoritära roll. Resultatet illustrerar även en ledares förmåga att kunna leda i en hierarkiskt platt organisation och säger att den bästa typen av ledarskap är när man kan skämta och skratta men att man, när det behövs, vet vem som bestämmer.

4.3.1.2 Tydlighet, 'rak kommunikation' och inget skrik

En bra ledares kommunikationsstil ska vara tydlig. Det ska tydligt framgå vad det är ledaren vill och vad som förväntas. I skarpa scenarion uppskattas tydliga order där ledaren på ett lugnt men tydligt sätt kommunicerar utan att skrika och peka med hela handen. Om situationen inte tillåter vidare förklaring till ordern är det önskvärt att ledaren när situationen lugnat ned sig öppnar upp för förklaring och diskussion. Ett exempel som illustrerar tydlighet och rak kommunikation är när en av de intervjuade berättar om en gång när hen var elev och ny ombord och fartyget fick strömavbrott. Besättningen flög upp ur sina stolar och sprang i väg och som ny elev visste hen inte vad den kunde bidra med och höll sig därför undan. Då hade hen blivit ombedd att springa till byssan och spola i kranarna. Hen berättar vidare att den form av tydlig kommunikation gjorde att hen, trots ny och oerfaren, fick en uppgift som var enkel att förstå

och viktig att utföra och därmed kunde bidra till att blackouten upphörde. Med hjälp av tydligheten denne ledare agerade med kunde hen vara med och bidra och känna sig behövd i den snabbt oförutsett uppkomna situationen.

Resultatet visar att en ledares förmåga att i skarpa situationer kunna kommunicera tydligt utan att skrika och skälla, uppskattas. En ledare ska därmed kunna behålla lugnet även i stressiga situationer, och inte brusa upp och tro att jobbet blir snabbare gjort för att man skriker. Ytterligare ett exempel som illustrerar resultatet är att en av de intervjuade berättar om när hen gjorde fel en gång och förväntade sig en utskällning, som aldrig blev av. I stället kommunicerade ledaren på ett snällt sätt och markerade genom att försäkra sig om att hen inte skulle göra om sitt misstag. Hen blev mycket förvånad över den snälla tillrättavisningen och upplevde en större vilja att prestera bättre nästa gång, i stället för att känna rädsla och stress över att behöva göra rätt för att undgå utskällning.

4.3.1.3 Säkerhet före risk

Resultatet illustrerar att en ledare ska vara bra på riskbedömning och inte utsätta fartyget och besättningen för onödiga risker. Sjöfararna vill kunna känna en tillit till att ledaren tar ett beslut när det behövs, och snabbt om situationen kräver det. Ofta handlar det inte om vilket beslut som tas, utan det viktiga är att ett beslut tas.

4.3.2 T2 Agerar föredömligt

Det andra temat handlar om hur ledaren agerar gentemot sina medarbetare. Koderna för detta tema är *gör det motiverande att jobba*, *förebild* och *förtroendeingivande*.

4.3.2.1 Gör det motiverande att jobba

Resultatet visar att ledaren ska verka för att medarbetarna ska känna motivering till arbetet. Sjöfararna vill känna sig sedda och bekräftade av ledaren. Ett exempel som illustrerar hur en ledares agerande bidrar till ökad motivering hos sjöfararna är när en respondent berättar om hur en ledare hade en aura och ett sätt att vara på som uppmuntrade och motiverade sjöfararna i deras arbete. Vidare visare resultatet hur ledare har hjälpt sina medarbetare inför nästa steg i karriären, till exempel att styrmannen lär matrosen köra på nattvakten när tid och utrymme finns. Det ska ske i form av uppmuntran och inte att den ena gör den andres uppgifter, utan det handlar om att öka den totala kompetensen ombord.

4.3.2.2 Förebild och förtroendeingivande

En ledare ska enligt resultatet vara en förebild. Det är önskvärt att en ledare agerar på ett sätt att medarbetarna ser upp till ledaren, och att de inger förtroende att medarbetarna känner sig trygga ombord. Resultatet visar att ledaren bör vara kunnig och erfaren och agera därefter.

4.3.3 T3 Har en trygg personlighet

Det tredje temat som resultatet visar utgöra en fungerande ledare är att ledaren behöver ha en trygg personlighet. I detta tema finns koderna som berör en ledares personliga egenskaper.

4.3.3.1 Inkluderar, lyssnar och lyhörd

Resultatet visar att en ledare bör inkludera sina medarbetare genom att vara öppen för sjöfararnas förslag och förbättringsåtgärder. Ett citat som exemplifierar ledarens förmåga att inkludera och vara lyhörd är "Man får inte alltid som man vill, men han lyssnar alltid". Resultatet visar även att en ledare ska möjliggöra och uppmuntra till att hela teamet utvecklas genom att låta sina medarbetare testa och öka sina kunskaper, då detta ökar den totala kunskapen ombord vilket i sig bidrar till en ökad trygghet hos sjöfararna.

4.3.3.2 Förståelse och ödmjuk

Resultatet visar att en fungerande ledare bör ha en förståelse för hur resten av besättningen arbetar och hur ledarens beslut kan komma att påverka övriga ombord. Ledaren bör vara medveten om att den i ett team utgör en undermedveten auktoritet som kan påverka medarbetare även när ledaren inte menar att leda. Ett citat som exemplifierar den undermedvetna auktoriteten är när en ledare i ett möte med besättningen sagt ”jag bestämmer inte över detta beslut men jag tycker vi ska göra så här”. Därefter fick alla chansen att uttrycka sin åsikt men det resulterade i att de gjorde som ledaren föreslagit då många inte vågade säga vad de egentligen tyckte eftersom ledaren sagt vad den tyckte. Sjöfararen som berättade om detta möte menade på att ledaren behöver ha en förståelse för sina medarbetares respekt för sin ledare.

4.3.3.3 Anpassar sig

I denna kod identifierades ledarens förmåga att kunna anpassa sitt ledarskap till den enskilda individen. Resultatet visar att det är önskvärt att en ledare kan sätta sig in i den andres perspektiv och anpassa sin kommunikation och sin ledarstil till den som ska ta emot det. Resultatet visar även på att en rak och tydlig kommunikation inte alltid är det bästa alternativet, utan att det ibland behöver lindas in i komplimanger för att medarbetaren ska vara mottaglig för informationen.

4.3.4 T4 Finns till hands

Det fjärde temat som beskriver ett fungerande ledarskap är ledarens förmåga att stötta, engagera, delta och dela med sig. Resultatet visar att det är viktigt att känna stöttning från ledaren och att ledaren står bakom sina medarbetare. Resultatet illustrerar att en bra ledare engagerar sig och är delaktig, både i arbetsmoment, i fartyget och rederiet, och i det sociala ombord. Att ha en ledare som kommer ihåg information som man delat med sig av uppskattas av respondenter då detta bidrar till att känna sig ihågkommen. Resultatet visar även att en ledare som stöttar och engagerar sig i medarbetares kunskaper uppskattas då respondenterna därigenom känner ökad motivation till att vilja utvecklas, vilket bidrar till att den totala kompetensen ombord ökar.

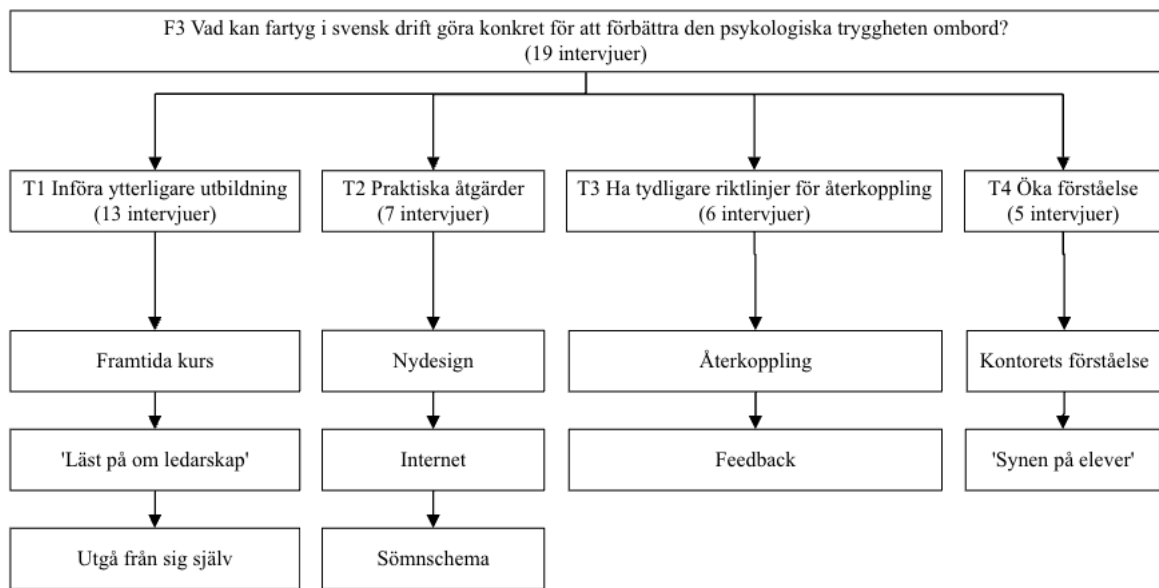
4.3.5 T5 Har många år kvar i branschen

Det femte och sista temat (T5) som berör ledarskap är ledarens ålder. Resultatet visar hur en fungerande ledare ofta tillhör den yngre generationen. Även om de äldre ledarna är erfarna och duktiga fungerar de yngre bättre i det sociala ombord. En yngre ledare är även mer öppna för förändring och andras åsikter, än vad de äldre är.

4.4 Forskningsfråga 3, Förbättringar inför framtiden

Den sista forskningsfrågan (F3) har fyra teman som sammanfattar vad de intervjuade anser behövas för att förbättra den psykologiska tryggheten ombord. De fyra teman är *T1 Införa ytterligare utbildning*, *T2 Praktiska åtgärder*, *T3 Ha tydligare riktlinjer för återkoppling*, och *T4 Öka förståelse* (se Figur 3).

Figur 3 Forskningsfråga 3 med tillhörande tema och koder.



4.4.1 T1 Införa ytterligare utbildning

Resultatet visar att respondenterna är positivt inställda till någon form av ledarutbildning, men säger att den behöver vara anpassad för sjöfarare för att vara relevant. En del kan tänka sig att gå en ledarskapsutbildning när de mönstrar upp till en högre befattning medan en del tycker att man oavsett position ombord bör ha gått en ledarskapsutbildning. Resultatet visar att majoriteten av respondenterna är positivt inställda till att en ledarskapsutbildning kan genomföras i mitten av sjöfararens yrkesliv då sjöfararna teoretiskt sett skulle ha många år kvar i sin ledarroll. Enligt respondenterna skulle den äldre generationen som spenderat många år inom sjöfartygsyrket inte vara öppna för att utveckla sin ledarstil. De respondenter som under intervjutillfället precis börjat sin karriär inom sjöfartygsyrket upplevde att den ledarskapsutbildning de fått ta del av på högskola är tillräcklig och behovet för ytterligare en ledarskapsutbildning var därmed lågt.

Resultatet redovisar att en andel av respondenterna inte uppskattar idén av att gå en ledarskapsutbildning när man är hemma på sin ledighet och ser heller ingen möjlighet i att den skulle kunna genomföras ombord, medan ett fåtal har intresserat sig för ledarskap och i enstaka fall frågat rederiet om att få gå en ledarskapsutbildning. Att utbildningen behöver vara relevant har stor inverkan på sjöfararnas inställning till en ledarskapsutbildning och respondenter hänvisar till militärens sätt att utöva ledarskap och menar på att sjöfarten kan lära därifrån. Ett problem som resultatet visar är att sjöfarare idag behöver genomföra en stor mängd webbaserade kurser och att det därför inte finns intresse för ytterligare en.

4.4.2 T2 Praktiska åtgärder

Resultatet identifierar två praktiska åtgärder som kan bidra till en tryggare miljö ombord. Det ena är tillgången till internet ombord. Majoriteten av respondenterna tycker att det är viktigt att internet finns och att det fungerar, och de anser att internet är en stor faktor till trivsel och trygghet ombord. Resultatet visar även att det idag inte finns tillräcklig internetmängd ombord för de behov som finns.

Det andra som identifierats som förbättringspotential är designen av nyproducerade fartyg. Det framgår att respondenterna värderar tillgången till besättningsutrymmen i form av dagrum, hytter och andra levnadsmiljöer ombord. Respondenterna ser ett behov av att besättningens

levnadsvillkor tas i beaktning när nya fartyg ritas och byggs. Ett exempel som illustrerar behovet av att ta besättningens levnadsmiljöer i beaktning är när en respondent berättar att dagrummet inte rymmer alla ombord, eller att besättningens hytter blivit placerade längst fram i fartyget, vilket är den del av fartyget det gungar som mest på när man är till sjöss.

4.4.3 T3 Ha tydligare riktlinjer för återkoppling

Resultatet påvisar en utvecklingspotential i hur återkoppling går till både inom besättningen och mellan rederiet och besättningen. En öppen dialog kring information och tillvägagångssätt finns, men resultatet visar att det inte diskuteras tillräckligt när något har genomförts eller när något oförutsett har hänt. Respondenter menar att när det sker påfrestande saker ombord har besättningsmedlemmar hellre gått i väg för sig själva än att prata igenom händelsen tillsammans. Resultatet visar att verktygen för att kunna kommunicera och återkoppla vid inträffade händelser finns, men att de inte används på rätt sätt, eller inte används alls och regler ombord som inte följs har inga konsekvenser. Vidare visar resultatet att det inom ett rederi har införts i fartygens SMS att besättningen vid varje SMS-möte ska prata om mental hälsa. Detta menar respondenterna inte är ett tillfredsställande sätt att agera om man har som syfte att öka den psykologiska tryggheten ombord. Resultatet visar att oavsett små scenarion ombord, eller stora saker som rederiet vill införa, behövs det en bättre återkoppling och utvärdering för att kunna öka besättningens trygghet och trivsel ombord.

4.4.4 T4 Öka förståelse

Resultatet illustrerar att en ökad förståelse för sjöfaryrket kan bidra till en större psykologisk trygghet ombord. Förståelsen behöver öka från rederiets håll eftersom de intervjuade många gånger tycker att landanställda vet för lite om livet ombord vilket ibland resulterar i att orimliga krav ställs. Resultatet visar att detta bidrar till en ojämn fördelning där sjöfararna upplever att de ska serva landanställda, när det egentligen bör vara tvärtom och att både landanställda och besättning arbetar för samma sak. En ökad förståelse för elever ombord är återkommande i resultatet då respondenter berättar om egna erfarenheter från när de själva var elever. Detta beskrivs som att synen på elever behöver förändras och att besättningen bör agera på det sätt de själva hade velat bli bemötta. Resultatet synliggör att respondenter berättar om hur man som elev fått utstå ledare och kollegor som vill föra över sin kunskap genom en attityd av ”så blev jag behandlad som elev och nu är det min tur att behandla dig så”. Respondenterna menar att det är oacceptabelt och att besättningen snarare bör se till att eleven trivs ombord.

5 DISKUSSION

Kapitlet diskuterar och analyserar studiens resultat i förhållande till den litteratur som nämns i teorikapitlet. Diskussionskapitlet är indelad i tre delar utifrån studiens forskningsfrågor.

5.1 Faktorer som bidrar till trivsel och trygghet ombord

Studiens resultat visar att sjöfarare i den svenskledda sjöfarten vill att det praktiska ska fungera utan komplikationer. Det ska finnas internet ombord för att kunna ha kontakt med omvärlden och för att kunna utföra sitt arbete, vilket stödjer Tetemadze m.fl. (2021) studie om att tillgången till internet bidrar till mindre ensamhet och lägre grad av isolering hos sjöfararna. För att den praktiska miljön ska fungera vill sjöfararna att kontoret ska återgå till att fokuset ligger på att bistå besättningen och inte att besättningen bistår kontoret. Arbetstiderna som MLC har satt ska inte kunna överskridas då dessa redan är långa. Då rederiers rutiner för arbetstider och vila regleras av MLC, samtidigt som resultatet visar att respondenterna värderar rederiers efterföljande av regleringar, kan ett samband ses mellan rederiers efterföljande av regleringar och respondenternas känsla av trygghet och trivsel. Kontoret ska även säkerställa att arbetet kring säkerhet ombord fungerar då en sjöfarare ska känna sig lika säker på sitt arbete till sjöss som en anställd på rederiets kontor, säkerhetskraven ska därmed vara höga.

För att öka den sociala miljön visade resultatet på vikten av en inkluderande miljö. För att trivas menar sjöfararna att det behövs bra kollegor och ett öppet och familjärt klimat där det finns utrymme att umgås med andra i besättningen. Det ska alltså finnas en frihet och det ska vara frivilligt vad man väljer att göra på sin frivakt. En ökad inkluderad miljö kan kopplas till Clarks (2020) fyra stadier av psykologisk trygghet där det första och enklaste steget enbart är att bli inkluderande. Då detta redan idag värderas högt hos sjöfarare kan kopplingen dras att svenskledda besättningar har kommit över detta stadie.

Då resultatet visar att sjöfararna är nöjda med längden på sin törn går det att tolka att sjöfararna söker sig till arbetsplatser där törnlängden fungerar bra för sjöfararen. Resultatet visar även att rederiet lägger stor vikt vid törnlängderna och det uppskattas när törnarna kan ändras under årets gång för att till exempel passa semestertider. Det har även uppskattats att det finns en flexibilitet med avlösare och hos kontoret, om en sjöfarare behövt vara ute kortare eller byta påmönstringsdag för något som sker hemma. Att vara bekväm att säga till om sina törnar kan kopplas till det fjärde stadiet Clarks (2020) teori, våga utmana det bekväma för att kunna utvecklas. Dock har det även uppmärksammats en stress kring på- och avmönstringsdatum då detta kan ändras med kort framförhållning, vilket leder till att många sjöfarare ser till att inte boka upp annat under på- och avmönstringsveckan.

Sjöfararen behöver vara inställd på att vara anpassningsbar när det gäller törnarna och även i det praktiska arbetet. Ombord arbetar man inte bara tillsammans, man bor också tillsammans och därför behöver sjöfarare vara flexibla i sitt agerande då man stöter på många olika typer av människor. Att vara oense med en person på ett kontor behöver inte vara ett problem då man ändå går hem efter dagen och inte behöver se personen på middagen, men det är inte fallet ombord. För att det ska kunna vara bättre ombord och fler ska tåla varandra är psykologisk trygghet en viktig punkt då det kan leda till färre konflikter men ändå diskussioner och besättningen kommer kunna utvecklas.

Österman & Boström (2022) forskning kring problematiken med trakasserier och att det fortfarande är en del av miljön ombord återspeglas i denna studies resultat. Däremot vill respondenterna se en förändring på och detta kan lösas sig med psykologisk trygghet. Att sjöfararna är öppna för förändring är positivt då detta är ett steg för att utvecklas.

5.2 Det fungerande ledarskapet ombord

Ett fungerande ledarskap uttrycker sig enligt de intervjuade på många sätt, och enligt resultatet är det kommunikationsstil, agerande och personlighet som har störst inverkan på det fungerande ledarskapet. Ledarens kommunikationsstil ska vara tydlig i form av att sjöfararen är informerad om vad som förväntas av denne och ledaren ska ha en förmåga att kunna kommunicera med ett lugn. Respondenterna anser också att ledaren ska kunna växla mellan sin hierarkiska position, vara inbjudande och bidra till ett inkluderande samtalsklimat, även kallat öppen dialog. Därtill ska ledaren agera föredömligt, vara erfaren, ha en trygg personlighet och finnas till hands där förmågan att lyssna, anpassa sig och inge förtroende uppskattas. Resultatet visar att respondenterna vill ha en ledare som styr och motiverar sin grupp, men som också tillåter en hierarkisk platt miljö där gruppens individer känner sig respekterade och accepterade. Det går att diskutera hur respondenternas gruppmodnhet påverkar resultaten. Om respondenterna är i en av de fyra faserna av Clarks (2020) teori kan de ha svårt att se hur ledarskapet ser ut i en annan fas. Därav kanske de önskar att ledarskapet matchar den fasen de är i. Detta kan i sin tur resultera i att svaren blir bias.

Resultatet föreslår att ledaren ska ha en förståelse, kunna lyssna, vara lyhörd, finnas till hands och bidra till gruppens stämning, vilka är faktorer som bidrar till att en psykologisk trygghet. Edmondson (2019) teori om psykologisk trygghet tar hänsyn till många fler aspekter än enbart ledarskap men denna studie visar att det finns ett starkt samband mellan en fungerande ledare och upplevd psykologisk trygghet hos sjöfararna. När besättningen upplever det fungerande ledarskapet går det att identifiera besättningens plats i Clarks (2020) fyrstegsmodell. Eftersom det fungerande ledarskapet innebär att besättningens individer vågar uttrycka sina åsikter och samt att de känner sig bidragande till gruppens värde, kan det fungerande ledarskapet i en besättning placeras i stadiet tre eller fyra i fyrstegsmodellen om psykologisk trygghet.

Studien visar att ett fungerande ledarskap spelar en stor roll för besättningens trivsel ombord. En ledare är enligt Svenska Akademiens ordböcker (u.å.-b) någon som leder en eller flera på en viss väg eller i viss riktning, och hos en besättning bör en ledare vara högst upp i hierarkin ombord. I studiens resultat framgår det att ledaren har en central och betydelsefull roll ombord som därav behöver fungera. När besättningen upplever brist på ledarskap får det en direkt inverkan på respondenternas psykologiska trygghet. Den psykologiska tryggheten är vital, och bristande ledarskap begränsar den psykologiska tryggheten hos sjöfararna. Studiens resultat stödjer teorin om att psykologisk trygghet och ledarstil har stor inverkan på besättningens trivsel, trygghet och välmående. Studiens resultat skiljer sig från teorikapitlet då en grundläggande faktor för att trivas och uppleva psykologisk trygghet ombord är en fungerande praktisk miljö, vilket inte nämns av Edmondson (2019) eller Clark (2020).

Resultatet adresserar även tillitsbaserad styrning och ledning som Bringselius (2017) förespråkar, i och med att sjöfararna värdesätter upplevd trygghet i form av tillit och förtroende för ledaren. Att vara en del av en besättning på ett fartyg innebär att sjöfararen befinner sig i en grupp i en hierarkisk miljö utan möjlighet att avlägsna sig och från start är sjöfararen i en utsatt miljö. Det kan därför anses vara fördelaktigt för gruppen att ledaren tillämpar tillitsbaserad styrning och ledning, för att inge förtroende och skapa en trygg social miljö. Om gruppens individer känner att de har ledarens förtroende, och att en tillit finns i båda leden, alltså att ledaren känner tillit till sin besättning och att besättningen känner tillit till sin ledare, bidrar det till den psykologiska tryggheten hos sjöfararna ombord.

Förmågan att som ledare kunna anpassa sig stödjer Hersey och Blanchards (1979) teori om situationsbaserat ledarskap vilket inte ska tolkas som att ledaren ska bortse från sin hierarkiska roll, utan att i stället ha en förmåga att kunna anpassa sin ledarskapsstil utifrån individ och

situation. Som i exemplet i 4.3.3.2 Förståelse där ledaren hade inlett ett möte med att säga ”jag bestämmer inte över detta beslut men jag tycker vi ska göra så här” som resulterade i att besättningen beslutade att tycka som sin ledare hade föreslagit, där skulle ett situationsanpassat ledarskap ha inneburit en anpassning till, och förståelse för sin hierarkiska ställning kontra innebörden av mötet och mötets medlemmar. Att som ledare kunna sätta sig in i gruppens eller individens perspektiv och utifrån det anpassa sin kommunikationsstil är vad situationsanpassat ledarskap innebär och det tycker sjöfararna bidrar till ett fungerande ledarskap.

Ytterligare en faktor som bidrar till ett fungerande ledarskap är ledarens ålder. Att resultatet visar att en fungerande ledare behöver vara av den yngre generationen, kan bero på att sjöfararen möjligen ser ett samband mellan ledarens ålder och sociala kompetens. Erfarna ledare anses fungerande på grund av deras erfarenhet och kompetens, medan mindre erfarna ledare anses bättre på att verka inom de sociala ramarna ombord. Att som ledare vara erfaren och kompetent stödjer en tillitsbaserad styrning och ledning medan en ledare som fungerar bra med det sociala ombord stödjer ett situationsanpassat ledarskap. Det går dock inte att generalisera uppfattningen om att en fungerande ledare ska vara av den yngre generationen då de intervjuade enbart kopplat socialt fungerande till ung ålder, vilket betyder att en äldre ledare också kan uppfylla de faktorer som resultatets analys av ett fungerande ledarskap kommit fram till. Det är möjligt att en yngre ledare är en bättre ledare än vad en äldre är, i dagens mått mätt, men det går inte att bortse från den erfarenhet och kompetens inom sitt yrke som äldre har, till följd av en lång karriär till sjöss. Lång erfarenhet och stor kompetens är faktorer som bidrar till resultatets avsnitt 4.3.1.3 Säkerhet före risk, där de intervjuade uppskattar att en ledare tar välgrundade och säkra beslut.

5.3 Åtgärder för att förbättra psykologisk trygghet ombord

Det första temat som den tematiska analysen kom fram till för studiens tredje forskningsfråga, vad fartyg i svensk drift kan göra för att förbättra den psykologiska tryggheten, är någon form av ledarskapsutbildning då sjöfarare uppger att de enbart lär sig om ledarskap på högskola innan de går till sjöss. Resultatet visade att det finns en positiv inställning för en vidare ledarskapsutbildning, enbart ett fåtal av de intervjuade såg ingen anledning till detta. Ju mer en vidare ledarskapsutbildning diskuterades under intervjuerna, desto mer ökade respondenternas intresse för en ledarskapsutbildning, om den är anpassad för sjöfarten. I resultatet framgick det att en grupp respondenter som hade erfarenhet av ledarskapsutbildning var missnöjda med hur den var utformad. Respondenterna ansåg att ledarskapsutbildningen inte var anpassad till sjöfartsyrket och därmed inte gick att applicera på arbetet och livet ombord. Om en vidare ledarskapsutbildning ska kunna ges till sjöfarare behöver rederier bestämma om när den ska äga rum. Respondenternas intresse för att gå en vidare ledarskapsutbildning när de är hemma på ledighet var låg, samtidigt som de såg en ytterst liten möjlighet till att kunna gå den under arbete ombord. En vidare ledarskapsutbildning skulle kunna möjliggöra en ökad kunskap om ledarskapsstilar och kan bidra till ett förbättrat ledarskap, där den psykologiska tryggheten hos sjöfararna ökar. Utbildningarna kommer även leda till att dagsläget som beskrivs i 2.3 Arbetsmiljö ombord förändras och resultera i ett lägre antal trakasserier, samt ökad förståelse för resten av besättningen.-

I det andra temat om praktiska åtgärder visade resultatet att internet behöver finnas och fungera ombord. För de fartyg som inte kan erbjuda sina sjöfarare ett fungerande internet är det önskvärt att rederier arbetar för att förbättra internet för sjöfararna ombord. De respondenter som har Starlink installerat ombord är mycket nöjda medan respondenter som inte har Starlink ombord såg en utvecklingsmöjlighet för rederiet. Andra praktiska åtgärder som sjöfararna beskrev var att designen på nya fartyg tar mer hänsyn till stora och bra lastutrymmen än

besättningsutrymmen, något som gör att sjöfarare känner sig bortprioriterade på sin arbetsplats. Detta styrks av Jonglertmontree m.fl. (2022) som beskriver att dåliga utrymmen för besättningen påverkar dem psykiskt och fysiskt. Vid nybyggnationer av fartyg bör därför sjöfararnas trivsel och trygghet tas i beaktning.

Det tredje temat beskriver behovet av att skapa tydligare riktlinjer för återkoppling, både inom besättning, och mellan besättning och rederi. Sjöfararna upplever att det finns en hög standard på tillvägagångssätt och förberedelser för att utföra arbeten, men att det sällan ges möjlighet för återkoppling och vidareutveckling, vilket resulterar i att sjöfarare inte får utrymme för reflektion efter vissa situationer eller incidenter. En bättre återkoppling och utvärdering kan bidra till besättningens trygghet och trivsel ombord. Nya riktlinjer bör utformas tillsammans med besättningen, vilka förhoppningsvis skulle generera en ökad psykologisk trygghet och besättningen som grupp skulle nå ett högre stadie i Clarks (2020) fyrstegsmodell.

Det fjärde temat handlar om att öka förståelsen, både för sjöfararyrket samt synen på elever ombord. En ökad förståelse har samband med att skapa tydligare riktlinjer för återkoppling då förståelsen för sjöfararyrket behöver öka från landanställda.

Fartyg i svensk drift skulle kunna öka sjöfararnas psykologiska trygghet genom att förbättra den praktiska miljön ombord. Rederiet kan se över design av besättningsutrymmen på nybyggen och se över en ledarskapsutbildning för besättningarna. Rederiets landspersonal behöver först och främst öka sin förståelse för sjöfararna för att förstå deras behov och åsikter.

5.4 Metoddiskussion

Den kvalitativa intervjustudien har utifrån studiens syfte varit en väl fungerande metod. Intervjuerna har möjliggjort att forskarna har delgivit personliga berättelser och uppfattningar om vilka de primära faktorerna är som bidrar till trivsel och trygghet ombord, hur ett fungerande ledarskap uttrycker sig och vad det gör med besättningens välmående. Studien har även identifierat konkreta åtgärder för att förbättra sjöfarares trivsel och trygghet ombord på svenskledda fartyg.

Metoden för studien har varit fördelaktig då forskarna snabbt fick bokad in intervjuer med sjöfarare som ville ställa upp och låta sig intervjuas, vilket i ett tidigt forskningsstadie säkerställde studiens datamängd. Eftersom intervjuerna utfördes digitalt via Microsoft Teams eller på plats gavs forskarna möjlighet att förstå den intervjuade i en större utsträckning än vad till exempel en kvantitativ metod med enkätundersökning hade kunnat ge. Att använda semistrukturerade intervjufrågor har varit fördelaktigt eftersom data medfört ett omfattande resultat där sjöfararna många gånger pratat om samma sak men i olika situationer. Semistrukturerade intervjuer och studiens ”lätta” ämne tror vi har varit en bidragande faktor till ett omfattande resultat. Den tematiska analysen som gjordes i datorprogrammet Nvivo har sparat forskarna tid och därmed varit en fördel att använda sig av som metod för analys av resultat.

Studiens urval har fungerat mindre bra i de avseenden studien enbart ämnade avgränsa sig till besättningar ombord svenskledda fartyg, vilket inte har efterlevts. Även om forskarna ämnade vara inkluderande i urval av intervjupersoner för att nå ett urval med bred spridning, (nationalitet, positivitet) bidrog urvalsmetoden till att de sjöfarare som hörde av sig och ville bli intervjuade i 28 av 30 fall har svensk nationalitet. Studiens urval gjorde även att resultatet begränsade sig till sjöfarare som i dagsläget trivs ombord på sin arbetsplats, då det var dessa som ville ställa upp på en intervju. Studien avgränsade sig även till att intervju sjöfarare som har en törnlängd på minst en vecka och därav uppfyller inte de två lotsarna som intervjuats

studiens krav. Att vara lots skiljer sig från besättningar då lotsarna arbetar kortare pass ombord och inte bor ombord. Lotsarnas data skiljer sig därför från övriga data men forskarna bedömde att lotsarnas intervju svar kunde ingå i studien då resultatet ansågs vara tillräckligt relevant.

5.4.1 Studiens reliabilitet

Studien har en reliabilitet då det går att hävda att studiens metoder producerat data på ett tillförlitligt och relevant sätt. 30 intervjuer har utförts, vilket forskarna anser vara ett tillförlitligt antal för att uppnå ett mättat resultat. Den demografiska informationen från studiens resultat visar att studien har fått svar på vad sjöfarare med svensk nationalitet anser utifrån studiens frågeställning. Studien kan dock inte, på grund av demografin, säga vad sjöfarare oberoende nationalitet anser utifrån studiens frågeställning. Valet av snöbollsurval som urvalsmetod, gör att samplet inte kan ses som representativt för populationen, det vill säga att forskarna genom denna studie inte skulle kunna generalisera resultatet till att gälla på alla yrkessjöfarare verksamma på fartyg inom svensk drift. Samplet kan dock ses som representativt för de teorier studien har kommit fram till, genom att kvaliteten på studiens teoretiska slutsatser har omformulerats på grundval av kvalitativa data. Den abduktiva strategin i den tematiska analysen har möjliggjort att data fått stå i centrum när det kodats i Nvivo och eftersom data till största del visar på att sjöfararna delar lika uppfattning och åsikter när det gäller studiens frågeställning. Det går inte att utesluta forskarnas subjektivitet eftersom det alltid finns risk för yttre påverkan både under intervjuer och i hur forskarna tolkat studiens kvalitativa data. Det går inte heller att utesluta intersubjektivitet i den tematiska kodningen. Studiens metoder har reliabilitet men det går inte att utesluta att ett annat resultat uppkommer om studien upprepas, även om strukturen för tematisk och systematisk kodning minimerar dessa risker.

5.4.2 Studiens validitet

Den medvetna urvalsprocessen har möjliggjort att 30 kvalificerade intervjuer har kunnat utföras och att samtliga har kunnat ge svar på intervjufrågor utifrån erfarenhet. Det har gjort att studien har en validitet. Studien uppnår även validitet utifrån ett etiskt perspektiv då studien producerat kunskap som är till nytta för människor. Samtliga steg i forskningsprocessen anses vara förnuftiga och försvarbara med en förhoppning om att rapporten ger en valid redogörelse för studiens huvudresultat.

6 SLUTSATSER

Denna studie har undersökt aktiva sjöfarares uppfattning om faktorer som bidrar till trivsel och trygghet ombord, utifrån perspektiv som psykologisk trygghet och ledarskap. Studien har även undersökt hur ett fungerande ledarskap uttrycker sig ombord. Rapporten har slutligen kommit fram till konkreta förslag som kan bidra till ökad trivsel och trygghet för sjöfararna inom den svenska ledde sjöfarten.

Studien har kommit fram till att ett fungerande ledarskap ökar möjligheten till välmående hos besättningen. Besättningen värdesätter att det praktiska fungerar för att sjöfararna ska känna en trygghet ombord. En inkluderande miljö anses vara en primär faktor för att sjöfarare ska trivas ombord. Möjligheten till umgänge och aktiviteter, exempelvis gym, spel eller organiserade aktiviteter ska finnas ombord för att uppnå en bättre social miljö. Rederiet ska även fortsätta vara flexibla för att sjöfararna ska trivas med sina längder på törnar och det ska uppmuntras att föra fram åsikter om törnar och andra önskemål.

Studien visar att om en besättning har ett fungerande ledarskap ökar den psykologiska tryggheten hos sjöfararna. Ledaren behöver ha en tydlig kommunikationsstil och viljan att lära ut och att lära sig uppskattas hos en ledare. Sjöfararna anser att detta bidrar till ett fortsatt lärande och utvecklande. En ledare som agerar som förebild, inkluderar och har en trygg personlighet, ökar chansen att besättningen vågar ifrågasätta och komma med frågor. De ledarskapstyper som studien har kommit fram till passar bra ombord svenska drivna fartyg är situationsanpassat och tillsbaserat ledarskap.

Fartyg i svensk drift behöver för att utveckla och förbättra den psykologiska tryggheten se över möjligheten i en ledarskapsutbildning, antingen för hela besättningen eller för sjöfarare i chefspositioner. Denna utbildning bör ingå i rederiets policy för sjöfararna och ska vara anpassad till hur ofta en sjöfarare behöver genomföra den. Förslagsvis genomför en sjöfarare en ledarutbildning var femte år och i samband med att man mönstrar upp till en högre befattning. Studien visar att ett förbättrat internet ombord idag är bidragande faktor till en kontakt med omvärlden och ett bättre mående för sjöfararna. För att besättning och rederi ska arbeta bättre ihop krävs tydligare riktlinjer för återkoppling. Sjöfarare önskar sedan att rederier prioriterar sina besättnings välmående och arbetar för deras välmående.

6.1 Rekommendationer till fortsatt arbete

Denna studie fokuserar brett på hela besättningen och ett fortsatt arbete kan fördjupa sig inom en specifik arbetsgrupp ombord, och enbart undersöka kontorets påverkan på besättningar och hur detta kan förbättra det för sjöfarare.

REDO-projektet är i ständig förändring och ett fortsatt arbete för ledarskap till sjöss kan vara att med hjälp av projektet utveckla ledarutbildningar som passar sjöfarare och som blir och eftertraktade för sjöfarare att gå.

Ett förslag på framtida studie är att undersöka hur ledarskap inom militären uttrycker sig, huruvida militären utför och genomgår ledarskapsutbildningar och om det går att applicera på sjöfartyrket.

KÄLLFÖRTECKNING

- Baumler, R. (2020). Working time limits at sea, a hundred-year construction. *Marine Policy*, 121. <https://doi.org/10.1016/J.MARPOL.2020.104101>
- Borgersen, H. C., Hystad, S. W., Larsson, G., & Eid, J. (2014). Authentic Leadership and Safety Climate Among Seafarers. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(4), 394–402. <https://doi.org/10.1177/1548051813499612>
- Bringselius, L. (2017). *Tillitsbaserad styrning och ledning: Ett ramverk*.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2:8). Liber.
- Clark, T. R. (2020). The 4 Stages of Psychological Safety. I *Berrett-Koehler Publishers, Inc* (1: a uppl., Nummer 69). Berrett-Koehler Publishers.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=vpWwDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=safety+riding&ots=9mxNmCTnOe&sig=uFI6qYRLrh7qjpi90V0RAWyFy4w>
- Crisp, R. (2021). Well-Being. I E. N. Zalta (Red.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2021). Metaphysics Research Lab, Stanford University.
<https://plato.stanford.edu/archives/win2021/entries/well-being/>
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2:9). Studentlitteratur.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. (2012). *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy* (1: a uppl.). Jossey-Bass.
- Edmondson, A. (2019). *The fearless organization: creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- Etikprövningsmyndigheten. (u.å.). *För forskningsperson*. Hämtad 11 maj 2024, från <https://etikprovningmyndigheten.se/for-forskningsperson/>
- Forsell, K., Eriksson, H., Järholm, B., Lundh, M., Andersson, E., & Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(2), 161–168.
<https://doi.org/10.1007/S00420-016-1180-0>
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). Situational Leadership, Perception, and the Impact of Power. *Group & Organization Management*, 4(4), 418–428.
<https://doi.org/10.1177/105960117900400404>
- International Labour Organization, ILO. (2013). *Maritime Labour Convention, 2006, MLC*. https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_090250/lang-en/index.htm
- Jacobsson, C., & Åkerlund, M. (2019). *Teamutveckling i teori och praktik* (1: a uppl.). Natur & Kultur.

- Jonglertmontree, W., Kaewboonchoo, O., Morioka, I., & Boonyamalik, P. (2022). Mental health problems and their related factors among seafarers: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12713-z>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3:4). Studentlitteratur.
- Magnusson, T., & Lewenhaupt, I. (2013). *Krisledarskap: beredskap och hantering av kriser inom sjöfarten*. Jure.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.5465/AMR.1995.9508080335>
- Nittari, G., Gibelli, F., Bailo, P., Sirignano, A., & Ricci, G. (2022). *Factors affecting mental health of seafarers on board merchant ships: a systematic review*. <https://doi.org/10.1515/reveh-2021-0070>
- Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2010). Occupational Risks and Challenges of Seafaring. *Journal of Occupational Health*, 52(5), 249–256. <https://doi.org/10.1539/JOH.K10004>
- Ridefelt, K. (2005). Situational leadership theory: An examination of Hersey and Blanchard's leadership theory [Chalmers tekniska högskola]. I *Chalmers tekniska högskola*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/command/detail?vid=4&sid=4be60d88-4abf-46f0-9284-9f49f701d276%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=clpc.oai.edge.chalmers.folio.ebsco.com.fs00001000.a8fe861e.e1cc.4814.9a05.cd884d54425b&db=cat09075a>
- Svenska Akademiens ordböcker. (u.å.-a). *chef* | SAOB | svenska.se. Hämtad 04 april 2024, från https://svenska.se/saob/?id=C_0001-0258.N71p&pz=5
- Svenska Akademiens ordböcker. (u.å.-b). *ledarskap* | SAOB | svenska.se. Hämtad 04 april 2024, från https://svenska.se/saob/?sok=ledarskap&pz=1#U_L401_25174
- Tetemadze, B., Carrera Arce, M., Baumler, R., & Bartusevičiene, I. (2021). Seafarers' Wellbeing or Business, a Complex Paradox of the Industry. *TransNav, International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, 15(4), 817–824. <https://doi.org/10.12716/1001.15.04.14>
- Vasilescu, M. (2018). *MANAGEMENT VERSUS LEADERSHIP: A KEY THEORETICAL DISTINCTION*. www.edu-cat-ion.com
- Walters, D., & Bailey, N. (2013). Lives in peril: Profit or safety in the global maritime industry? I *Lives in Peril: Profit or Safety in the Global Maritime Industry?* (1: a uppl.). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137357298>
- Österman, C., & Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, 136. <https://doi.org/10.1016/J.MARPOL.2021.104910>

BILAGA 1

Hej,

Mitt namn är Olivia Lindkvist och tillsammans med Klara Loebbert skriver vi just nu vårt examensarbete med syfte att undersöka vad som idag gör det bra ombord, utifrån perspektiv som psykologisk trygghet och ledarskap. Rapporten ska även undersöka hur de ombordanställda arbetar med att förbättra den psykologiska tryggheten ombord. Vi önskar kunna komma fram till konkreta förslag som kan bidra till förändring inom den svenska sjöfarten.

Sammanlagt önskar vi uppnå 30 individuella intervjuer inom den svenska sjöfarten och tycker ni att detta låter intressant blir vi mycket glada om ni skulle vilja hjälpa oss att förmedla kontakt till era besättningar som potentiellt kan tänka sig att ställa upp på en intervju, antingen digitalt eller på plats. Vi är intresserade av att ta reda på den allmänna uppfattningen om vad det är som gör det bra ombord och tar därför inte hänsyn till nationalitet, rang, kön eller ålder vid intervju, utan strävar efter en mångfald.

Intervjun kommer att genomföras av Klara och mig, och beräknad tidsåtgång är 40–60 min. Samtyckesavtal för att skydda den intervjuade och dess arbetsgivare kommer att skrivas.

Hör av er om detta skulle vara intressant för er!

Med vänlig hälsning,

Olivia Lindkvist och Klara Loebbert.

Studenter på Internationell Logistik, Chalmers Tekniska Högskola. ¹

¹ Vid mejlutskick användes båda forskarnas mejladresser och när Klara Loebbert skickade var namnen omvända.

BILAGA 2

Introduktion

Kan inte du berätta lite om vad du har för position ombord, vad du jobbar med och vad dina arbetsuppgifter är?

Hur länge har du arbetat till sjöss och hur länge har du arbetat på det här fartyget?

Hur långa törnar har du?

Hur är flexibiliteten kring törnarna?

Hur många är ni ombord och hur ser det ut med könsfördelning och nationaliteter?

När under en cykel av att vara på jobb och att vara hemma mår du som bäst, respektive sämst?

Trivsel och stämning

Hur trivs du på jobbet? Vad är det som påverkar din trivsel ombord?

Hur fungerar samarbetet med dina närmsta kollegor, och generellt ombord?

Får man tycka olika?

Hur är stämningen ombord? Vill man hänga utanför arbetstid?

Vad finns det att göra utanför arbetstid? (Gym, sällskapsrum etc.)

Hur uppfattar du att de andra ombord trivs?

Vet du var du ska vända dig om det inte är bra stämning?

Ledarskap

Kan du berätta om ett tillfälle när du varit med om ett bra ledarskap? Hur var den ledaren och hur fick det dig att tänka/känna?

Hur är en bra ledare enligt dig?

Kan du berätta om när du varit med om ett riktigt dåligt ledarskap? Hur hade du velat ha det i stället?

Tänker du på hur du är som ledare? Vad gör du aktivt för att vara en bra ledare?

Om det hade funnits en ledarutbildning anpassad för sjöfarare, hade du velat gå den då? Och hur tror du att det hade tagits emot ombord om rederiet säger att ”alla ska gå den”?²

² För intervjuer på engelska har samtliga frågor översatts.

BILAGA 3

Informerat samtycke om deltagande i examensarbetsprojekt (Det goda exemplet, En kvalitativ studie om psykologisk trygghet ombord på fartyg)

Chalmers tekniska högskola
Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Avdelningen för maritima studier (Internationell logistik)
SE – 412 96 Göteborg

Studenter:

Olivia Lindkvist oliviali@chalmers.se

Klara Loebbert loebbert@chalmers.se

Handledare:

Fredrik Forssman fredrik.forsman@chalmers.se

Vi läser sista året på programmet Internationell Logistik på Chalmers Tekniska Högskola. Syftet är att undersöka vad som idag gör det bra ombord, utifrån perspektiv som psykologisk trygghet och ledarskap. Rapporten ska även undersöka hur de ombordanställda arbetar med att förbättra den psykologiska tryggheten ombord. Vi önskar kunna komma fram till konkreta förslag som kan bidra till förändring inom den svenska sjöfarten.

Om du vill ha mera information om projektet så är du välkommen att kontakta handledare eller studenter.

*Innan vi ber om din medverkan vill vi informera om vilka **etiska regler** som gäller i projektet.*

- *Jag är medveten om att studien är helt anonym och insamlad data kommer att redovisas utan koppling till person, fartyg eller företag/rederi.*
- *Mina personuppgifter kommer att hanteras i enlighet med EU:s allmänna dataskyddsförordning (GDPR) och på ett sätt som inte inkräktar på min personliga integritet.*
- *Jag har tagit del av informationen kring deltagande i studien och är medveten om hur den kommer att gå till samt den tid den tar i anspråk.*
- *Jag deltar i denna studie helt frivilligt och har blivit informerad om varför vi har blivit tillfrågade samt vad syftet med deltagandet är.*
- *Jag är medveten att jag när som helst under studiens gång kan avbryta mitt deltagande utan att behöva ge en orsak till detta.*
- *Jag ger detta medgivande förutsatt att inga andra än de studenter/lärare/forskare som är knutna till studien kommer att ta del av det insamlade materialet.*

Genom att skriva under denna blankett ger du ditt så kallade informerade samtycke till att delta i studien under dessa förutsättningar och att du tagit del av den information som presenterats.

Jag godkänner att intervjun spelas in i analyssyfte.

Ort:	Datum:
Underskrift:	
Namnförtydligande:	
Kontaktuppgifter: FRIVILLIGT	

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2024

www.chalmers.se



CHALMERS