Vad motiverar fartygsbefäl att gå och stanna kvar till sjöss?

En studie om vad som motiverar fartygsbefäl

Examensarbete inom Sjökaptensprogrammet

ANTON LANDÉN
JAKOB SJÖGREN

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2024

Vad motiverar fartygsbefäl att gå och stanna kvar till sjöss?

En studie om vad som motiverar fartygsbefäl

Examensarbete inom Sjökaptensprogrammet

ANTON LANDÉN
JAKOB SJÖGREN

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

Vad motiverar fartygsbefäl att gå och stanna kvar till sjöss?
En studie om vad som motiverar fartygsbefäl

ANTON LANDÉN
JAKOB SJÖGREN

© ANTON LANDÉN, 2024
© JAKOB SJÖGREN, 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

Examensarbetet utgör 15 hp och är skrivet inom ramen för Sjökaptensprogrammet som omfattar 180 hp vid Chalmers Tekniska Högskola i Göteborg. Rapporten är skriven på svenska. Bakgrundsforskningen påbörjades innan formell kursstart i Åk 3, april 2023, och slutfördes under Åk 4, februari 2024. Vi som producerat rapporten heter Anton Landén och Jakob Sjögren.

Vi riktar ett stort tack till alla respondenter som ställt upp för intervjuer, studieadministrationen för ekonomiska medel och framför allt vår oumbärliga handledare Monica Lundh som lotsat oss igenom intervju- och skrivprocessen från start till slut med ett outtröttligt tålamod!

Vad motiverar fartygsbefäl att gå och stanna kvar till sjöss?
En studie om vad som motiverar fartygsbefäl

ANTON LANDÉN
JAKOB SJÖGREN

Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Chalmers tekniska högskola

SAMMANDRAG

Världshandeln är beroende av sjöfart och trots det råder en stor brist på aktiva sjömän (International Chamber of Shipping, 2021). Ombord är livet till sjöss påfrestande, farligt och stressigt men trots detta så finns det fartygsbefäl som väljer att stanna kvar (Thomas et al., 2003). Kvantitativa enkätstudier som *Life at Sea Survey: Seafarer attraction and retention survey* (Shiptalk Limited, 2012) har undersökt vad som motiverar sjömän att fortsätta arbeta till sjöss utifrån ett globalt perspektiv. Med avstamp i existerande forskning avhandlar denna studie om motivatorer hos svenska fartygsbefäl ombord nordiskt flaggade fartyg. Genom semistrukturerade djupintervjuer visas de motivatorer som låg till grund för varför fartygsbefälen gick till sjöss, varför de stannat kvar samt om dessa motivatorer kan komma att bestå i en framtida alltmer automatiserad sjöfart. Resultatet visar att det har funnits en romantisering av sjöfarten som innefattat ett yrke med möjligheter till hög ekonomisk ersättning, resor och äventyr. Det som motiverat fartygsbefäl över tid är övervägande mjuka värden däribland socialt umgänge ombord och iland, en hög variation bland arbetsuppgifter samt arbetsformen vilken öppnar för möjligheten att resa eller återhämta sig när man är iland. Förändringar eller bibehållande av motivation kan förstås ytterligare genom applicering av processteorier som används för analys av komponenter av motivation. Det fanns delade meningar över hur framtidens sjöfart skulle komma att se ut och huruvida förestående förändringar skulle påverka upplevelsen av denna avseende motivation kopplat till grad av variation och den upplevda säkerheten. Kunskapen om fartygsbefäls motivatorer kan användas för att (1) rikta rekryteringskampanjer för ökad attraktion till yrket, (2) stärka fartygsbefäls motivation genom att öka förutsättningarna för dessa samt (3) säkra motiverande aspekter och därmed personalbehovet i skiftet till en mer automatiserad sjöfart.

Nyckelord: motivation, fartygsbefäl, attityder, processteorier, framtida sjöfart

What motivates navigational officers to start a career at sea and to remain at sea?
A study on what motivates navigational officers

ANTON LANDÉN
JAKOB SJÖGREN

Department of Mechanics and Maritime Sciences
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

World trade is dependent on shipping which despite this sees a shortage of active seafarers (International Chamber of Shipping, 2021). Life at sea is stressful, dangerous, and demanding but despite this, there are officers who choose to stay at sea (Thomas et al., 2003). Quantitative survey studies such as *Life at Sea Survey: Seafarer attraction and retention survey* (Shiptalk Limited, 2012) have investigated what motivates seafarers on a global scale to stay at sea. Based on existing research, this study investigates what motivates Swedish navigational officers on board ships with Nordic flags. Using semi-structured in-depth interviews, the study investigates factors of motivation for why the officers first went to sea, why they stayed and whether these motivators will persist in a future generation of shipping. Results show that there was a romanticization coupled with the job of a profession with opportunities for high pay, travels, and adventures within the job. In contrast, what motivates officers over time is predominantly soft values including social interactions on board and ashore, a high variation of work tasks, and the way of working which opens to the possibility of travelling or recuperating when ashore. Changes or sustenance of levels of motivation can be further understood by applying process theories used for analysis of components of motivation. There were differing opinions on what the future of shipping would look like and whether impending changes would affect the experience of this regarding motivation linked to the degree of variety and the perceived security/safety. Knowledge regarding aspects of motivation can be used to (1) target recruitment campaigns for increased attrition to the profession, (2) increasing existing officers' motivation by strengthening necessary prerequisites and their respective instrumentality, and (3) guarantee motivating aspects and thus future staffing needs in the transition to a more automated shipping.

Keywords: motivation, officers, attitudes, process theories, future shipping

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Inledning 1
1.1 Syfte 2
1.2 Frågeställningar 2
1.3 Avgränsningar 2
2. Teoretisk bakgrund 3
2.1 Arbetsmiljön till sjöss 3
2.2 Shiptalks enkätundersökning 3
2.3 Motivatorer hos fartygsbefäl 4
2.4 Teoretiska modeller för beteende och motivation 5
2.4.1 Förväntan-värde-teorin 5
2.4.2 Vrooms förväntansteori 6
2.4.3 Carver och Scheiers självregleringsteori 6
2.5 MASS-fartyg 7
2.5.1 Ändrad arbetsmiljö 8
3. Metod 9
3.1 Litteratursökning 9
3.2 Intervjustudie 9
3.2.1 Urval 9
3.2.2 Demografi 9
3.2.3 Datainsamling 10
3.2.4 Dataanalys - tematisk analys 10
3.2.5 Forskningsetiska överväganden 10
4. Resultat 11
4.1 Förväntningar på yrket 11
4.1.1 Given bild 11
4.1.2 Yrkets karaktär 12
4.2 Motivatorer att stanna 12
4.2.1 Psykosocial arbetsmiljö 12
4.2.2 Arbetets struktur 13
4.2.3 Arbetets karaktär 13
4.3 Framtidens sjöfart 14
4.3.1 Uppfattningar om framtida teknikutveckling 14
4.3.2 Förändringar i arbetet 15
5. Diskussion 17
6. Slutsatser 22
Källförteckning 23

Bilaga 1 28
Bilaga 2 30
Bilaga 3 31
Bilaga 4 35

1. INLEDNING

Världshandeln är beroende av sjöfart, då 90% av den globala transporten av varor sker på fartyg (Transportstyrelsen, 2021). Statistik från Trafikanalys visar att under 2021 hanterades 168 miljoner ton gods, 1,3 miljoner 20-fotsekvivalenter samt 53 miljoner ton råolja (Trafa, 2022). Sveriges ekonomi beräknas öka i omfattning under kommande decennier där sjöfartens omfattning är ett direkt resultat av ekonomisk tillväxt och rentav en förutsättning för Sveriges vidare ekonomiska tillväxt (Michail et al., 2021).

Men branschen står inför stora omställningar. Trots kontinuerlig global efterfrågan på sjötransport är flera faktorer av arbetslivet för enskilda fartygsbefäl ifrågasatta. Livsstilen för denna yrkesgrupp präglades förr av långa perioder till kaj med möjlighet till besök i andra länder och kulturer. Detta har på grund av ökade lönsamhetskrav och effektivisering av godsflödet ändrats (Jo et al., 2020). De tre senaste decennierna har sett ett skifte från traditionella, produktionsorienterade ekonomier till serviceorienterade ekonomier. Ekonomer menar dock att vi står inför en återindustrialisering, där den fjärde industriella revolutionen introducerar *cyber-physical production systems* där samverkan mellan teknologiska system, människor och miljön skapar förutsättningar för nya sätt att generera mervärde för företag (Aiello et al., 2019). Aiello et al. (2019) menar att det nya paradigmet, som benämns inom den maritima sektorn som ”Shipping 4.0”, kommer successivt att ersätta behovet av konventionella fartyg. Autonoma fartyg - *Maritime Autonomous Surface Ship* (MASS) - ändrar därmed branschens spelregler och ställer fartygsbefälen inför nya arbetsuppgifter samt kompetenskrav (International Maritime Organization, 2018). Dessa reformer slår på en bransch som redan idag är präglad av en utmanande arbetsmiljö ombord där frekvensen av både fysisk och psykisk ohälsa är större än hos normalpopulationen (Oldenburg et al., 2010). Arbetsmiljön är påfrestande, arbetsdagarna är långa och man är borta från familjen under långa perioder vilket anses vara en stor bidragande faktor till en hög stressnivå ombord (Thomas et al., 2003). I kombination med varierande sömnvanor och ett krävande arbete tros detta vara bidragande faktorer till den globala bristen på fartygsbefäl vilken uppgår till 26´440 (International Chamber of Shipping, 2021).

Sjöfartsbranschen står inför en utmaning med hänsyn till nyrekrytering av fartygsbefäl. Fartygsbefälets arbetsuppgifter ställer stora krav på den individuella sjömannens förmågor och konsekvenserna av misstag kan vara omfattande. Exempel på olyckor med ekonomiska konsekvenser av större mått är grundkörningen av fartyget Ever Given som blockerade Suez-kanalen (Russon, 2021), samt de omfattande miljömässiga konsekvenserna till följd av haveriet av Exxon Valdez (ITOPF, 2021). Vid brist på fartygsbefäl genereras ett ökat behov av nyutbildade styrmän men då utbildningen till styrman tar fyra år dröjer det innan arbetsmarknadens luckor fylls. För skolorna och den enskilda blivande sjömannen är utbildningen tidskrävande och kostsam. Under de senaste tre åren har ansökningarna följt en negativ trend i antalet sökande till sjöbefälsutbildningar (Universitets- och högskolerådet, 2023a; Universitets- och högskolerådet, 2023b). Trots att det råder en hög brist på fartygsbefäl så finns det fortfarande en stor grupp som stannar kvar inom yrket och förblir till sjöss. Det kan därför finnas ett värde i att vända på frågeställningen och undersöka vilka faktorer som är bidragande till att man går till sjöss och vad som motiverar fartygsbefäl att stanna till sjöss.

Kartläggningen av motiverande faktorer hos fartygsbefäl kan därefter användas för att rikta rekryteringskampanjer enligt vad som motiverar sjömän långsiktigt. Underlaget kan även användas för att stärka existerande fartygsbefäls motivation samt säkra motiverande aspekter

vid omställningen till en alltmer automatiserad sjöfart. Även rederier och branschorganisationer har möjlighet att applicera informationen för att maximera motiverande aspekter och bidra till en hållbar retention av fartygsbefäl, på lång sikt.

1.1 Syfte

Studien syftar till att utreda vad som initialt lockar personer att söka sig till en karriär som fartygsbefäl och vilka faktorer som upprätthåller motivation hos aktiva fartygsbefäl. Skillnader i motivation över tid ska utredas samt fartygsbefälens motivation i relation till framtida arbetsförhållanden som väntas i och med ytterligare automatisering av arbetsmiljön.

1.2 Frågeställningar

- Vilka förväntningar fanns på en karriär som fartygsbefäl hos nuvarande svenska fartygsbefäl innan de valde att starta en yrkesverksam befälskarriär till sjöss?

- Vad motiverar fartygsbefälen att fortsätta tjänstgöra ombord?

- Vilka attityder har fartygsbefälen inför ”Shipping 4.0” och hur kommer aspekter av denna påverka deras motivation?

1.3 Avgränsning

Svenska fartygsbefäl på fartyg med nordisk flagg inom gränserna reglerade i *Safety of Life at Sea* (International Maritime Organization, 2020) kommer att vara föremål för analys. Maskinbefäl exkluderas då deras motivatorer har i tidigare studier setts vara annorlunda från fartygsbefälens. Fartygsbefäl med varierande mängd arbetslivserfarenhet har valts ut för att inkludera både juniora och seniora befäls perspektiv. Omfattningen av urvalet av arbetslivserfarenhet eftersträvar en representation av de befäl som kommer att vara aktiva under flera år framöver, då automatisering och större styrning från land kommer att prägla arbetsmiljön. Därtill syftar den övre gränsen för arbetslivserfarenhet till att urskilja de fartygsbefäl som haft tillräcklig motivation för att jobba kontinuerligt och konsekvent till sjöss.

2. TEORETISK BAKGRUND

2.1 Arbetsmiljön till sjöss

Arbetsmiljön för fartygsbefäl ombord är präglad av flera aspekter med en negativ inverkan på besättningens hälsa. Delar av dessa är oundvikligt förenade med ett liv till sjöss, och vissa kan stå inom kontroll för landorganisationen och arbetskulturen. En artikel om arbetsklimatet för sjömän i svenska handelsflottan påvisar bland annat höga ljudnivåer samt en förhöjd risk för olyckor som delar av arbetsmiljön (Forsell et al., 2016). Sjömän löper även större risk att drabbas av olyckor med dödligt utfall där frekvensen av dessa är sexfaldigt högre hos danska sjömän jämfört med landbaserade yrken (Borch et al., 2012). Forsell et al. (2016) menar även att den psykosociala miljön är påfrestande och präglat av ett hårt arbetsklimat där 22% av män rapporterat att de blivit utsatta för kränkande behandling tillika 45% av kvinnorna. Långa arbetsdagar i en påfrestande arbetsmiljö och längre perioder borta från familj ses också vara en stor bidragande faktor till en hög stressnivå ombord (Thomas et al., 2003). Branschen som är utmanande och utmanad är nu även föremål för reformer och krav på effektivisering vilka slår på en bransch där frekvensen av både fysisk och psykisk ohälsa är större än hos normalpopulationen (Oldenburg et al., 2010).

Trots sjöfartens utmaningar har branschen bestått i århundraden och motivationen att gå till sjöss har historiskt varit olika mellan tidsepoker och individer - frivilligt eller påtvingat. Gemensamma viljor och värden över tid har setts vara att se världen om man inte hade pengar att resa, och i många fall som ett sätta att upprätthålla en maritim kultur och tradition (Sjöhistoriska, u.å.). Men uppfattningen av vad livet som sjöfarare innebär i en verklig kontext ses inte stämma överens med den av fartygsbefäl upplevda verkligheten. Hamnar har de senaste decennierna rört sig längre bort från staden och tiden i hamnen är kortare och ofta arbetsbetingad (Goss, 1995) varpå bilden av möjligheten till resor och kulturellt berikande äventyr är ifrågasatt i en nutida kontext. Det öppnar för frågan; vad motiverar moderna sjömän att, trots branschens utmaningar, fortsätta till sjöss och vad lockar intressenter att söka sig till ett sådan yrkeskarriär?

2.2 Shiptalks enkätundersökning

World Maritime University har gjort en omfattande studie, *Life at Sea survey* i *Shiptalk Limited* (2012) vars resultat publicerades 2012. Denna visar mönster och trender inom den globala handelsflottan och adresserar bland annat motivatorer hos juniora och seniora befäl på däck och i maskin, samt bland manskapet. Som anledningen till att gå till sjöss angav 42% av respondenterna att de ”ville ha en karriär till sjöss”. En förväntan om högre löner till sjöss sågs också vara en vanligt förekommande anledning till att vilja gå till sjöss, där 34% av respondenterna angav detta som en av flera anledningar till deras karriärval. 34% angav även att de gick till sjöss för att se världen. Gemensamt för dessa förväntningar är att de grundar sig på en äldre bild av sjöfart skild från dagens situation vilket bäddar för en negativ inverkan på långvarig retention av sjömän (Hein et al., 2020). Fartyg har nu även färre sjömän ombord med större spridning på nationaliteter vilket ökar risken för språkbarriärer och en ökad social isolering.

Utöver rekrytering av personal med motivationella profiler grundande i aspekter av det verkliga yrket behöver även retentionen av existerande seniora fartygsbefäl säkras. Höjda pensionsåldrar

där flera generationer sjömän samarbetar i en alltmer högteknologisk miljö utgör dock en kognitiv utmaning där ”*Information overload*” utmanar befäl i att sortera och processa navigatoriska data (Senčila, 2018). Yngre kadetter födda på 1990-och 2000-talet har dock en större teknologisk vana och kan läras upp snabbt i sortering av lämpliga data (Adam, 2016) vilket bäddar för en snabb introducering samt retention av fartygsbefäl med ambitioner om en lång karriär till sjöss.

2.3 Motivatorer hos fartygsbefäl

Vilka huvudsakliga aspekter får fartygsbefäl att stanna kvar inom sjöfart över lång tid? En forskningsrapport från 2017 menar att sjömän i hög grad drivs av externa faktorer och att instrumentella medel, så som lön, utgör den störst motiverande faktorn för att jobba till sjöss (Kanev et al., 2017). Inom vissa nischer av sjöfart förekommer interna motivatorer där anställda motiveras av ett personligt intresse för arbetet samt att arbetet har ett större mål än att göra ekonomisk vinning, exempelvis forskning, militär verksamhet och undervisning till sjöss (Kanev et al., 2017).

I Danmark genomfördes en enkätundersökning kring danska sjömän där 346 sjömän tillfrågades vad som bidrar till deras motivation. Respondenternas svar nyanserar bilden något kring vad som ger hög motivation;

> *“The work motivators which were identified were: duration of home leave, level of responsibility, and level of challenge.” (Haka et al., 2011)*

Psykosociala aspekter av arbetsmiljön ses som avgörande för motivationen och hjälper eller stjälper i många fall. 70% av aspekterna med högst positiv inverkan på motivationen är psykosociala samt 85% av de-motiverande faktorer. Mycket tid hemma ses vara en stark motivator för 80% av befälsgruppen (däck och maskin) och att vara borta hemifrån i alltför långa perioder ses vara de-motiverande. Den nästa största bidragande motivatorn är graden av delegerat ansvar och känslan av utmaning i jobbet vilket är viktigt för 79% av befälsgruppen. Lönen kunde ses motivera 70% av befälen och 13% av befälsgruppen angav att bra kollegor var en motiverande faktor (Haka et al., 2011). Utöver inversen av dessa motiverande faktorer; vilka aspekter av yrket är de mest de-motiverande faktorerna? Thomas et al. (2010) menar att långa törnar med långvarig separering från familj och vänner iland minskar sjömäns motivation och Haka et al. (2011) menar att en bristfällig balans mellan arbete och tid hemmavid är den störst de-motiverande faktorn. Längre törnar ses även bidra till minskad rapporterad lycka (Kypriotaki, 2023b; Haka et al., 2011). Bättre internet ombord ger besättningsmedlemmar möjlighet bibehålla kontakt med familj och vänner vilket kan underlätta den påfrestande psykiska stressen av att befinna sig avskuren från resten av samhället och nära och kära. Det möjliggör potentiellt också större styrning från rederiet (Kypriotaki, 2023a) vilket Haka menar kan minska motivationen hos befälen. Thomas et al. (2010) menar att arbetsgivare har stor möjlighet att påverka dessa negativa aspekter genom att erbjuda kortare törnar, möjligheter för nära och kära att tillbringa tid ombord under en seglats samt att skapa förutsättningar för fast anställning. De för rederiet ökade utgifterna kan rättfärdigas med att en större andel sjömän stannar kvar inom rederiet och att kostsamma sjukskrivningar minimeras på lång sikt (Thomas et al., 2010).

2.4 Teoretiska modeller för beteende och motivation

Den teoretiska definitionen av vad motivation är varierar mellan grenar av vetenskap och genom historien. Tidiga koncept och förståelsen kring motivation skiljdes åt och gav upphov till två grenar i början av 1900-talet vilken gav upphov till en diskussion kring *intrinsic/extrinsic motivation* det vill säga huruvida beteenden kan vara initierade av externa stimuli eller inneboende drivkrafter (Morris et al., 2022). Även nutida forskning tar avstamp i denna dikotomi däribland Kanev et al. (2017) som deklarerar att sjömän i hög grad är motiverade av externa stimuli, nämnt som instrumentella medel. Ytterligare en definition ges av Naylor et al. (1980) som ramar in motivation som processen att allokera resurser till olika beteenden för att maximera förväntad affekt. Nutida forskare (Latham, 2012) menar att motivation inom ett yrke snarare kan förstås som en synergi mellan ett val, en arbetsinsats, och uthållighet. I grund och botten kan motivation därav förstås som viljan att utföra ett arbete. Forskningen kring motivation har alltså skett över flera discipliner däribland arbetsterapi, organisationspsykologi och socialpsykologi. Bassett-Jones och Lloyd (2005) ger en överblick över forskare inom motivationsfältet genom tiderna och menar att Maslow, Vroom, Alderfer, McClelland och Locke varit präglande frontfigurer. Nutida forskare inkluderar också Deci (2015) och Beckmann & Heckhausen (2018).

En utav de tidiga forskarna kring motivation är Maslow (1954) som menar att den huvudsakliga drivande faktorn för att göra något är att tillfredsställa ett behov. Maslow (1954) presenterade en teori som kunde förstås som en behovshierarki i boken *Motivation and Personality*. Behovshierarkin visar de generiska behov en människa har och menar att de grundläggande mänskliga behoven behöver uppfyllas innan individen kan uppfylla senare, mer abstrakta mål. I första steget på behovstrappan finns fysiologiska behov exempelvis mat och vatten, och högst upp mål som självförverkligande (Maslow, 1954). Senare teorier delas upp i två grenar; *content-theories* (innehållsteorier) som beskriver vilka system eller komponenter som människor behöver och *process-theories* (processteorier) som analyserar och förutspår individers beteenden och processer (Bassett-Jones & Lloyd, 2005). Kanev et al. (2017) och Shiptalk (2012) har avhandlat resultat utifrån innehållsteorier men för att bättre kunna beskriva motivation som en pågående process där förändringar i arbetslivet har en inverkan tar denna studie ett nytt grepp på fartygsbefäls motivation undersöker hur motivation förändras över tid. Därför används lämpligast processteorier som beskriver pågående processer kring motivation som tar hänsyn till förändringar och därmed kan ses vara dynamisk.

2.4.1 Förväntan-värde-teorin

Beckmann & Heckhausen (2018) visar i *Motivation and Action*, på flera aspekter av motivation utifrån processteorin *Expectation-value theory,* förväntan-värde-teorin. Teorin menar att situationella parametrar det vill säga aspekter av den upplevda verkligheten, bedöms konstant av en individ och formar uppfattningen kring sannolikheten att uppnå ett önskat tillstånd. Detta utgår från att individer har möjlighet att titta framåt i tiden och delta i en ständigt pågående process av att fråga sig vilket beteende som leder till ett måltillstånd. Parametrarna som avgör bedömningen kring sannolikheten benämns som incitament och avgör uppfattningen kring förmågan att uppleva ett framtida måltillstånd. Motivation förstås därigenom som en drivkraft för att, bland alla möjliga framtida tillstånd, jobba resolut i en riktning i strävan efter att uppnå ett väldefinierat måltillstånd (Beckmann & Heckhausen, 2018). Vidare kan beteende förstås som en sökandeprocess efter ett måltillstånd, i sin tur associerat med en tidigare upplevd eller förväntad känsla, affekt. Möts en individ av ett internt positivt tillstånd i ett visst sammanhang

skapas en association till tillståndet som guidar individen till att senare upprepa sökandet efter tillståndet. Upplevs i stället en negativ association genereras negativ affekt som leder individen i motsatt riktning för att öka avståndet, diskrepansen, till tillståndet (Beckmann & Heckhausen, 2018). En tydlig bild av en framtida arbetsplats/befattning (måltillstånd), en positiv känsla kopplad till denna (affekt), och en uppfattning om en hög sannolikhet att uppnå måltillståndet kan därmed förstås som nyckelaspekter i motivation att söka ett specifikt jobb enligt förväntan-värde teorin.

2.4.2 Vrooms förväntansteori

Vrooms förväntansteori sprungen ur organisatorisk psykologi menar att motivation kan förstås som summan av tre komponenter; *valence*, *expectancy* och *instrumentality* (Vroom, 1964). *Valence*, valens, definieras av Vroom som ett positivt värde associerat med måltillståndet oavsett om det är internt eller externt. *Expectancy*, förväntan, är en bedömning av sannolikheten att måltillståndet faktiskt kommer att nås beroende interna förmågor och resurser eller externa förutsättningar. Exempel på aspekter som ligger till grund för graden av förväntan är personliga egenskaper, tillit till de egna resurserna men även externa parters agerande; Sjöbefälsskolor och rederier som skapar förutsättningar för anställning. *Instrumentality*, instrumentalitet, avser den anställdes uppfattning om sannolikheten att ett beteende och valensen vid måltillståndet korrelerar (University of Cambridge, 2016). Avseende motivation jämförs flera scenarier/måltillstånd enligt dessa principer där det mest sannolika och högst värderade måltillståndet allokeras flest resurser. Det valda måltillståndet ger på det sättet upphov till högst motivation.

2.4.3 Carver och Scheiers självregleringsteori

Self-regulation theory, självregleringsteori förkortat SRT först föreslagen av Carver och Scheier (1981) är en processteori som fokuserar på motivation i riktning mot ett tydligt måltillstånd och i synnerhet reglering av det egna beteendet för att uppnå måltillståndet. Övervakning och sedermera reglering av egna tankar och känslor sker kontinuerligt och detta kan användas för att förklara mer komplexa beteenden (Kanfer, 1990). Teorin består av fyra huvudsakliga komponenter; *standards* (standarder), *motivation* (motivation), *monitoring* (övervakning) och *willpower* (viljestyrka). Standarden är ett väldefinierat mål; ett önskat *måltillstånd* med positiv affekt. Motivation är viljan att minska diskrepansen mellan den nuvarande situationen och måltillståndet. Övervakning avser övervakningen av beteendet som krävs för att minska diskrepansen i riktning mot standarden. Vidare definieras den fjärde komponenten, viljestyrka, som en egenskap för att konsekvent jobba mot måltillståndet med positiv affekt. Exponeras individen för måltillstånd som är frestande men som inte står i linje med standarden krävs även denna viljestyrka för att avsäga sig andra måltillstånd med delvis önskvärda situationella parametrar men som inte tidigare är definierat som ett måltillstånd (Billore, 2023). I praktiken samverkar dessa fyra komponenter för att en individ ska röra sig resolut i en riktning mot att exempelvis bli styrman (standard) som görs genom motivation och viljestyrka tillika övervakning av det egna beteendet och omgivningen. Detta hindrar en individ från att avsluta utbildningen och välja en kortare väg med liknande arbetsmiljö (situationella parameter), exempelvis att mönstra som manskap i stället. Carver och Scheier (2016) utvecklar teorin i *Handbook of Self-Regulation* och menar att övervakningen används för att jämföra individens nuvarande situation med standarden. Diskrepansen mellan dessa två tillstånd motiverar rörelse i riktning mot måltillståndet för att minska diskrepansen mellan tillstånden.

Även motsatsen förekommer där ett måltillstånd är associerat med en negativ affekt varpå diskrepansen till standarden vill ökas.

Ett exempel på ett måltillstånd, standard, med negativ affekt kan vara att vara fattig. Upplevs en negativ känsla i den standarden motiverar det individen att öka diskrepansen till tillståndet, det vill säga röra sig mot en verklighet där den är rik. Två loopar sker då simultant; ett av främjande och ett av närmande; en diskrepans-ökande loop och en diskrepans-minskande loop (Carver & Scheier, 2016). I båda fallen motiveras ett *beteende* genom en bedömning av situationen och avläsning av diskrepansen. För en blivande styrman upplevs en positiv affekt av måltillståndet att befinna sig på bryggan eller uppleva bilden och förväntningarna som individen har av ett sjöbefäl. Måltillståndet kan vara abstrakt och dynamiskt men definieras allt eftersom vid utförande av konkreta handlingar (Carver & Scheier, 2016). Exempel på detta är att gå kurser stipulerade av Transportstyrelsen, utföra fartygsförlagd praktik, och klara teoretiska kurser på Sjöbefälsskolan. Successivt minskar diskrepansen till måltillståndet och den positiva affekten vid att kunna kalla sig sjöman upplevs av individen.

2.5 MASS-fartyg

Vid en framåtblick, är sjöfarten och sjömannens roll i denna under förändring. FN:s sjöfartsorgan *International maritime organization* (IMO) (International Maritime Organization, 2019) menar att omställningen till autonoma fartyg är nära förestående och ett scenario med helt autonoma eller fjärrstyrda fartyg kommer att realiseras. Autonoma fartyg definieras som fartyg med en viss grad självstyre och i kontrast till konventionella fartyg även en delvis beslutsfattande förmåga och mandat att utöva denna. Termen omfattar *Remotely Operated Vehicles* (ROVs), *Autonomous Underwater Vehicles* (AUVs), *Unmanned Surface Vehicles* (USVs) och även *Maritime Autonomous Surface Ships* (MASS) (ITS Norway & SINTEF, 2017). Drivande i utvecklingen av MASS är förhoppningar om ökad effektivitet och säkerhet genom en minskning av besättningsstorleken (Tsvetkova & Hellström, 2022) samt att minska kostnader för rederier och öka vinstmarginalen.

IMO (2019) menar att ”autonoma och fjärrstyrda fartyg testas i vissa havsområden” och under 2018 genomförde Wärtsilä ”*sea trials*” i kustnära vatten ombord färjan *Folgefonn* som utförde förtöjning, loss-kastning och navigering mellan tre hamnar autonomt. Manövrarna initierades av att en operatör tryckte på knappen ”segla” för att lämna över till datorn (Schuler, 2019). Ett annat rederi som är drivande i utvecklingen av MASS är det finskbaserade rederiet Finferries vars fartyg *Falco* utrustats för att självständigt gira vid förestående kollision samt kunna utföra förtöjningar autonomt. Detta anses kunna förbättra säkerheten vid dessa operationer (Finferries, 2018). Finferries vd Mats Rosin menar att huvudmålet är "... att öka säkerheten i sjötrafiken..." (Finferries, 2018). Med liknande ambitioner om att förbättra säkerheten har Wärtsilä lanserat ett beslutsstödsystem (AIM) där navigatören får möjlighet att välja om och i så fall vilket förslag som systemet skall utföra med syftet att minska risken för kollisioner (Huntly-Playle et al., 2021).

Ambitionerna ställs mot bakgrund av bister statistik som visar att 75 % av de olyckor som sker till sjöss inom alla kategorier av maritim verksamhet orsakas av människor (SAFETY4SEA, 2019). Wärtsilä uppger även att ”olyckor” kostade fraktförsäkringsbolag 1,6 miljarder USD under 2018, varav 80 % orsakats av mänskliga felhandlingar (Huntly-Playle, 2021). SAFETY4SEA (2019) menar därtill att trötthet, dåliga procedurer och brist på övervakning kan öka risken för misstag med 50 %. Fartygsbefälen själva menar dock att introducering av MASS

inte ses som en tillförlitlig lösning för att förbättra dessa siffror. Intresseorganisationen IMarEST genomförde en medlemsundersökning 2018 som undersökte attityder kring säkerhet avseende MASS. 33 % menade att ersätta mänskliga operatörer med maskiner kommer att minska säkerheten (Meadow et al., 2018). En expertpanel tillfrågades som konstaterade att förändringen skulle kunna förstärka en ”*blame culture”* vilken skulle kunna utmåla människor som orsaken till fel i maritima operationer. Panelen menade även att en källa till felaktigt agerande resulterande i olyckor var resultatet av dålig introducering av ny teknologi till besättningen (Meadow et al., 2018). Branschens försök till att förbättra statistiken genom att minska besättningsstorleken och öka andelen automatiserade processer är inte oproblematisk. Bainbridge (1983) menar att en ökad komplexitet i ett system gör att det finns fler platser i tid och rum där tekniken kommer att fallera. Dessutom kommer fler lager mellan teknologin och människan att öka svårigheten att komma åt och åtgärda ett problem i systemet samt kräva mer teknisk kunskap (Bainbridge, 1983). Förutsatt att MASS initialt övervakas av ett fartygsbefäl kommer denne därmed uppleva minskad kontroll över de komplexa tekniska systemen vilket kan försämra säkerheten.

2.5.1 Ändrad arbetsmiljö

För en ökad förståelse över framtida situationella parametrar för fartygsbefäl fördes personlig kommunikation med Jonas Wodelius som är instruktör inom bryggsystem vid Chalmers (J. Wodelius, personlig kommunikation, 29 september 2023). Wodelius (2023) förutspår inom ramen för MASS en högteknologisk bryggmiljö där fartygsbefälen upplever ett större informationsflöde avseende bottenbeskaffenheter, tidvattenströmmar, djupkurvor, skyddsområden och andra navigatoriska data i och med introduceringen av den nya sjökortsstandarden S-100 under 2024 (Admiralty, 2024). Kontrasterande IMO:s (2019) prognos menar Wodelius (2023) att autonoma fartyg inte kommer att ses i storskalig omfattning inom överskådlig framtid. Han menar på att detta kommer leda till att fartygsbefälen i stället verkar inom bryggor med beslutstödjande system vilket kan ge ökad variation i arbetet då mindre tid ägnas åt navigation. En minskad arbetsbörda väntas även generera en mindre besättning med bredare arbetsuppgifter och större ansvarsområden för däck-och maskin. Wodelius (2023) menar i likhet med Kypriotaki (2023a) att förbättrad kommunikation med landorganisationen skapar förutsättningar för större övervakning av fartygsverksamheten från rederiet samtidigt som det möjliggör navigationsstöd från land. Fartygen kommer därtill att effektiviseras volymmässigt med ökad lastvolym på bekostnad av boytorna. Boytorna kommer däremot att få en standardhöjning och möjligen en tystare miljö. Sammanställning av den Wodelius givna bilden återfinns i bilaga 4.

3. METOD

3.1 Litteratursökning

Datainsamling till grund för bakgrund och teori genomfördes genom databaser via Chalmers bibliotek, scholar.google.se samt bibliotekets personal. Sökord som användes var bland andra; *motivation, seafarers, mental health, working at sea, wellbeing, motivational factors,* sjömäns motivation. Tidiga större studier inom forskningsfältet identifierades däribland *Life at Sea Survey: Seafarer attraction and retention survey* (Shiptalk Limited, 2012), och ”Att arbeta till sjöss” (Granlund & Vansvik, 2012). Även information från myndigheters hemsidor har använts för att erhålla statistik och ge en bredare bild över ämnet. För studier av motivationsteorier användes framför allt pdf:er och e-böcker av läroböcker inom ämnet samt vetenskapliga artiklar. Referenser har använts med hänsyn till dess trovärdighet, plats för publicering, datum för publicering samt huruvida utgivarna haft ett egenintresse i publiceringen av informationen.

3.2 Intervjustudie

3.2.1 Urval

Studien har genom ett strategiskt, representativt och heterogent urval samlat data enkom från respondenter inom avgränsningen. Det strategiska urvalet av fartygsbefäl säkerställde att respondenterna hade den bakgrund, befattning och erfarenhet som behövdes för att svara på de frågor som ligger till grund för studien. Initial kontakt etablerades med rederierna i tre av fallen och tre fartygsbefäl kontaktades utan länk via ett rederi. Därefter intervjuades fartygsbefälen löpande fram till att materialet nådde en teoretisk mättnad då samma teman återkom och datan varken fick mer djup eller bredd (Alvinius et al., 2023). Sammanlagt intervjuades 6 respondenter.

3.2.2 Demografi

De 6 respondenterna hade en medelålder på 42 år. Två utav dessa hade styrmansbrev och fyra därtill skepparbrev. Respondenterna hade en medelålder av 42 år med en minimiålder om 23 år och maximiålder 56 år. Den genomsnittliga tiden till sjöss var 17 år, minimitid 1 år och maximitid 29 år. Tre av respondenterna hade majoriteten av sjötiden inom RoPax i närfart, två hade varit verksamma inom tank i europafart, och en inom offshore i oceanfart. Av respondenterna var en kvinna, och fem män. Två utav respondenterna intervjuades fysiskt och fyra via videosamtal. Tre deltagare erhölls efter kontakt med rederier med besättningar inom avgränsningen för studien efter visat intresse via mejlkontakt eller marknadsföring i tidskriften Sjöbefälen (se bilaga 2), utgiven av Sjöbefälsföreningen vilket är en fackorganisation med syfte att främja medlemmarnas fackliga ekonomiska och sociala intressen (Sjöbefälsföreningen, 2023). Intresseanmälan gjordes av intresserade respondenter varpå respondenter inom avgränsningen tillfrågades intervju. Resterande tre tillfrågades genom ett strategiskt och uppsökande urval utifrån avgränsningen och dess lämplighet för studien.

3.2.3 Datainsamling

Studien är en kvalitativ intervjustudie som syftar till att lyfta fram nuvarande och framtida motivationsfaktorer hos svenska fartygsbefäl. Denscombe (2018) menar att kvalitativa forskningsstudier med ett mindre antal respondenter främjar möjligheten för mer detaljerade beskrivningar varpå semi-strukturerade intervjuer valdes som metod. Respondenterna intervjuades i 30 minuter utifrån tema-frågor kring förväntningar, motivation, skillnader mellan förväntningar och verklighet, och framtidsbilden enligt intervjumallen i bilaga 3. Respondenterna fick utrymme att själva styra och fördjupa sig på det som hen visade intresse för (Denscombe, 2018), vilket anses förbättra datainsamlingen (Cachia & Millward, 2011). Följdfrågor ställdes till svar som var särskilt intressanta utifrån frågeställningarna. Efter 6 respondenter uppfattades att svaren hade återkommit och nytt material kom inte till ytan varpå studien kunde avslutas. Intervjuerna dikterades och importerades till en transkriberingstjänst, OTranscribe (https://otranscribe.com/) som analyserade ljudfilerna från samtliga intervjuer och levererade en bastranskribering. Denna behandlades och förfinades manuellt och utgjorde sedermera underlaget för analys.

3.2.4 Dataanalys - tematisk analys

Respondenterna intervjuades och bastranskriberingarna importerades till kodningsprogrammet Nvivo där utvalda delar markerades och kodades som huvudteman och subteman utifrån temafrågorna. Datan sammanställdes och respektive subteman analyserades utifrån tematisk analys där gemensamma drag och skillnader för respektive fråga användes som verktyg för att enklare definiera trenderna (Alvinius et al., 2023). Induktiv analys användes där subteman kunde ses växa fram under processen i takt med att data samlades in (Alvinius et al., 2023). Två grupper identifierades med gemensamma inbördes egenskaper; juniora fartygsbefäl med mindre än fem års sjötid, och seniora fartygsbefäl med mer än 5 års sjötid. Bastranskriberingarna importerades löpande till Nvivo som användes för att koda transkriberingarna. Ett antal koder växte snabbt fram och höll sig relativt konstanta i omfattning då teman kändes igen. Dessa huvud- och subteman användes för analys och sedermera presentation av resultatet.

3.2.5 Forskningsetiska överväganden

För att säkerställa att studien följer forskningsetiska grunder så har studien valt att följa principer satta av Vetenskapsrådet (Vetenskapsrådet, 2002). Innan intervjuerna startades informerades respondenterna om vad studien handlar om, samt i vilken betydelse de har för resultatet och studien i sin helhet. Här delades även information om att de utan några förklarliga anledningar kan dra sig ur intervjun och upphöra sin medverkan. Vidare har respondenterna givits möjlighet till att skriva under ”Godkännande för medgivande” (se bilaga 1) där respondenterna upplystes om att arbetet kommer att skydda deras identitet så till den grad att det inte går att koppla något som presenteras i studien till dem personligen. Här hade även respondenterna möjlighet att välja om intervjun fick spelas in eller inte, vilket alla respondenter godkände. Ingen av respondenterna har erhållit någon ersättning.

4. RESULTAT

Analysen genererade tre huvudteman som bygger på frågeställningarna och totalt 7 underteman som ger en djupare förklaring till respektive tema. Förväntningarna på yrket kunde delas upp i given bild och yrkets karaktär, motivatorerna att stanna till sjöss delades upp i psykosocial arbetsmiljö, arbetets struktur samt arbetets karaktär. Frågeställningen kring befälens syn på framtidens sjöfarts delades upp i uppfattningar kring framtida teknikutveckling samt förändringar i arbetet.

4.1 Förväntningar på yrket	4.1.1 Given bild
	4.1.2 Yrkets karaktär
4.2 Motivatorer att stanna	4.2.1 Psykosocial arbetsmiljö
	4.2.2 Arbetets struktur
	4.2.3 Arbetets karaktär
4.3 Framtidens sjöfart	4.3.1 Uppfattningar om framtida teknikutveckling
	4.3.2 Förändringar i arbetet

Respondenterna kan delas upp i två grupper; juniora- och seniora befäl. Tydliga skillnader kan ses mellan dessa två grupper avseende graden av romantisering kring ett liv till sjöss i 4.1, och upplevelsen, synen och förhoppningar kring det egna arbetet i en framtida sjöfartsgeneration med större teknisk komplexitet i 4.3. Avseende motivation hos samtliga nutida intervjuade fartygsbefäl visar studien att mjuka värden såsom arbetskollegor som man trivs med, starka sociala band inom besättningen och en variation i arbetsuppgifter och omgivningar har visats ha en stark positiv effekt på motivationen.

4.1 Förväntningar på yrket

4.1.1 Given bild

Bilden av vad det innebar att jobba till sjöss innan de blev fartygsbefäl varierade mellan respondenterna. Sinsemellan var kontaktytorna mot sjölivet olika utformade och olika stora. En respondent hade sett en marknadsföringsfilm på Youtube vilket lockade den till yrket och att senare söka till Sjökaptensprogrammet. Mer förekommande var att vara uppväxt i skärgården med flera kontaktytor och en stor exponering mot maritim kultur. Ofta hade en släkting eller närstående berättat historier eller praktiskt instruerat och inskolat respondenten inför yrket.

Bland de äldre befälen var en romantisering förekommande, det vill säga en skillnad mellan den givna bilden och den senare upplevda verkligheten. Intryck och uppfattningar har setts komma från närstående och historier från dessa har bidragit till uppfattningen kring resor och äventyr som, delvis missvisande, en del av yrket. En respondent berättar om en närståendes historier;

”Att ja du lille (respondenten), här på mina 10 fingrar så kan jag berätta för dig vilka länder jag inte har varit i, alla andra ställen har jag varit sa han, och det tyckte jag lät jättespännande, och det var nog inte riktigt, riktigt sant.”

Medvetenheten om denna romantisering varierade mellan respondenterna. En utav respondenterna förstod att alla aktiviteter i skeppar-historierna förmodligen inte var sanna, och att sjöfarten såg annorlunda ut än när släktingen gick till sjöss. En respondent nämner att flera tidiga kollegor (på däck) hoppade av yrket när de insåg att jobba till sjöss var mindre glamoröst och fysiskt tuffare än vad de hade föreställt sig. Flera respondenter menar dock att den gradvisa inskolningen i yrket genom praktik eller tid till sjöss som matros bidragit till en representativ bild av vad arbetet i sig innebär och hur det är att vara till sjöss innan denne gjorde det till en karriär. Bland de yngre respondenterna som varit till sjöss på praktik under utbildningen visades att praktiken gjort dem väl förberedda inför yrket och att praktiken gett dem en representativ bild. En respondent hade en bild av en sjökapten i vit uniform på bryggvingen men menar att i verkligheten består yrket av vettinginspektioner, att utföra lossning i 8 timmar nattetid, och göra tankrent – en bild som skiljer sig från den förstnämnda. Hos vissa respondenter hade den tydliga bilden och romantiseringen initialt bidragit positivt till motivationen där en respondent sade;

”När jag pluggade hade man ju målet hela tiden att få ett styrmansjobb och det kändes ju ganska häftigt och kul, mycket ansvar och så där. Och det var ju det som drev en då”

4.1.2 Yrkets karaktär

Yrkets särskilda karaktär med en lång arbetsperiod till sjöss ifrån familj och vänner iland, långa arbetspass, och en lång period av betald ledighet hade en påverkan på respondenterna vid valet att jobba till sjöss. Tre huvudsakliga aspekter kunde ses locka respondenterna till yrket; (1) äventyrslust, (2) variationen på jobbet, och (3) långa ledigheter.

Möjligheten att få resa till andra länder och navigera ”*world wide*” lockade majoriteten och i synnerhet inom den seniora gruppen där en flygbiljett därtill motsvarade en månadslön. Ett tekniskt intresse var inte förekommande hos samtliga, men en lust för navigering och att utöva en yrkeskunskap med navigationsinstrument kunde ses hos vissa. Att få resa till andra länder och att ha ett annorlunda yrke var också något som bidrog till lockelsen att gå till sjöss. Synen och förväntan på ett yrke där man inte fastnar i ett vanligt kontorsjobb utan där varje dag skiljer sig åt och är varierande sågs som utmanande och givande. Friheten att bestämma över hur hen planerar sin lediga tid hemma sågs också bidra positivt till förväntan på yrket. En respondent sade:

”… man jobbar på plats och sen så är man hemma och så skiter man lite i jobbet och sen så är man på plats och så är det 100 % jobb - det är ganska nice tycker jag.”

4.2 Motivatorer att stanna

4.2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön trädde fram som en tydlig motivator hos fartygsbefälen. Vid frågan kring vad som motiverar dem framkom att känslan av gemenskap bland besättningsmedlemmarna och att träffa nya människor är särskilt viktigt för fartygsbefäl oavsett ålder och tid till sjöss. Samtliga respondenter har angett att den sociala aspekten av yrket, professionell- och ledig kommunikation, är en av de största faktorerna som motiverar dem. En befälhavare med decennier till sjöss svarade kort och gott:

”Störst motivator är väl arbetskamraterna såklart.”

Den sociala aspekten är starkt knuten till levnadssättet ombord där man spenderar både arbetstiden och till viss del fritiden med skeppskamraterna. Flera respondenter tar upp utmärkande saker för livet ombord exempelvis en ökad sårbarhet i och med att vara till sjöss, och att man umgås väldigt tätt inpå varandra där en respondent menar att man blir som en liten familj ombord. Kommunikation mellan avdelningar ombord, känslan av sammanhållning och att känna sina arbetskollegor ses genomgående ge värde för respondenterna. En befälhavare menar att som team kunna lösa problem som kräver specialkompetens och att vara väl bekant med sin teams förmågor bidrar positivt till motivationen. Antalet i besättningen ses även ha viss påverkan på motivationen och trivseln där två besättningsmedlemmar anses vara för få och med tio i besättningen upplevs att det alltid finns någon att prata med och man kan hitta en likasinnad. Sociala interaktioner som inte är arbetsrelaterade ses vara särskilt värdefulla. En respondent exemplifierar detta och säger att de skojade med varandra och sydde ihop varandras byxor för att få varandra att tro att de gått upp i vikt. Respondenten menar att jobbet i sig sällan är kul men att det finns stort värde i det sociala samspelet runtom jobbet.

4.2.2 Arbetets struktur

Arbetsformen har upplevt bidra till motivationen hos samtliga fartygsbefäl och för vissa är perioder av längre ledighet en ren förutsättning för att stanna kvar inom branschen samt orka med mentalt och fysiskt. De seniora fartygsbefälen ser ledigheten i högre grad som en ren förutsättning för att återhämta sig och ladda upp inför arbetsbördan i tjänst; särskilt på vintern med mer krävande navigering. Bland de juniora befälen ses ledigheten ha ett egenvärde, där de uppskattar möjligheten att kunna vara fullt närvarande på jobbet och i jämförelse med andra landjobb vara helt ledig när man inte arbetar. Ett juniort fartygsbefäl inom tank menar att det är särskilt viktigt att på-och avmönstringar är pålitliga, och att hen behöver det för att det ska kännas värt att stanna kvar till sjöss. Ökade möjligheter att jobba hemifrån på landjobb efter Coronapandemin gör att arbetsformen till sjöss uppfattas än mer speciell, menar en respondent. Det ökar trycket på tillförlitligheten till avmönstringar vilket kan skapa förutsättningar för planering och ett socialt liv i land. Förutsägbarheten i jobbtörnar var därmed mer avgörande för upplevelsen av yrket än längden på törnarna.

4.2.3 Arbetets karaktär

Avseende jobbets kvalitéer har flera saker fått respondenterna att stanna kvar. Att vara ute på havet sägs av flera vara en härlig känsla och en vacker och varierande utsikt är något som ger värde. Framför allt kan variation ses vara, utöver den psykosociala miljön, den starkast motiverande faktorn där fem av sex respondenter anger variationen i arbetet som motiverande. Känslan av äventyr, resa och att se nya platser har initialt lockat, men variationen i utsikt och arbete samt oförutsägbarheten ses motivera fartygsbefäl. En respondent sammanfattar lockelsen:

”...alltså inte ha ett sånt där inrutat liv där du läst att det måste gå till kontoret varje dag…”

För ett fartygsbefäl på ett RoPax-rederi med fast trad var även där variation en viktig faktor avseende arbetsuppgifter, och att ingen dag var den andra lik. Hen roterar mellan olika fartyg

för att bredda yrkeskunnandet, lära sig mer om olika praxis och uppleva variation i arbetet. Den yngre befälsgruppen tillika en i den äldre befälsgruppen tycker att lära sig nytt och gå fortbildningskurser bidrar till känslan av motivation. Flera respondenter menar att motivationen inte finns i arbetsuppgifterna utan i omgivningen. Två respondenter sade att exempelvis vinka bilar, justera trycket i en tross eller frakta olja i sig är inte kul, men att tidigare nämnda socialisering och att utmanas i särskilda uppgifter bidrar till motivationen. Kontinuerlig breddning och fördjupning av de egna kunskaperna ses bidra starkt till upplevelsen av motivation hos flera respondenter, och är för en respondent avhängande för att fortsätta inom yrket.

Hos medlemmar i den äldre befälsgruppen ger utbildning av sjömän och/eller bidrag till nästa generation sjömän mervärde. En utav respondenterna jobbade under en del av karriären som navigationslärare och upplevde stor glädje i att lära ut och se kunskaper ”landa” hos sina elever. Upplevelsen av att ge kunskaper vidare och uppfylla ett upplevt samhälleligt eller socialt ansvar har visat sig hos flera i den äldre befälsgruppen. En respondent har förhoppningen om ökad inflaggning för överlevnad av svensk sjöfart och en respondent på ett RoPax rederi menar att i det i början av karriären var viktigt att resa och uppleva äventyr medan det på senare år känts allt viktigare att uppfylla ett ansvar mot omvärlden. Det kändes allt viktigare att svensk sjöfart hade en positiv bild mot resten av samhället, minskade sina utsläpp i atmosfären, och utförde ett uppdrag i form av handelsutbyte och import/export av transportenheter på bildäck.

Vid frågan om vad de trodde motiverade andra fartygsbefäl svarade majoriteten att ”ledighet och lön” sannolikt var det som motiverade andra. Det fanns därmed en föreställning bland fartygsbefälen själva att hårda värden och instrumentella medel utgör primära motivatorer för fartygsbefäl inom handelsflottan.

4.3 Framtidens sjöfart

I den framåtblickande delen av intervjun presenterades en sammanställning kring förväntade förändringar inom arbetssätt och arbetsform under de kommande decennierna (bilaga 4). Därefter gav befälen sin syn på den tekniska utvecklingen och hur det skulle komma att påverka dem. Det fanns en skillnad i synen på framtidens sjöfart och den egna rollen i denna mellan de juniora och seniora befälen. Det var inte tydligt vad som skulle kunna motivera befälen i ett framtidsscenario då det inte fanns en enhetlig och övergripande syn på hur rollen som operatör eller övervakare skulle se ut. Generellt uppfattades framtiden vara långt bort. En framtid med mer autonoma fartyg var heller inte önskvärd hos alla, där en respondent sade;

”Vi sätter en tankbåt rätt i kajen här så går det 20 år till…”

4.3.1 Uppfattningar om framtida teknikutveckling

Att framtidens sjöfart kommer att utvecklas till en mer digitaliserad arbetsmiljö var respondenterna eniga om. Bekanta arbetsuppgifter från dagens sjöfart kommer sannolikt att digitaliseras och nya arbetsuppgifter troddes komma till. Det fanns en tro om förbättrad effektivitet och säkerhet till följd av fler övervakningssystem då större mänskligt fokus kan riktas till kritiska uppgifter. Den känslomässiga kopplingen till upplevd säkerhet sågs tydligt bland de seniora befälen och synen på säkerheten skiljde sig hos seniora befäl.

Respondenter i den äldre befälsgruppen uttryckte oro för ökad komplexitet i bryggsystemen. Den inneboende opålitligheten av att befinna sig till sjöss ställer höga krav på tilliten till de tekniska systemen, vilket visas i intervjuerna. De negativa förväntningarna om framtidens sjöfart utgörs av en känsla av bristande verklig redundans där ihopkopplade system kan leda till att ett systemfel påverkar alla andra system. En respondent menar att om till exempel flera instrument är kopplande till samma kopplingsplint eller två antenner sitter på samma mast kommer troligtvis alla instrument att gå sönder om det blir besvärligt väder. En av respondenterna pekar på vikten av att besitta kunskap för att kunna reparera den teknik som finns ombord då frågan inte är om, utan när, en komponent går sönder:

”Det gör ingenting för då kan vi använda den andra och på en resa över Atlanten eller någonting sådant så men blåser hela masten ner och alla antenner försvinner. Eller är allting ändå kopplat till samma? Alltså det här (är) falsk redundans. Alla antenner är kopplade till samma.”

Även risken för GPS-störningar kan komma att påverka systemen i en allt större utsträckning vilket ökar känslan av misstro till framtida navigationssystem. Utöver en rädsla för signalstörningar och bristande redundans fanns en misstro för hur det eventuella informationsflödet kommer att påverka arbetsmiljön på bryggan. Det spås att det kommer att bli svårare att sortera ut viktig information och att bryggor i ett bredare perspektiv kommer att utformas med teknik och utveckling i fokus i stället för användarvänlighet. Ett exempel ges av en respondent:

”En touchskärm har inte på ett fartyg att göra för att det är för dålig kvalitet. Det är sämre än en Ipad, och det alltså vibrationer, det ena och det andra, och det finns inget med touchskärm ännu vad jag vet som har en potentiometer för att ändra ljuset.”

Det fanns även en förväntan att kompetensen ombord kommer att öka i samband med införande av mer komplexa system – något som ställer nya krav på utbildning inför ett framtidsscenario. Vakthavande styrman måste ha tillräckligt med kunskap för att se när systemen inte ”tänker” korrekt i olika situationer. Förståelsen för de marintekniska systemen även vid en högre grad av automatisering menar flera respondenter är fortsatt viktigt. En respondent menar att erfarenheten av att ha jobbat till sjöss blir allt viktigare då kunskapen blir mer sällsynt vilket för hen utgör en motivator.

4.3.2 Förändringar i arbetet

Förändrade arbetsuppgifter

Att gå från att vara nautiker till operatör är något en del av respondenterna upplever som positivt, särskilt i en roll som operatör för flera fartyg. Möjligheten att jobba iland kan ses förbättra sociala aspekter samtidigt som graden av utmaning, fortbildning och användande av särskild kompetens består. En av respondenterna anser att specialisering inom ruttplanering och hänsynstagande till nya framdrivningssystem som segel resulterar i nya utmaningar vilket spås motivera positivt i en roll som operatör i land. Att minska miljöpåverkan av sjöfarten i samband med förändringen ses också som positivt. Det fanns särskilda premisser för att rollen som operatör skulle vara motiverande, däribland att man jobbar iland med fortsatt skiftarbete och respondenterna underströk vikten av praktisk förståelse från fartyg för att kunna analysera situationer korrekt. Att vara operatör men fortfarande ombord ses som mindre positivt då det

enligt vissa respondenter leder till ett mer monotont arbete. En respondent menar att ett smartare bryggsystem bäddar för en lägre arbetsbörda om det fungerar, samtidigt som systemfel kan generera en större arbetsbörda:

”För att ja, det är svårt att säga, men ja, det kan ju vara att det är mindre arbetsbörda, lite mindre stress. För att det har så mycket stöd av alla teknologier, och Ja sen om det inte funkar, då blir det väl en jättestor stress.”

En breddning av yrkesrollen ses som positivt av vissa respondenter. De juniora befälen ställer sig positiva till en generalisering av sina arbetsuppgifter och spås få en större inblick i andra arbetsområden ombord, till exempel maskin vilket kan ge ökad hänsyn och förståelse i vardagligt arbete samt vid kritiska situationer. Ändrade arbetsuppgifter anses inte minska nuvarande yrkesstolthet då fartygsbefälen har flera färdigheter utöver navigering att känna stolthet över. En respondent menade att det kommer att finnas en ökad stolthet i att tjänstgöra i en högteknologisk miljö medan övriga respondenter ansåg att stoltheten skulle bestå men inte öka eller minska. Dock påpekades en skepsis mot en minskning av det praktiska hantverket som är aktiv navigering.

Sociala aspekter

Hälften av respondenterna såg inte något negativt med en minskning i besättningsstorlek, trots att mängden socialt umgänge ombord redan minskat - arbetsrutinerna gör att respondenterna upplever att de arbetar på vakten för att sedan återhämta sig så effektivt som möjligt på frivakten. Vissa respondenter i den seniora befälsgruppen menar att det kommer att ställas högre krav på möjligheten att upprätthålla kontakten med familj och vänner iland och att pålitligt Wi-Fi och 3G-täckning bör prioriteras. De juniora befälen menar att en stor och varierad besättning är viktigt för det sociala umgänget ombord, och antyder att en minskning i besättningsstorlek kommer att upplevas negativt. En av respondenterna utrycker att en besättning om 15 personer upplevs som gränsen för liten och att hen anser att en större besättning skulle vara att föredra.

”Ja, men jag gillar ändå att det är… alltså vi är redan få tycker jag, vi är 15 stycken nu.”

Att kunna välja vem man kan umgås med är viktigt då det sociala livet på bryggan kan variera från frivakten vilket ytterligare bidrar till variationen.

5. DISKUSSION

Tidigare forskning kring motivation av fartygsbefäl menar att lön är en stor motivator (Kanev et al., 2017; Shiptalk, 2012). De intervjuade befälen pratade inte själva om lön som en viktig motivator men det fanns en föreställning om att andra fartygsbefäl inklusive deras kollegor trodde att lönen var vad som attraherade dem till yrket och fick dem att stanna kvar. Detta framkom däremot inte i våra resultat. I likhet med studien på danska befäl (Haka et al., 2011) visar vår studie att den största motivatorn är mjuka värden – aspekter av det sociala livet ombord och variationen i arbetet.

Det fanns förväntningar som lockade respondenterna att gå till sjöss men det fanns en skillnad mellan de ursprungliga förväntningarna på livet till sjöss och de motivatorer som varat över tid och fick dem att stanna kvar. Bland de initiala förväntningarna återfanns i flera fall en tanke om att resa och uppleva äventyr på sjön. Det fanns även en tydligt definierad, och i viss mån romantiserad, bild av vad yrket skulle komma att innebära. Särskilt i den seniora befälsgruppen kunde man se den positivt laddade och delvis felaktiga bilden av en sjökapten idag:

”Det är klart att det var ju broschyrer med en uniformerad man från en färja som stod på bryggan som dem skickade ut. Men i själva verket kanske det är jobbigt, mer handla om tankrengöring eller knacka rost.”

Trots att livet till sjöss inte var som väntat valde fartygsbefälen att stanna ombord. Varför det? Vilka motivatorer var starkast och hur kan deras motivation förstås utifrån processteorier kring motivation? Det sociala i tillvaron trädde fram som en stark motivator; samvaro med skeppskamrater, att kunna snacka lite skit och ha kul tillsammans. Även storleken på besättningen var viktigt för att hitta en eller flera man trivdes särskilt bra med. En respondent uttrycker följande avseende socialisering ombord;

”Det fina när man har lite större besättningar det är ju att man behöver liksom, man kan välja lite vem man umgås med om man nu vill umgås med någon och man behöver inte alltid tjöta med den man tycker värst om liksom, utan man kan prata lite med dem andra och lära sig ändå.”

Ombord såg seniora befäl ett värde i att föra kunskap vidare till yngre befäl och kadetter samt att svensk sjöfart ska få högre social status i samhället ansågs även också vara viktigt. Det inkluderar ett större socialt ansvar för att lära upp yngre fartygsbefäl, något som flera i den äldre seniora befälsgruppen sett stort värde i. Funktionen av framgångsrik socialisering ombord och nedre- och övre gränser på team som förutsättning lämnas till vidare forskning men bör lyftas som en, hos fartygsbefäl, medveten komponent för att det sociala livet ombord ska fungera. Bland den äldre befälsgruppen sträckte sig den sociala delen även utanför situationen ombord, där ett ansvar för arbetskamrater och miljön har setts vara viktiga.

Därtill var variationen i arbetet särskilt viktig för att fartygsbefälen skulle känna sig motiverade. Att lära nytt, delta i fortbildningar, och att ställas inför nya utmanande situationer för att sedan behärska dem sågs vara starkt bidragande till motivationen. I fall där längden på traden minskade den naturliga variationen skapade man egen variation inom yrkesrollen. En befälhavare roterade mellan fartyg inom rederiet för att uppleva olika praxis, lära sig och lära ut andra arbetssätt och uppleva en högre grad av variation. Detta stämmer med väl med tidigare forskning – att flera aspekter motiverar, där variation och långa perioder hemma nämns som viktiga motivatorer (Haka et al., 2011).

Förväntningarna om att resa och vara på äventyr uppfylldes sällan i jobbet då flera befäl berättade att resandet inte sträckte sig längre än till och från båten via flygplatser och till hamnar. Den förändrade karaktären i sjömannens livsstil avseende kortare tider till kaj och en utlokalisering av terminaler bort från städer är tidigare dokumenterat (Jo et al., 2020). Men arbetets struktur av längre sammanhängande perioder hemma visade sig utgöra en möjlighet att få uttryck för ursprungliga motivationer som initialt lockade befälen till sjön men som gått förlorade i och med arbetets förändrade karaktär. I den juniora befälsgruppen, och i viss mån den seniora, kunde man se att denna typ av struktur möjliggjorde friheten att resa och äventyr på fritiden utanför ramen för arbetet. Däremot så var det en ren förutsättning för den seniora befälsgruppen då respondenterna uttryckte att arbetet var påfrestande psykiskt och fysiskt, vilket även tidigare forskning visar (Thomas et al., 2003; Haka et al, 2011). Tryggheten att avmönstringsdatum skulle hållas och att man fick åka hem när det var sagt var en förutsättning för vissa att fortsätta arbeta till sjöss då det möjliggjorde ett drägligt liv i land avseende planering av familjeliv och att möjligheten att upprätthålla stabilitet. En respondent nämnde att arbetsformen framstod som alltmer speciell i jämförelse med många landjobb och deras förbättrade möjligheter att jobba hemifrån, och att det gjorde förutsägbarheten i avmönstringar en förutsättning för att fortsätta jobba till sjöss. Att genom en tydlig struktur kunna planera sin lediga tid hemmavid på ett tryggt sätt ger fartygsbefälen den möjlighet som behövs för att ge utlopp för de motivatorer som initialt lockade dem att gå till sjöss, där framför allt resande och att upptäcka världen stod i fokus.

Självregleringsteori

Självregleringsteori enligt Carver och Scheier (1981) skulle kunna illustrera från ett mera teoretiskt perspektiv varför sjöbefäl väljer att stanna trots att verkligheten visade sig vara annorlunda än vad de först föreställde sig. Denna teori menar att motivation kan ses som resultatet av fyra komponenter. När befälen trädde ut i arbetslivet mötte de andra situationella parametrar än vad som dittills motiverat dem och en annan *standard.* När diskrepansen till måltillståndet med positiv affekt inte minskade i önskad takt minskade därför också motivationen. Resor och att stå på bryggvingen med sjökaptensuniform upplevdes vara långt bort även efter examen till fartygsbefäl vilket sågs genom *monitoring* – övervakning av situationen. Men resultaten i denna studie visade däremot att bilden av yrket förändrades över tid och *standarden* breddades. Fartygsbefälen var därför fortsatt motiverade i sitt yrkesutövande och använde *willpower* för att reglera det egna beteendet. Som tidigare nämnt möjliggjorde arbetets struktur befälen att få uttryck för initiala motivatorer på fritiden. Genom övervakning och sedermera självreglering kan motivationen ses därför ha bestått enligt självregleringsteori. Dessa insikter är viktiga och kan användas för att förstå och förvalta vad som sjöbefälen värdesätter i framtida rekryteringsåtgärder.

Framtiden

Bilden av den framtida bryggmiljön som presenterades under intervjuerna enligt bilaga 4 utgjorde underlaget för respondenternas egna åsikter i ämnet, vilket styrker bilden att bilden av framtiden är diffus och ses vara långt bort. En av respondenterna uttryckte att tanksjöfarten utvecklas långsamt och att omställningen till MASS kommer att ta tid:

” (Tankbranschen) kommer inte ligga i framkant när det kommer till autonoma fartyg till exempel.”

Även om respondenterna upplever en distans till framtidens sjöfart menar IMO (2019) att en autonom sjöfart kommer att bli verklighet inom en överskådlig framtid. I respondenternas svar kunde man även se att framtiden skapade större möjligheter för variation. Som resultat av en minskad besättning kommer ett större antal arbetsuppgifter fördelas på de som finns kvar ombord, något som ger framtida fartygsbefäl möjlighet att lära sig nya system och rutiner vilket förutspås höja motivationen.

Ytterligare ett teoretiskt perspektiv på sjöbefälens motivation är Vrooms förväntansteori (1964). Enligt denna teori så kan motivation förstås som en produkt av valens (upplevt värde), instrumentalitet (bedömning av huruvida beteende genererar resultat) och förväntan. Förväntan för ett än mer varierat arbete ökade i samband med presentationen för vad en framtida bryggmiljö skulle innehålla. Då variation hade ett positivt värde för fartygsbefälen kunde man se att en ökad förväntan för mer variation i framtiden ökade motivationen inför framtidens sjöfart. Kunskapen om och förståelsen för detta kan användas för att säkra fartygsbefäls motivatorer i omväxlingen till en arbetsmiljö präglad av automatisering. Motiverade fartygsbefäl stannar kvar till sjöss, och då variation har en stor inverkan på motivation kan kunskapen om detta användas av rederier och branschorganisationer. De har möjlighet att säkerställa att varierande aspekter bibehålls däribland variationen i utsikten, omväxlingen i kommunikationen mellan avdelningar samt den varierande utsikten. Därtill hör också den inneboende oförutsägbarheten i att vara på sjön vilken setts bidra till spänning. Utifrån ett motivationsperspektiv är därmed ett scenario med operatörer iland mindre gynnsamt för retention av fartygsbefäl till sjöss.

Även en reducering i besättningsstorlekar väntas (J. Wodelius, personlig kommunikation, 29 september 2023). Förutsatt att en sådan förändring ger minskad social samvaro, kan det påverka besättningens motivation negativt då resultatet visar att sociala aspekter däribland besättningsstorleken och socialt liv med arbetskamraterna är synnerligen viktigt för fartygsbefäls motivation. Vrooms förväntansteori (1964) visar att när valensen (det upplevda värdet) vid måltillståndet (att jobba på sjön) minskar också motivationen då valensen är en komponent av motivation. Då man i framtiden väntas vara färre ombord minskar simultant det upplevda värdet av situationen att befinna sig och jobba ombord, och de motiverande komponenterna blir de facto färre. Även instrumentaliteten (bedömningen av huruvida ett beteende genererar ett resultat) avseende beteenden som tidigare gett social samvaro exempelvis gå ner i mässen, minskar. En minskad sannolikhet för att stöta på någon i mässen ger enligt förväntansteori på sikt en minskning i motivationen då instrumentalitet ses som en av tre komponenter som utgör motivation (University of Cambridge, 2016). En strukturell förändring såsom en minskad besättning kan därav påverka motivationen negativt. Med relativt små medel är det dock möjligt att styra utvecklingen och arbetsmiljön för att säkra sociala aspekter i arbetsmiljön och variationen i arbetet. De generaliserade arbetsuppgifterna bidrar till variationen och uppfyller begäret att lära nytt. Rederier kan också öka överlappen mellan avdelningar och arbetsuppgifterna så att flera personer jobbar simultant i flera avdelningar. Därmed ökar de naturliga kontaktytorna mellan besättningsmedlemmar, behovet av informationsutbyte och samarbete, samt möjligheten att ”snacka lite skit” som vi sett är så viktigt.

Respondentgrupperna svarade liknande angående variation och sociala aspekter. Men inställningar till förändringar i teknik skiljer sig åt mellan de juniora och seniora fartygsbefälen.

Bland de seniora fartygsbefälen fanns en tydlig bild av att ökad teknologisk utveckling kan leda till falsk redundans då bryggsystemen blir alltmer digitala. Erfarenheter från tidigare händelser kunde ses bidra till en viss rädsla inför detta där kraven på flera självständiga system och tilliten till systemen ställts på sin spets. Det visas i likhet med IMarEST:s undersökning där 33% av de tillfrågade befälen menar att ersätta mänskliga operatörer med maskiner minskar säkerheten (Meadow et al., 2018). En annan bild gavs av de juniora befälen som menade att en framtida högteknologisk arbetsmiljö kan leda till ökad variation och de hade inga starka åsikter kring huruvida det skulle komma att påverka säkerheten ombord.

Ny teknik genererar ett behov av ny kompetens och intervjuerna visade att dagens fartygsbefäl har delade meningar kring branschens förmåga att hantera nya tekniska lösningar. Mängden information som kommer att behöva uppfattas och processas i den högteknologiska miljön kommer att utgöra en utmaning för befälen (Senčila, 2018) och en av respondenterna menade därtill att utbildningen på sjöfartskolorna kanske inte är lika relevant om 10 år. Hen menar att en framtida sjökaptensutbildning måste anpassas för att möta förutsättningar inom en framtida sjöfart.

”Den är ju aktuell idag liksom, men det är otroligt mycket som inte kommer vara aktuellt om 10 år kanske, om det fortsätter som det gör nu.”

Adam (2016) menar dock att juniora befäl födda på 1990- och 2000-talet besitter en allt större teknologisk vana vilket ger dessa goda förutsättningar att anpassa sig i en föränderlig högteknologisk arbetsmiljö. Det fanns en viss oro för att fartygen kommer att bli alltmer beroende av extern hjälp och därmed paradoxalt mindre autonoma. Resultatet visade att psykosociala faktorer gav besättningen sammanhållning, vilket ytterligare kan bidra till stoltheten i självständig problemlösning inom ramen för teamet. Att besättningen då inte har den kompetens som behövs för att laga och lösa problem kan i sig påverka motivationen. Ett seniort fartygsbefäl uttryckte sig tydligt angående de redan nu långt utvecklade och till viss del sårbara systemen:

” *Alltså elingenjören, han är den viktigaste ombord.*”

Med tanke på kommande arbetsmiljömässiga och tekniska förändringar är det viktigt att ha befälens syn på arbetet i åtanke. Rederier och fartygsägare har en möjlighet att utforma bryggans verktyg som ett avlastande, och inte belastande, system. Särskilt seniora befäl känner ett stort ansvar inför säkerheten och de behöver förutsättningar att kunna agera och åtgärda problem när, inte om, dem kommer. I praktiken är det ett förslag att utforma bryggsystem med, trots ökad komplexitet, transparens över hur de fungerar och är kopplade för att kunna åtgärda problem däri. Därtill bör system som kommer vara avlastande och inte belasta befälen med mer information utan endast presentera information som är viktig i exempelvis navigatoriska beslutsprocesser där alltför stort flöde av information är en verklig risk (Senčila, 2018) i att minska beslutsförmågan.

Metoddiskussion

Validitet och reliabilitet används traditionellt som ett kvalitetsmått i kvantitativa studier. När det kommer till validitet och reliabilitet i kvalitativa studier kan inte dessa begrepp i direkt mening översättas. Man behöver i stället diskutera kvalitet utifrån hur väl demografin/urvalet

är gjort (validitet) och hur representativt detta är i relation till syfte och forskningsfrågor samt validitet relaterat till hur väl genomförandet är beskrivet (reliabilitet) (Stenbacka, 2001).

Det strategiska urvalet av respondenter gjordes utifrån huruvida de potentiella respondenterna hade nödvändig kunskap inom ämnesområdet vilket gör att resultatet kan generaliseras till andra medlemmar i grupper med samma eller snarlik demografi. Därigenom gör studien anspråk på att åstadkomma ekologisk validitet. Avseende reliabilitet är begreppet inom kvalitativa studier problematiskt då förmågan att upprepa en exakt likadan studie är begränsad. I stället bör studien kartlägga datainsamlingen, tolkningen och analysen av denna och göra processen transparent (Sykes, 1991). Denna är beskriven i metodkapitlet varpå studien gör anspråk på att uppfylla kravet på reliabilitet.

Metoden är dock aldrig felfri oavsett om processen gjorts transparent. Intervjuformen ger en flexibilitet då respondenten fritt kan associera utifrån temafrågor vilket ger en trygghet att välja vilken nivå hen lägger intervjun på (Eliasson, 2018), med nackdelen att en stor del av bearbetningen av rådata utförs av forskarna (Eliasson, 2018). Detta misstänks även i vår studie kunna påverkat resultatet då vi transkriberat och/eller tolkat rådata. Alternativa metoder diskuterades i början av arbetsprocessen; hade vi haft tillgång till ett större urval med en tydligare uppdelning mellan juniora- och seniora befäl hade fokusgrupper kunnat användas för att generera mer ”*thick data*”. Även ett större stickprov och bredare urval hade varit idealt. Resultatet hade sannolikt varit annorlunda med ett urval av flera nationaliteter som jobbar under andra förhållanden, vilket påvisats i tidigare studier. Därför är resultatet endast representativt för motivatorer hos fartygsbefäl inom ramen för avgränsningen samt med samma eller snarlik demografi. Att genomföra en enkätstudie diskuterades men avfärdades då karaktären på syftet och intervjufrågorna förutsätter ett kvalitativt format som kan fördjupa det, med tidigare enkätstudier, breddade kunskapsläget kring fartygsbefäls motivatorer.

6. SLUTSATSER

Slutligen önskar studien belysa att;

- Förväntningarna på ett yrkesliv till sjöss och realiteten skiljde sig åt, i varierande grad. Man kunde se att det fanns en tydligt romantiserad bild bland seniora befäl som gick till sjöss och att möjligheten till praktik under utbildningen ger möjlighet att forma realistiska förväntningar på yrket innan man blir yrkesutövande fartygsbefäl.

- Bland både juniora och seniora befäl framstår mjuka värden som sociala aspekter och variationen i arbetet som viktiga motivatorer. Denna iakttagelse står i kontrast till tidigare studier som menat att lön är en primär motivator. Vår studie visar att fortbildning, att få leda andra in i yrket, att kunna bibehålla ett rikt socialt liv hemma och ha bra arbetskollegor är motiverande. Även den faktiska variationen i arbetsuppgifter på bryggan upplevs som starkt motiverande. Självregleringsteori ger här en fördjupad förståelse, eftersom fartygsbefäl ses bibehålla motivation över tid genom arbetets struktur. Att vara ledig gör att befälen kan få återhämtning eller resa när de inte jobbar, vilket därmed bryggar över diskrepansen mellan de initiala förväntningarna och realiteten.

- Bilden av framtidens sjöfart var diffus hos respondenterna och de hade svårt att måla upp en egen bild över hur en framtida arbetsmiljö kommer att se ut. Däremot lyfte de fram värdefulla motivatorer i sin nuvarande yrkessituation, som underströk att ökad variation i arbetet skulle öka motivationen medan färre i besättningen skulle försämra socialiteten och därmed påverka motivationen negativt. Det fanns vidare delade meningar kring fartygssäkerheten där det fanns en större oro bland de äldre än bland de yngre fartygsbefälen.

Kunskapen om fartygsbefäls motivatorer kan användas för att med högre precision rikta rekryteringskampanjer för en ökad attraktion till yrket samt förstärka nuvarande fartygsbefäls motivation genom att öka förutsättningarna och instrumentaliteten i bedömning av huruvida beteende kan generera resultat för motiverande aspekter som sociala värden och variationen i arbetsuppgifter och miljö. Detta kan öka retentionen vilket har möjlighet att bidra till en minskning i bristen på utbildade fartygsbefäl. Därtill kan informationen utgöra ett underlag för att från landorganisationer säkra motiverande aspekter och därmed personalbehovet i skiftet till en mer automatiserad sjöfart. Därigenom skulle personer med rätt kompetens kunna lockas till yrket som fartygsbefäl.

Förslag till vidare forskning

Studien kunde se flera skillnader i svar mellan juniora och seniora fartygsbefäl. Ett förslag till vidare forskning är därför att selektera två grupper med en tydlig distinktion i åldrar och erfarenhet och ställa frågor kring romantisering av sjöfarten för att ge en tydligare bild över hur yngres bild av ett liv till sjöss stämmer överens med verkligheten, samt att komplettera med gemene mans syn på sjöfart. Förslag på frågor är; Är lön viktigt? Är besättningen viktig? Hur värderar du tiden hemma? Vad uppskattar du i ditt arbete?

KÄLLFÖRTECKNING

Adam, L. (2016). *Recruitment and training of Generation Z*. SAFETY4SEA. https://safety4sea.com/recruitment-training-generation-z/

Admiralty. (2024). *Countdown to S-100: Data standards in action*. https://www.admiralty.co.uk/countdown-to-s-100

Aiello, G., Giallanza, A. & Mascarella, G. (2020). Towards Shipping 4.0. A preliminary gap analysis. *Procedia Manufacturing*, 42, 24–29. https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.02.019

Alvinius, A., Borglund, A. & Larsson, G. (2023). *Tematisk analys: din handbok till fascinerande vetenskap*. Studentlitteratur.

Bainbridge, L. (1983). Ironies of Automation. *Automatica, 19*(6),775–779.

Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development, 24*(10),929–943. https://doi.org/10.1108/02621710510627064

Beckmann, J., & Heckhausen, H. (2018). Motivation as a Function of Expectancy and Incentive. I J. Heckhausen & H. Heckhausen (Red.), *Motivation and Action, (ss. 163-220)*. Springer International Publishing AG.

Billore, S., Anisimova, T., & Vrontis, D. (2023). Self-regulation and goal-directed behavior: A systematic literature review, public policy recommendations, and research agenda. *Journal of Business Research, 156*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113435

Borch, D., Hansen, H., Burr, H. &Jepsen, J. (2012). Surveillance of maritime deaths on board Danish merchant ships, 1986–2009. *Int Marit Health, 63*(1), 7–16.

Cachia, M., & Millward, L. (2011). The telephone medium and semi-structured interviews: a complementary fit. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 6*(3), 265–277. https://doi.org/10.1108/17465641111188420

Carver, C.S., & M.F. Scheier, M.F. (2016). Self-Regulation of Action and Affect. I K. D. Vohs & R.F. Baumeister (Red.), *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory and Applications* (ss. 3-23). The Guilford Press.

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2015). Self-Determination Theory. I J.D. Wright (Red.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (ss. 486–491). Elsevier eBooks.

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Studentlitteratur.

Eliasson, A. (2018). *Kvantitativ metod från början*. Studentlitteratur.

Finferries. (2018). *Finferries' Falco world's first fully autonomous ferry*. https://www.finferries.fi/en/news/press-releases/finferries-falco-worlds-first-fully-autonomous-ferry.html

Forsell, K., Eriksson, H., Järvholm, B., Lundh, M., Andersson, E., & Nilsson, R. (2016). 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

Goss, R. (1995). Why should anyone want to go to sea? *Maritime Policy & Management, 22*, 279–280. https://doi.org/10.1080/03088839500000066

Granlund, V., & Vansvik, R. (2012). *Att arbeta till sjöss: Vad motiverar svenskar att välja och behålla styrmansyrket?* [Examensarbete, Chalmers Tekniska Högskola]. DiVa. https://odr.chalmers.se/server/api/core/bitstreams/84edfc7c-16e8-4f59-bed3-5499e5fdf6b0/content

Haka, M., Borch, D., Jensen, C., & Leppin, A. (2011). Should I stay or should I go? Motivational profiles of Danish seafaring officers and non-officers. *Int Marit Health, 62*(1), 20-30. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21534222

Hein, C., & Van De Laar, P. (2020). The Separation of Ports from Cities: The Case of Rotterdam. *Strategies for sustainability*, 266. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36464-9_15

Huntly-Playle, I., Bußhoff, H., & Quraishi, H. (2021). *The future of Smart Autonomy is here.* Wärtsilä. https://www.wartsila.com/insights/whitepaper/the-future-of-smart-autonomy-is-here

International Chamber of Shipping. (2021). *New BIMCO/ICS Seafarer Workforce Report warns of serious potential officer shortage*. https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/

International Maritime Organization. (2018). *IMO takes first steps to address autonomous ships*. https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/08-MSC-99-MASS-scoping.aspx

International Maritime Organization. (2019). *Autonomous shipping*. https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/Autonomous-shipping.aspx

International Maritime Organization. (2020). General Provisions. I *Safety of Life at Sea,* (ss. 5-10).

ITOPF. (2024). *EXXON VALDEZ, Alaska, United States, 1989.* https://www.itopf.org/in-action/case-studies/exxon-valdez-alaska-united-states-1989/

Jo, S., D'agostini, E., & Kang, J. (2020). From Seafarers to E-farers: Maritime Cadets' Perceptions Towards Seafaring Jobs in the Industry 4.0. *Sustainability. 12*(19). https://doi.org/10.3390/su12198077

Kanev, D., Toncheva, S., Terziev, V., & Narleva, K. (2017). Specific Aspects of Motivation of Seafarers. *Social Science Research Network*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3144743

Kanfer, R. (1990). Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology. I *Handbook of industrial and organizational psychology* (ss. 75-170). Consulting Psychologists press.

Kypriotaki, A. (2023a). *Seafarers Happiness Index Q3 2023: Dropping levels persist into third quarter*. SAFETY4SEA. https://safety4sea.com/seafarers-happiness-index-q32023-dropping-levels-persist-into-third-quarter/

Kypriotaki, A. (2023b). *Using Starlink internet onboard is becoming a new trend*. SAFETY4SEA. https://safety4sea.com/using-starlink-internet-onboard-is-becoming-a-new-trend/

Latham, G. P. (2012). *Work motivation: history, theory, research, and practice*. SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781506335520

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row, Publishers, inc.

Meadow, G. C., Ridgwell, D., & Kelly, D. (2018). *AUTONOMOUS SHIPPING - Putting the human back in the headlines* (2018:1). IMarEST. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.18628.37768

Michail, N. A., Melas, K. D., & Batzilis, D. (2021). Container Shipping Trade and Real GDP Growth: A Panel Vector Autoregressive Approach. *Economics Bulletin, 41*(2), 304–315. https://doi.org/10.2139/ssrn.3724480

Morris, L. S., Grehl, M., Rutter, S., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine, 52*(10), 1801–1816. https://doi.org/10.1017/s0033291722001611

Naylor, J. C., Pritchard, R. D., & Ilgen, D. R. (1980). A theory of behavior in organizations. *Academic Press*.

Nordahl, H., & Rødseth, Ø. J. (2017). *Definitions for Autonomous Merchant Ships*. NFAS. https://nfas.autonomous-ship.org/wp-content/uploads/2020/09/autonom-defs.pdf

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

Russon, M. (2021). *The cost of the Suez Canal blockage*. BBC News. https://www.bbc.com/news/business-56559073

SAFETY4SEA. (2019). *Shell: A zero-incident industry is top priority*. https://safety4sea.com/cm-shell-a-zero-incident-industry-is-top-priority/

Schuler, M. (2018). *Visiting three ports, Ferry successfully completes fully autonomous test in Norway*. Captain. https://gcaptain.com/visiting-three-ports-ferry-successfully-completes-fully-autonomous-test-in-norway

Senčila, V., & Kalvaitiene, G. (2018). Finding a balance: companies and new seafarers generation needs and expectations. *TransNav: International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, *12*(2), 258-290. https://doi.org/10.12716/1001.12.02.08

Shiptalk Limited. (2012). *Life at sea survey, 2012: seafarer attraction & retention survey report* (2012:5). World Maritime University.

Sjöbefälsföreningen. (2024). *Om oss.* https://sjobefalsforeningen.se/om-oss

Sjöhistoriska. (u.å.). *Bli sjöman i början av 1900-talet*. https://www.sjohistoriska.se/globalassets/sjohistoriska-museet/pdf/skola/t_Tatueringar_fordjupning_sjomansyrket_klar.pdf

Stenbacka, C. (2001). Qualitative research requires quality concepts of its own. *Management Decision*, *39*(7), 551-556. https://doi.org/10.1108/EUM0000000005801

Sykes, W. (1991). Taking Stock: Issues from the Literature on Validity and Reliability in Qualitative Research. *Journal of the Market Research Society*, *33*(1), 1–11. https://doi.org/10.1177/147078539103300101

Thomas, M., Sampson, H., & Zhao, M. (2003). Finding a balance: companies, seafarers and family life. *Maritime Policy & Management*, *30*(1), 59–76. https://doi.org/10.1080/0308883032000051630

Trafikanalys. (2022). *Sjötrafik 2021*. Sveriges officiella statistik (SOS). https://www.trafa.se/globalassets/statistik/sjotrafik/sjotrafik/2021/sjotrafik-2021.pdf

Transportstyrelsen. (2021). *Miljö och hälsa*. https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/Miljo-och-halsa/

Tsvetkova, A., & Hellström, M. (2022). Creating value through autonomous shipping: an ecosystem perspective. *Maritime Economics & Logistics*, *24*, 255–277. https://doi.org/10.1057/s41278-022-00216-y

Universitets- och högskolerådet. (2023a). *Sjökapten*. https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId

=246B851C89ABC06256FF142F4E1E5889&astasearchperiod=HT22&astasearchfor=Sj%C3%B6kaptens-20och%20styrmansexamen/Sj%C3%B6kaptensexamen%20180hp&astasearchcategory=Examen%20som%20utbildningen%20leder%20till

Universitets- och högskolerådet. (2023b). *Sjökapten*. https://www.uhr.se/studier-och- antagning/antagningsstatistik/detaljsida/?utbildningId=34F43932BFD7D2858BA2E34B6BF3 AE7A&astasearchperiod=HT22&astasearchfor=Sj%C3%B6kaptens- %20och%20styrmansexamen/Sj%C3%B6kaptensexamen%20180hp&astasearchcategory=Ex amen%20som%20utbildningen%20leder%20till

University of Cambridge. (2016). *Vroom's expectancy theory*. https://www.ifm.eng.cam.ac.uk/research/dstools/vrooms-expectancy-theory/

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhallsvetenskaplig-forskning.html

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley & Sons.

BILAGA 1

Samtycke för deltagande i forskningsprojekt

Vad motiverar fartygsbefälen?

Chalmers tekniska högskola
Institutionen för mekanik och maritima vetenskaper
Avdelningen för maritima studier, sjökaptensprogrammet
SE – 412 96 Göteborg

Studenter:
Anton Landén
Mejl: antonlan@student.chalmers.se
Telefon nr: +46 73 083 13 28

Jakob Sjögren
Mejl: jakobsjo@student.chalmers.se
Telefon nr: +46 72 706 03 03

Handledare:
Monica Lundh
Mejl: monica.lundh@chalmers.se
Telefon nr: +46 31 772 60 61

Hej!

Vi är två studenter vid Chalmers tekniska högskola som arbetar med vår examensarbete som en del i vår utbildning på sjökaptensprogrammet. Examensarbetet skall omfatta ett aktuellt ämne i direkt anknytning till vår programinriktning.

Givet de utmaningar branschen står inför när det kommer till rekrytering och att behålla sjöfolk vill vi undersöka vilka motivationsfaktorer som ligger till grund för att man en gång valt att gå till sjöss och varför man sedan valt att stanna kvar. Sjöfarten förändras vilket kommer att medföra att yrkena ombord också kommer att genomgå förändringar. Vi är därför också intresserade att undersöka om respondenterna tror att deras motivationsfaktorer kommer att stämma överens med en framtida sjöfartsgeneration 4.0 där autonoma fartyg har allt större inflytande. Denna studie kan komma att hjälpa sjöfartsbranschen med att rekrytera nya fartygsbefäl på ett mer effektivt sätt och för att få redan yrkesverksamma befäl att behålla den arbetsmotivation som redan finns. Vi kommer i detta arbete att fokusera på nautiska befäl.

För att samla in den data som är nödvändig behöver vi komma i kontakt med nautiska befäl som kan tänka sig att ställa upp på en semistrukturerad intervju. Där vi kommer att föra en diskussion med dig om vad som fick dig att välja sjömansyrket, hur du ser på yrket idag samt den framtida utvecklingen branschen står inför. Intervjun tar ca 30 - 50 minuter och kan genomföras på två olika sätt där det första alternativet är att vi genomför detta i verkligheten utifrån en bestämd plats och tid. Det andra är att vi anordnar ett möte över internet med en lämplig videosamtalstjäst (ZOOM, Teams & Skype etc.,) som fungerar för oss båda.

Om du vill medverka i detta arbete så skulle det vara av stort värde om du vill svara på ett antal korta frågor för att vi ska få en rättvis bild utav dig, samt för att förbereda oss för den kommande intervjun på bästa sätt. Detta görs med hjälp utav att **skanna** QR-koden alternativt klicka **här**, vilket kommer leda er till Google forms där frågorna finns. För övriga frågor så är du välkommen att kontakta båda oss studenter samt vår handledare med de kontaktuppgifter som finns i början av dokumentet.

Länk till Google forms: https://forms.gle/FWVHbxTcGXyfWgfg7

// Anton Landén & Jakob Sjögren

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

- *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 har fått tillfälle att få mina frågor angående studien besvarade innan den påbörjades.*
- *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 mitt medgivande till Chalmers tekniska högskola.*
- *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.*
- *Jag är medveten att studien är helt anonym och insamlad data kommer att redovisas utan koppling till person, fartyg eller företag/rederi samt att all persondata kommer att hanteras i enligt med gällande regler och rutiner för GDPR.*

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. JA ☐ NEJ ☐

OBS! Dokumentet signeras vid intervjutillfälle, vi medhaver en fysik kopia. Om intervjun sker över en internetburen samtalstjänst så kan detta dokument skannas och skickas till oss efter du signerat.

Ort:	***Datum:***
Underskrift:	
Namnförtydligande:	
Kontaktuppgifter: FRIVILLIGT	

BILAGA 2

Annons i tidningen Sjöbefälen

BILAGA 3

Intervjumall

Intervjumall

Steg 1

Informera om arbetet och varför vi genomför detta, vilket kan tas direkt från "Mall samtycke till deltagande i studie SE". Säkerställ även att det är okej att vi spelar in intervjun för praktiska skäl till transkriberingen. Informera om oss själv för respondenten.

Steg 2

För att öppna upp till en mer avslappnad intervju och för att respondenten skall börja prata och känna sig bekväm med detta så börjar vi med några inledande frågor som lyder följande;

- Innan du började satsa på en yrkeskarriär till sjöss, hade du någon erfarenhet av sjölivet. Detta kan både grunda sig ur ett kommersiellt och privat perspektiv?
- Har du någon anhörig som varit aktiv till sjöss?
    - Hur står du i relation till denna person?
    - Tror du att denna person har influerat dig till att välja en yrkessam karriär till sjöss, och i så fall hur?
- Hur har din yrkesverksamma karriär till sjöss varit?
    - Vilken trad har du seglat?
    - Hur länge har du seglat?
    - Vilken fartygstyp har du mest erfarenhet av och under vilken typ tjänstgör du nu?
    - Vilket år erhöll du din klass 5?

Steg 3

Börja med den första tema frågan vilket lyder;

"Vilka förväntningar fanns på styrmans yrket hos dig innan du valde att starta en yrkesverksam karriär till sjöss?"

Här letar vi efter **tydliga förväntningar och motiveringar** till varför respondenten gick till sjöss. **Vem har influerat respondenten** till att känna som hen gjorde, och hur mycket inflytande hade detta på henne? Var det **flera faktorer** som spelade in i valet om att välja sjöfarten, vilken hade i så fall mest inflytande. Be respondenten att rangordna hens svar får **minst till störst inflytande**, vilket exempelvis kan göras på ett papper.

<u>Andra Frågor som kan användas vid denna temafråga;</u>

Berätta mer

Intressant kan du förtydliga

Varför tror du det?

Tror du att andra har svarat lika, eller vad tror du att andra har svarat?

Steg 4

"Vad är det som motiverar dig till att stanna kvar inom din yrkesverksamma karriär till sjöss?"

Här letar vi efter tydliga motivationsfaktorer som är lätta att definera. Exempelvis så skulle det kunna vara följande; *"Jag uppskattar att den* ***höga arbetsmoralen*** *ombord och det* ***inflytande*** *jag har på både* ***besättning och kontor****, vilket får mig att känna mig som en* ***del i gänget****."* Här får vi direkt en inkörare som kräver fördjupning. Här används med fördel andrafrågor för att bena ut varje del för sig.

Motfråga: Tre faktorer som skulle minska motivationsnivån

Andra Frågor som kan användas vid denna temafråga:

Berätta mer

Intressant kan du förtydliga

Varför tror du det?

Tror du att andra har svarat lika, eller vad tror du att andra har svarat?

Du säger ……, Kan du ge exmepel på detta?

Finns det mer faktorer som du anser är viktiga för dig?

Motivationsfaktorer	Hygienfaktorer
Prestation	Övervakning
Erkännande	Arbetsförhållanden
Själva arbetet	Medarbetare
Ansvar	Lön
Avancemang & Utveckling	Policys & Procedurer
	Anställningstrygghet

Steg 5

"På vilket sätt skiljer sig dessa skiljer sig de förväntingar som du hade innan du påbörjade din karriär till sjöss med hur du känner idag?"

Här vill vi se tydliga skillnader mellan fråga 1 & 2. Om nya motiveringar tillkommer så skall dessa läggas in tydligt i någon av de tidagre frågorna. Detta skall även tydligöras utav respondenten. Ett exempel på tydliga skillnader kan vara;

"*Innan jag gick till sjöss så drömde jag om att resa och upptäcka världen, men nu när man jobbar så vet man att möjligheten för att gå iland är få förunnat.*"

Detta exempeluttalande är ett bra exempel som ger tydligha skillnader,. Sedanmera så skall respondenten frågas om det är någon som hen ser som negativt, dvs om hen saknar dessa motivationsfaktorer som tidigare låg till grund för yrkesvalet.

T.ex. Vad har ändrat din motivation?

Andra Frågor som kan användas vid denna temafråga;
Intresant, kan du ge ett praktiskt exempel?
kan du förtydliga detta?
Ser du detta som någon negativt?
Berätta mer.

Steg 6

I detta skede så skall vi prata om den framtida sjöfarten genom att framföra Jonas Wodelius tankar och idéer. Tänk på att framföra detta så neutralt som möjligt utan att påverka respondenten på något sätt. Detta är endast till för att vi skall ha samma förutsättnignar för vilken uppfattning som framtiden kommer att ge oss.

Steg 7

"Utifrån den bild vi givit dig om den framtida sjöfartsbranchen, kan du nämna några possitiva och negitiva tankar och idéer som kan komma att påverka dig i en sådan arbetsmiljö?"

Här är meningen att vi vill få en bild över hur respondenten ställer sig till en framtida sjöfartsbrach. Vad för possitiva respektive negativa tankar och idéer finns. Få respondenten att utveckla och förtydliga om hen kommer in på ett spår för att ge oss en bättre bild över hur hen tycker. Ett exempel är följande;

"Jag är possetiv till att jobba i en branch som är ***under ständig utveckling****, att hela tiden få möjligheten att* ***utvecklas i sin urkesroll är någon som jag värdesätter****. Möjligheten att få* ***jobba mer aktivt på däck*** *och under* ***andra ansvarsområden*** *är något som jag föredrar, däremot så ser jag en* ***reducerad besättnignsstolek*** *som något som kan* ***påverka det sociala livet ombord till det värre.****"*

<u>Andra Frågor som kan användas vid denna temafråga:</u>

Intresant, kan du ge ett praktiskt exempel?

kan du förtydliga detta?

Ser du detta som någon negativt/possetivt?

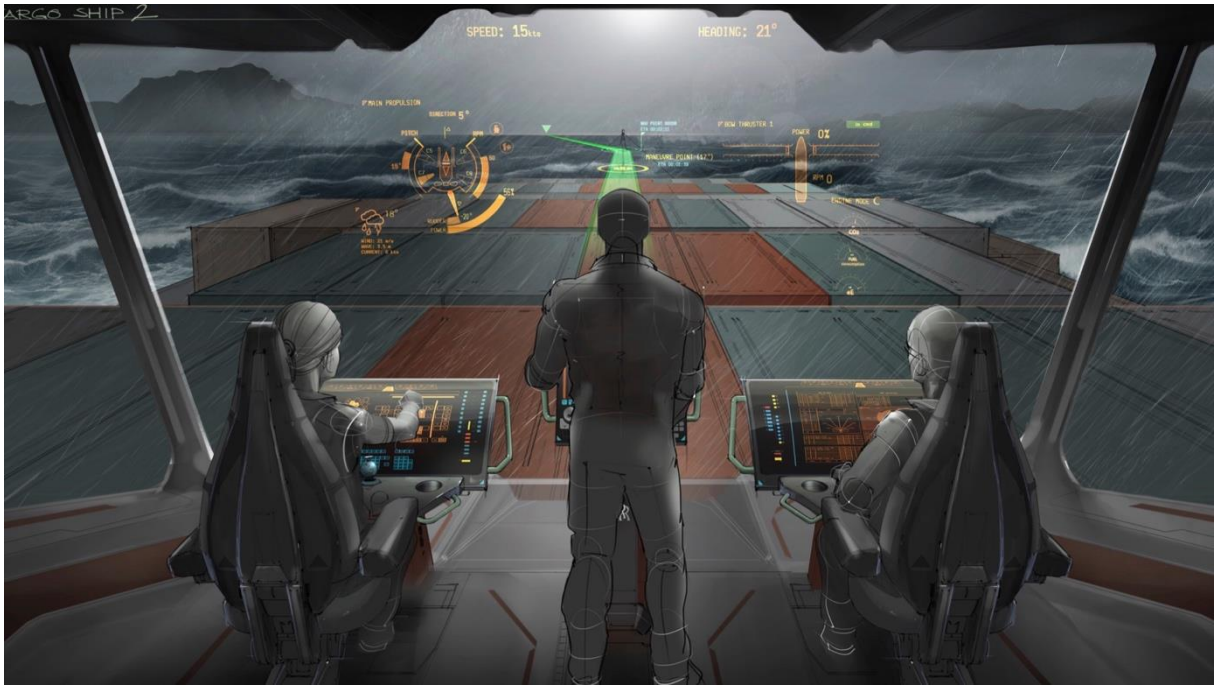
Berätta mer.

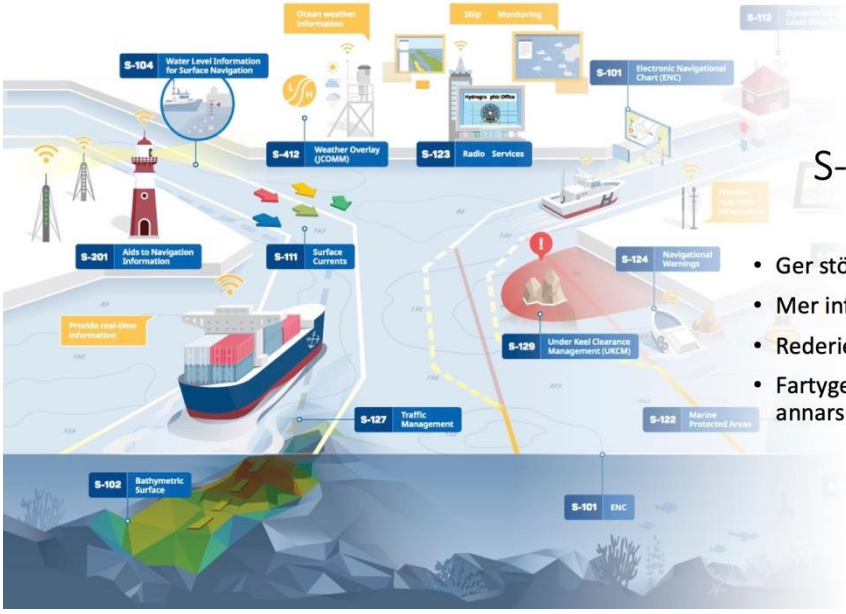
Jag ser att du engagerar dig extra mycket i …., är det något som du har erfarat tidigare i ditt arbetsliv?

Hur påverkar detta din motivation

BILAGA 4

Powerpoint - Framtidens sjöfart





S-100 standard

- Ger större möjligheter.
- Mer information för fartygsbefälen.
- Rederiet får ett större inflytande.
- Fartygets utsätts för manövrar som annars inte hade varit möjligt.

Fartygskonstruktion

- Olika bränsle alternativ, bränsleceller, segel, kärnkraft (gen4)
- Nya utmaningar för besättningen
- Upplägget linkar dagens mindre fartyg
- Större fokus på bränslebesparing
- Mindre boytor med högre levnadstandarad

INSTITUTIONEN FÖR MEKANIK OCH MARITIMA VETENSKAPER
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige
www.chalmers.se

CHALMERS