CHALMERS

På grund av dålig arbetsmiljö?

Psychosocial work environment and its potential effect on safety at sea

Examensarbete inom Sjökaptensprogrammet

ERIC ERICSON & JOANNA PARAÏSO

Institutionen för sjöfart och marin teknik
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige, 2011
Examensarbete Sk-11/96

Förord

Det är vår övertygelse att de flesta människor vill må bra på jobbet. Tillsammans har vi samlat på oss över 40 år i arbetslivet, på hel eller deltid, vilket gett oss tillfällen att reflektera över vad det är som får oss att må bra – eller inte.

I samband med studierna och praktiken till sjöss kom ännu en aspekt in, som inte varit aktuell på samma sätt tidigare – nämligen säkerheten – och hur påtagligt det blev att den psykosociala arbetsmiljön spelar roll.

Vi vill framför allt tacka våra handledare Joakim Dahlman och Monica Lundh, som med tålamod och humor bidragit till att detta arbete kommit till stånd. Vi vill också rikta ett stort tack till deltagarna i fokusgrupperna.

Göteborg, december 2011

Eric Ericson & Joanna Paraïso

Abstract

The purpose of this report was to investigate what characterizes a good psychosocial work environment, and whether it may have impact on a vessel's safe voyage. This report is proposed to increase the understanding of what creates a good psychosocial work environment and its potential effect on safety at sea. In order to find out the success factors for a good work environment group interviews were conducted in so-called unstructured focus groups. During these conversations, the participants discussed freely by the question "what is a good psychosocial work environment for you?" The success factors were thereafter applied on selected accident reports, to investigate the extent to which they were represented and taken into account.

The results of the study show three categories of factors: colleagues, communication and competence, where colleagues are the main contribution to a good psychosocial work environment. Questions concerning the psychosocial work environment on board are rarely given in accident reports, but revolve more around the technical equipment on board.

The report is written in Swedish.

Keywords: security, psychosocial, safety, failure, success factors, communication skills, colleagues

Sammanfattning

Syftet med detta arbete har varit att undersöka vad som karaktäriserar en god psykosocial arbetsmiljö, samt om den kan ha inverkan på ett fartygs säkra framfart. Arbetet hoppas genom detta kunna öka förståelsen för vad som skapar en god psykosocial arbetsmiljö och dess eventuella betydelse för säkerheten till sjöss. För att ta reda på detta genomfördes gruppintervjuer i så kallade ostrukturerade fokusgrupper. Under dessa samtal fick deltagarna diskutera fritt utifrån frågan ”vad är en god psykosocial arbetsmiljö för dig?”. De framkomna faktorerna applicerades därefter på utvalda haverirapporter för att undersöka i vilken omfattning de fanns representerade och beaktats.

Resultatet i studien visar på tre kategorier av faktorer: kollegor, kommunikation och kompetens, där kollegor är det främsta bidraget till en god psykosocial arbetsmiljö.
Frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön ombord tas sällan upp i haverirapporter, utan kretsar mer kring den tekniska utrustningen ombord.

Nyckelord: säkerhet, psykosocial, arbetsmiljö, haveri, framgångsfaktorer, kommunikation, kompetens, kollegor

Ordlista och definitioner

Bfh.	Befälhavare
ECDIS	Electronic Chart Display and Information System, en typ av elektroniskt sjökort.
Framgångsfaktor	En faktor, eller omständighet, som bidrar till ett gott resultat. I detta arbete avses faktorer som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö.
IMO	International Maritime Organization, FN-organ som styr internationella regelverk gällande sjöfart.
RoPax	Kombinerat frakt- och passagerarfartyg.
RoRo	Roll-on/Roll-off, fraktfartyg för rullande gods.
VDR	Voyage Data Recorder, spelar in ljud och data från bryggan, till exempel radiokommunikation, radarbilder och information från ECDIS . Sjöfartens motsvarighet till flygets ”svarta låda”.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING **1**
1.1 BAKGRUND 1
1.2 PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ 2
1.3 KOMMUNIKATION 3
1.4 RISK OCH SÄKERHET 4
1.5 INCIDENT- OCH OLYCKSRAPPORTERING 6
1.6 SYFTE 6
1.7 FRÅGESTÄLLNING 6
1.8 AVGRÄNSNINGAR 7
1.9 METOD 7
2. METODBESKRIVNING **8**
2.1 URVAL AV DELTAGARE 8
2.2 ETISKA ÖVERVÄGANDEN 8
2.3 FOKUSGRUPPERNA 8
2.3.1 Grupp 1 ..... *10*
2.3.2 Grupp 2 ..... *10*
2.3.3 Grupp 3 ..... *10*
2.4 ANALYS AV FRAMGÅNGSFAKTORERNA 11
2.5 ANALYS AV HAVERIRAPPORTERNA 11
3. RESULTAT **12**
3.1 KOLLEGOR 12
3.2 KOMMUNIKATION 12
3.3 KOMPETENS 13
3.4 GENERELL ÖVERSIKT AV FRAMGÅNGSFAKTORER 14
3.5 RESULTAT FRÅN HAVERIRAPPORTER 15
4. DISKUSSION **16**
4.1 FRAMGÅNGSFAKTORERNA 16
4.2 HAVERIRAPPORTERNA 18
4.3 METODDISKUSSION 19
5. SLUTSATS **21**
KÄLLOR **22**
BILAGOR **24**
BILAGA 1 INFORMATION FOKUSGRUPPER 24
BILAGA 2 INBDJUDAN PILOTGRUPP 25
BILAGA 3 INBJUDAN FOKUSGRUPPER 27

1. INLEDNING

Livet till sjöss skiljer sig på många sätt från det i land. En sjöman är oftast, till skillnad från en ”vanlig” arbetare i land, ute flera veckor i sträck – skild från nära och kära. Även om den svenska sjömannen inte är borta fler än ett par månader åt gången finns det andra nationaliteter som seglar på avtal som löper på sex till tolv månader. Livet ombord har kallats en total institution; ett socialt system, isolerat och geografiskt avskilt från det omgivande samhället (Aubert, 1968). Möjligheten att kommunicera med de där hemma har bidragit till att minska det mentala avståndet; utbudet av rekreationsmöjligheter har blivit betydligt mer omfattande. Att den psykosociala arbetsmiljön är av vikt råder det knappast tvivel om, oavsett om det gäller en arbetsplats till sjöss eller i land. Att arbeta till sjöss kan vara riskfyllt, och vid de speciella omständigheterna det innebär att tillbringa dygnet runt med sina arbetskamrater, blir den psykosociala arbetsmiljön en nog så viktig aspekt. De faktiska omständigheter som det innebär att leva tillsammans med sina arbetskollegor dygnet runt innebär inte de facto att den psykosociala arbetsmiljön är viktigare än i land, däremot att förutsättningar och behoven skiljer sig åt. Men vad innebär psykosocial arbetsmiljö för den som lever under sjömannens förhållanden, och kan den påverka säkerheten ombord?

1.1 Bakgrund

Besättningen både arbetar och lever tillsammans under långa perioder (Mårtensson, 2006). Längden ombord beror på avtal, befattning, nationalitet, rutt och typ av fartyg, och kan variera från en vecka på och en vecka av, till tolv månader på och med bara någon månads ledighet däremellan (Bailey and Thomas, 2009). I en artikel i Sjöfartens Arbetsmiljönämnds blad *SAN-NYTT* (Sundgren, 2008) presenteras en undersökning som visar att några av de viktigaste faktorerna för att trivas ombord är ”bra folk” och bra kommunikation.

Det enda stället som ger utrymme för någon form av privatliv är den egna hytten (Mårtensson, 2006). Utrymme för gemensamhet är framför allt mäss och dagrum, som av tradition har varit uppdelade i befäls- och manskapsmäss (Eldh, 2004). Det blir dock allt vanligare att man har gemensamma utrymmen där man umgås och tittar på TV tillsammans (Mårtensson, 2006, Suurküla, 2010). Samtidigt blir det allt mer förekommande med TV och DVD-spelare i hytterna. Detta har ökat individens möjlighet att själv välja vad han eller hon vill titta på; nackdelen är att det går ut över det sociala umgänget (Suurküla, 2010).

1.2 Psykosocial arbetsmiljö

Sjöfarten styrs av nationella så väl som internationella regelverk. Internationella regler och konventioner hanteras av International Maritime Organization (IMO). Det dokument som reglerar arbetsmiljön ombord på svenskflaggade fartyg är *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg* (Transportstyrelsen, 2009). I denna föreskrift hänvisar man till *Arbetarskyddsstyrelsens (1980:14) författningssamling om psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.* I författningen, som gäller både i land och till sjöss, finns ingen tydlig definition på vad psykosocial arbetsmiljö är. Istället konstaterar man att begreppet psykosociala faktorer i arbetsmiljön är omfattande och delvis svårfångat, och citerar proposition 1976/77:149:

> "De psykosociala frågorna utgör sålunda inte någon avskild grupp av arbetsmiljöfaktorer. Psykosociala faktorer i arbetsmiljön framkommer genom att arbetsmiljön betraktas från psykologisk och sociologisk synvinkel. Detta perspektiv omfattar såväl fysiska som organisatoriska och sociala miljöfaktorer." (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980:14 s. 3)

Man gör dock klart att samspelet människor emellan är avgörande för de psykiska och sociala förhållandena, och att organisationen spelar roll. Likaså att ”för de allra flesta människor gäller att gemenskapen med arbetskamraterna är viktig” (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980:14 s. 7).

Regelverket lämnar som ovan synes ingen entydig bild av vad psykosocial arbetsmiljö är. Andra faktorer, av mer fysisk och påtaglig karaktär, som kan påverka vår psykosociala arbetsmiljö är ljud och oljud, vibrationer, temperatur, sjösjuka, standarden på utrustningen ombord och sociala faktorer (Grech, Horberry och Koester, 2008). När det gäller ljud skiljer man här på ljud och oljud (buller, oväsen, biljud), men oavsett typ kan det vara upphov till ”störd” kommunikation.

Människan har, oavsett arbetsplats, primära behov som måste tillgodoses (Grech, Horberry och Koester, 2008). Dessa gäller bland annat sömn, välbefinnande och social interaktion. Studier visar att det finns en koppling mellan komforten och belåtenheten ombord (Hardwick, 2000). Bortsett från den rent operativa utrustningen för fartygets verksamhet bör faciliteterna ombord vara av sådan art att de tillfredsställer besättningens behov av privatliv och social förströelse (Grech, Horberry och Koester, 2008).

De psykiska och sociala förhållandena på en arbetsplats präglas i stor utsträckning av människorna på arbetsplatsen och samspelet mellan dessa (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980:14). Rubenowitz (1999) ger några exempel på faktorer som visat sig vara av stor betydelse för hur den psykosociala arbetsmiljön upplevs: optimal arbetsbelastning, god arbetsgemenskap, positivt arbetsledningsklimat och stimulans från själva arbetet. ”Arbetet bör ge utövaren möjlighet att använda sina anlag, förutsättningar och kunskaper” (Rubenowitz, 1999, s. 85). Kunskap utvecklas genom ett samspel mellan individen och hennes sammanhang; den är ingenting vi får, utan är någonting vi måste erövra och göra till vår egen (Svedberg, 1997).

> ”Organisationskultur är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden” (Bang 1999, s. 24).

Bang (1999) menar att organisationskulturen är ett resultat av tre kategorier av faktorer. Dels är det människorna som ingår i organisationen; med de förutsättningar hon har med sig i form av bland annat kunskap, värderingar, mål och erfarenheter. Det andra är omständigheter som människan inte direkt kan rå över: nationella kulturer, verksamhetens art, regelverk och teknik. Den tredje faktorn är de skeenden som denna samverkan ger upphov till, vilket Bang menar att organisationskultur växer fram ur.

Ledarskapet påverkar också organisationskulturen och frånvaron, såväl som närvaron, av agerande och intresse bidrar till hur kulturen utvecklas (Schein, 2010, Bang 1999). En väl fungerande arbetsgrupp åstadkommer mer tillsammans än vad medlemmarna skulle ha gjort om de arbetat enskilt (Dahlkwist, 2004). En av de faktorer som är förutsättningar för ett bra samarbete är en väl fungerande kommunikation.

1.3 Kommunikation

Goda kommunikationsmöjligheter är viktiga med hänsyn inte bara till arbetsorganisationens effektivitet utan också till människans behov av social gemenskap och trygghet (Arbetarskyddsstyrelsen, 1980:14 s. 8). Möjligheten att kommunicera, via internet och telefon, har blivit ett snabbt sätt att kunna ta del av information, och på så sätt vara delaktig i beslut om det som händer på hemmaplan (Bailey and Thomas, 2009).

Engquist (1994) redogör för de tre syften med kommunikation som han funnit de mest förekommande: behov av att få kontroll över en situation, samtalet skall bidra till personlig utveckling samt att man vill bli bekräftad.

Rubenowitz (1999) gör skillnad på information av allmän och instruktiv karaktär. Allmän information är inte nödvändig för arbetet, men kan bidra till trivsel och arbetsmotivation. Till allmän information räknas även sådan som rör företagets framtid så att den anställde *"kan sluta sig till vilken trygghet han kan förvänta, när det gäller anställning och arbetsuppgifterna"* (Rubenowitz 1999, s. 31). Information av instruktiv karaktär är nödvändig för att kunna göra sitt arbete. Rubenowitz (1999) poängterar dock att det är av största betydelse att informationen står i relevans till mottagarens behov. Ett överflöd av information som inte har relevans kan upplevas som en stressfaktor.

Ombord på fartyg finns det flera orsaker till bristande kommunikation (Grech, Horberry och Koester, 2008). Förhållanden är sådan att det ständigt förekommer mycket ljud från exempelvis fläktar och framdrivningsmaskineri. Mycket av kommunikationen sker över internradio som inte alltid har bra kvalité. Där till kommer den problematik som kan uppstå på grund av att besättningen har olika nationalitet, och således talar olika språk. Ett passagerarfartyg kan dessutom ha passagerare ombord som talar ytterligare språk. Kommunikationen ombord är ofta multimodal, vilket innebär att kommunikation kommer från flera kanaler samtidigt. Fördelen är att fler inblandade kan ta del av information på en och samma gång. Nackdelen är att den lättare kan missuppfattas. Samarbete och optimal kommunikation är en nödvändighet, inte minst ur ett säkerhetsperspektiv (Grech, Horberry och Koester, 2008).

1.4 Risk och säkerhet

Att det finns risker med att arbeta till sjöss visas bland annat i statistik från Transportstyrelsen (2011). 2010 anmäldes det totalt 202 arbetsolyckor. Detta i en grupp människor om totalt 11268 aktiva sjömän.

I *"Den riskfyllda gemenskapen"* (Eldh, 2004) avhandlas säkerheten ombord på ett passagerarfartyg. Studien visar bland annat att starkt hierarkiska strukturer kan missgynna hanterandet av säkerhet. Denna hierarki kan vara dels rumslig, i form av olika utrymmen för

befäl och manskap, men också ha sin grund i att man värderar de olika avdelningarna ombord olika högt. Att samarbeta över avdelningarna kan bidra till ökad förståelse för andra avdelningars arbetsvillkor (Eldh, 2004, Weick, 1987).

I en kunskapsöversikt från Arbetsmiljöverket (Törner, 2010) sammanfattas bland annat faktorer som Hale (2000) menar karaktäriserar en god säkerhetskultur:

- att säkerhet prioriteras högt av såväl chefer som anställda, även när det står i konflikt med andra av organisationens mål
- att alla i organisationen är involverade och engagerade i, och känner ett gemensamt ansvar för, säkerheten
- att medlemmarna i organisationen har en kreativ misstro till riskkontrollsystemen, så att man reflekterar och omprövar och inte förfaller till en liknöjdhet att säkerheten är så bra den kan bli
- att det finns ömsesidig omsorg och tillit och gemensamt ansvarstagande
- att kommunikationen är öppen och gör att det finns en villighet att rapportera misstag och att man inte bara söker syndabockar
- att man söker orsaker till tillbud och olyckor brett i organisationen och inte bara i individens beteende i samband med händelsen
- man eftersträvar att integrera säkerhetstänkande i alla aspekter av arbetets praktik

Öppen kommunikation, organisatoriskt stöd, goda ledar- och medarbetarrelationer, bra psykosocialt klimat, ledarengagemang samt tillit till ledningen är exempel på förhållanden som i olika studier befunnits understödja tillkomsten av ett bra säkerhetsklimat (Törner, 2010).

1.5 Incident- och olycksrapportering

Det är befälhavaren eller redarens plikt att rapportera om olyckor och tillbud i enlighet med Sjölagen 6 kapitlet § 14 samt § 2 Lagen om undersökning om olyckor (Transportstyrelsen 1b, 2011). Vissa allvarliga och principiellt intressanta sjöolyckor mynnar ut i haverirapporter (Transportstyrelsen 1a, 2011). Syftet med rapporterna är dock inte att fördela skuld eller ansvar, utan för att förhindra ett återupprepande. Inför en utredning samlas en mängd dokumenterad data in från exempelvis certifikat, manualer, övnings- och arbetsjournaler (Grech, Horberry och Koester, 2008). Insamling av data sker också från fartygets VDR (Voyage Data Recorder). Loggboken granskas och besättningsmedlemmarna intervjuas eller förhörs. Tidigare genomfördes denna utredning av Sjöfartsverkets utredningsenhet. Sedan 17 juni 2011 genomförs haveriutredningar för civil sjöfart enligt lagen (1990:712) om undersökning av olyckor och förordningen (1990:717) om undersökning av olyckor enbart av Statens haverikommission. Det är befälhavaren eller redarens skyldighet att rapportera till Transportstyrelsens sjöfartsavdelning i händelse av olyckor eller tillbud. Detta gäller alla svenska handels- och fiskefartyg, oavsett var i världen det inträffar, samt för olycka eller tillbud på utländska fartyg i svenskt territorialvatten (Transportstyrelsen 1b, 2011).

1.6 Syfte

Syftet med detta arbete har varit att undersöka vad som karaktäriserar en god psykosocial arbetsmiljö, samt om den kan ha inverkan på ett fartygs säkra framfart. Arbetet hoppas genom detta kunna öka förståelsen för vad som skapar en god psykosocial arbetsmiljö och dess eventuella betydelse för säkerheten till sjöss.

1.7 Frågeställning

- Vilka framgångsfaktorer karaktäriserar en god psykosocial arbetsmiljö?
- Förekommer framkomna faktorer i utvalda haverirapporter?

==> I vilken omfattning beaktas närvaron, eller frånvaron, av de faktorer som karaktäriserar ett gott arbetsklimat, i haverirapporter?

1.8 Avgränsningar

Deltagarna i de fokuserade gruppintervjuerna bestod av aktiva sjömän med befattning på däck, samt sjökaptensstudenter med minst sex månaders sjötid.

De haverirapporter som granskats har avgränsats till rapporter utredda av Transportstyrelsen/Sjöfartsverket där:

- haveriet inträffat mellan 2006 och 2010.
- fartyget är ett last- eller RoPax-fartyg.
- haveriet består av kollision, grundstötning och/eller förlisning.
- fartyget har en besättning om minst 5 personer.
- fartyget inte enbart trafikeras i insjöfart
- haveriet ej resulterat i personskada

1.9 Metod

Arbetet har genomfört fokuserade gruppintervjuer genom så kallade fokusgrupper, med aktiva befäl samt studenter (Wibeck, 2000). Gruppintervjuerna har gått ut på att de deltagande har fått samtala kring frågan ”vad karaktäriserar en god psykosocial arbetsmiljö ombord för dig?”. Faktorer som framkom har därefter analyserats och ligger till grund för granskningen av haverirapporterna ur ett psykosocialt arbetsmiljö-perspektiv.

För ökad förståelse i för arbetet relaterade ämnen och områden har kunskap inhämtats genom litteraturstudier.

2. METODBESKRIVNING

Som nämnts tidigare har vi valt att samla in data med hjälp av fokuserade gruppintervjuer, eller fokusgrupper (Wibeck, 2000). Frågan som har legat till grund för samtalen har varit: vad karaktäriserar en god psykosocial arbetsmiljö ombord för dig? Grundfrågan har också i hög grad räckt till, då samtalen i stort förflutit utan att moderatorn har behövt ställa följdfrågor eller styra om samtalet till något mer relevant för ämnet.

2.1 Urval av deltagare

För att få tag i deltagare med inblick i frågeställningen använde vi oss av våra kontakter i branschen. Den första kontakten togs via telefon. När sedan preliminärbokning skett, skickades e-post ut, med information kring frågeställningen och hur genomförandet av fokusgruppen skulle gå till.

Till pilotgruppen ställdes inga andra krav än att det skulle vara personer med någon erfarenhet av att arbeta till sjöss. De andra två grupperna har bestått av dels yrkesverksamma däcksbefäl och dels sjökaptensstudenter med minst sex månaders sjötid. Däremot hade vi ingen begränsning i fråga om någon speciell typ av fartyg.

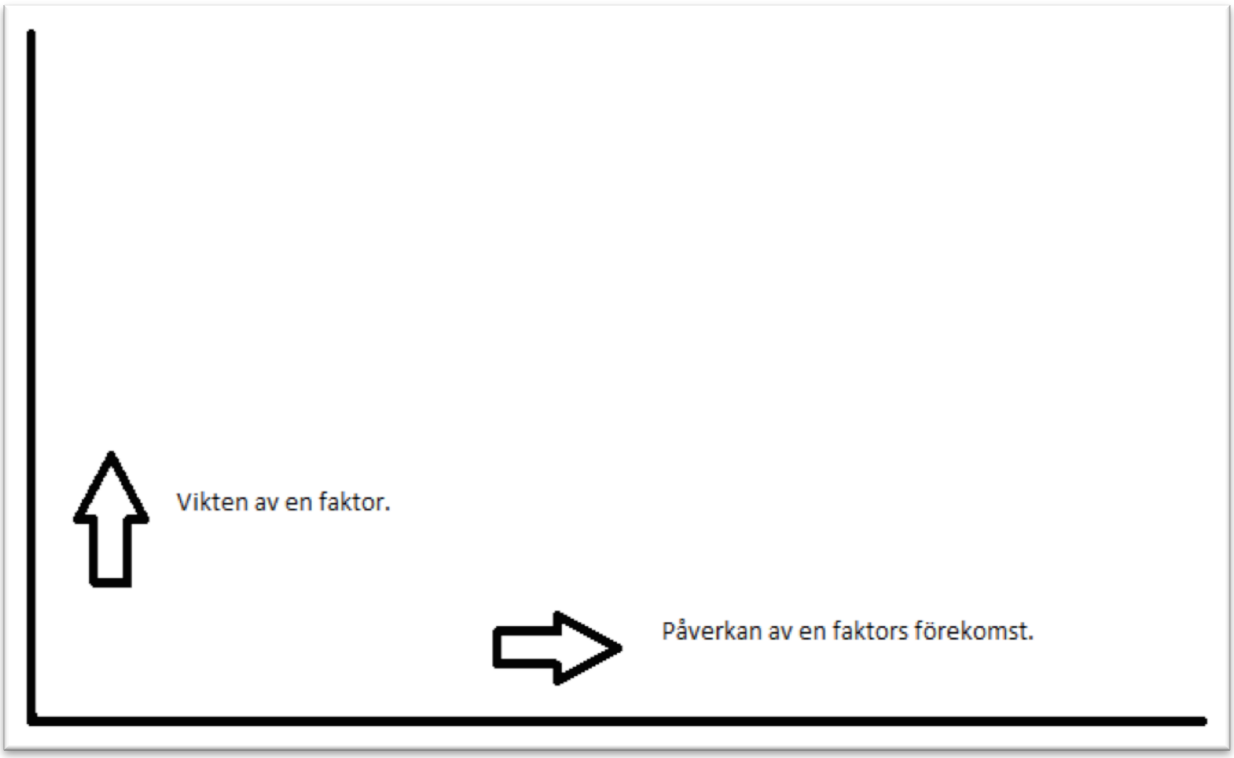
2.2 Etiska överväganden

Med tanke på att det kan finnas risker med att man som anställd delger åsikter om sin arbetsplats, var vi noga med att belysa det faktum att deltagarna i fokusgrupperna var och kommer att vara fullständigt konfidentiella. Vi informerade även i inbjudan att samtalen skulle komma att spelas in och att de närhelst de önskade, utan förklaring, kunde avbryta deltagandet i studien.

2.3 Fokusgrupperna

Fokusgrupperna leddes av en moderator och även en iakttagare var närvarande. Rollen som moderator innebar styrning av samtalet, i det fall att det skulle glida in på oväsentliga ämnen och även tillse att alla deltagare fick komma till tals. Iakttagarens roll var att anteckna och sköta inspelningen av samtalen. Moderatorn informerade deltagarna om hur gruppintervjun var tänkt att genomföras och satte efter det igång samtalet. Målet för arbetet med

fokusgrupperna har varit att moderatorn skulle vara passiv i samtalet, det vill säga ostrukturerade fokusgrupper (Wibeck, 2000). Huvudanledningen till detta var att vi ville ha sjömännens uppfattningar i frågan, utan att riskera att de färgats av försöksledarnas åsikter. En analog variant av ett diagram valdes för att värdera de olika framgångsfaktorerna. Ett pappersark på 50 x 70 centimeter fick utgöra bakgrund. Y-axeln representerade hur viktig en faktor är för den psykosociala arbetsmiljön ombord, desto högre upp desto viktigare. X-axeln representerade vikten av att en framgångsfaktor förekommer på arbetsplatsen och hur stark påverkan den har, se fig. 1.



(Fig. 1, diagram för värdering av framgångsfaktorer.)

En faktor som är väldigt viktig, både i sig själv och att den förekommer hamnade således i övre högra hörnet av diagrammet. Deltagarna i fokusgrupperna fick tala om för moderatorn, var i diagrammet papperslapparna med framgångsfaktorerna skulle placeras. För att kunna analysera värderingen togs ett fotografi av pappersarket. Samtalen i sin helhet spelades in. Detta för att kunna gå tillbaka och kontrollera vad som faktiskt sades i händelse av oklarheter.

2.3.1 Grupp 1

I den första fokusgruppen, som var en form av pilotgrupp för att prova på arbetsmetoden, hade vi två deltagare; en matros och en motorman. Tanken var att vi skulle ha ytterligare en deltagare men den personen lämnade återbud två timmar innan avtalad tid. De två återstående deltagarna fick under 45 minuter samtala med varandra. Efter att de 45 minuterna avlöpt diskuterades de framgångsfaktorer som moderatorn under samtalets gång skrivit ner på lappar, för att verifiera termerna och sammanhanget. När deltagarna i fokusgruppen godkänt de nedskrivna framgångsfaktorerna gick processen vidare till värderingen.

Då pilotgruppen var en utvärdering av arbetsmetoden och inte heller följde vårt urval valde vi att inte ta med resultat av den i analysen av faktorerna.

2.3.2 Grupp 2

Den andra gruppen bestod av tre däcksbefäl, som arbetat till sjöss i minst 20 år. Alla tre arbetar i olika befattningar på samma RoPax-båt.

Upplägget för grupp två var likadant som för pilotgruppen. En moderator och en iakttagare, där moderatorn informerade om genomförandet och iakttagaren förde anteckningar. Samtalet begränsades till en timme, med en fikapaus på en kvart och efter det värdering av faktorerna under 45 minuter. När diskussionen avslutats genomfördes värderingen av faktorerna på samma sätt som i pilotgruppen, det vill säga genom att placera lappar med faktorerna i ett diagram.

2.3.3 Grupp 3

Den tredje och sista gruppen var tänkt att utgöras av tre sjökaptensstudenter med sjötid på minst sex månader. Dock dök en av dem inte upp på avtalad tid, vilket gjorde att fokusgruppen genomfördes med enbart två studenter.

Även den tredje fokusgruppen följde samma mönster som de tidigare grupperna med avseende på att samtalet sattes igång av moderatorn och iakttagare antecknade. Tiden för samtal och diskussion, samt värderingen av faktorerna, var desamma som i Grupp 2.

2.4 Analys av framgångsfaktorerna

För att få en klar bild av framgångsfaktorerna har vi analyserat deras placering i diagrammen och innebörden av orden. Vi placerade faktorerna i tre olika kategorier: *Kollegor*, *Kommunikation* och *Kunskap*.

Efter att ha kategoriserat faktorerna resonerades det ytterligare för att kunna identifiera det essentiella i vad deltagarna i fokusgrupperna tyckt var viktigt för den psykosociala arbetsmiljön ombord (Denscombe, 2000). I detta resonemang har vi också gått tillbaka till de inspelade samtalen för att få helt klart för oss vad deltagarna syftat på gällande ett par faktorer.

Även för analysarbetet valdes en analog metod i form av papper och penna; ett papper för varje kategori, där de ingående faktorerna skrivits ned. Med faktorerna samlade på detta sätt blev de enklare att överskåda, vilket gjorde det lättare att urskilja/analysera faktorernas kontextuella sammanhang.

2.5 Analys av haverirapporterna

För att få en klar bild över haverirapporterna och deras relevans för arbetet startade en process med syfte på att ta fram de rapporter som stämde in på avgränsningarna. När det var klart fanns tolv stycken haverifall att arbeta med.

Ett antal av haverirapporterna var efter granskning ej tillämpliga på arbetet. Dessa hänför sig till orsaker som inte direkt rör arbetsklimatet ombord: kommunikationen mellan fartyg, maskinhaverier eller yttre faktorer som väder och vind. I två rapporter framgick inte personskada förrän vid granskningen, varpå dessa sorterades bort.

I de övriga fallen har vi sett att haverirapporterna helt eller delvis har tagit upp omständigheter som kan tolkas utefter de tre kategorierna; *Kollegor*, *Kommunikation* eller *Kompetens*. Dessa fall togs då upp för en närmare granskning.

I en av haverirapporterna förekom ej något som kunde härledas till de tre kategorierna. Detta resulterade i en noggrannare granskning av rapporten.

3. RESULTAT

3.1 KOLLEGOR

Kamratskapet upplevs vara det absolut viktigaste bidraget till ett gott arbetsklimat. Ett gott kamratskap ger utrymme för såväl gemenskap som möjlighet att kunna vara för sig själv.
Ett **ledarskap** som inser vikten och nyttan i en sammanhållen besättning och en meningsfull fritid ökar *vi*-känsla. Dessa förutsättningar kan bidra till att skapa en enhet som upplever det lättare att hantera variationer i arbetsbelastning eller för lite personal; frustrerande faktorer som oftast kan vara svåra att påverka ombord.

I båda grupperna betonades under samtalen vikten av bra arbetskamrater. Grupp 2 värderade faktorn *kamrater* högt, både som faktor och påverkan. Grupp 3 värderade faktorn *arbetskamrater* högt, men med mindre påverkan på trivseln. Grupp 3 tog upp *sammanhållning* som en faktor, vilken de värderade mindre viktig och med mindre påverkan. Däremot värderade de *förståelse mellan avdelningarna* högt i båda avseenden. Båda grupperna nämnde *gemensamma aktiviteter*. Grupp 2 värderade dock denna något högre, men med samma påverkan som Grupp 3.

3.2 KOMMUNIKATION

Analysen av de faktorer som härrör till kategorin kommunikation visar att det finns ett behov av **tydlighet**. Tydligheten i detta sammanhang avser främst information, internt ombord likväl som gentemot rederiet. Att veta vad som händer och sker skapar en känsla av **delaktighet**; att man som medarbetare är, och får vara, en del av organisationen. Raka besked och en viss insyn i ”organisationen” bidrar till ökad förståelse vilket kan mynna ut i ökad motivation i arbetet.

I ett **tillåtande klimat**, ges individen möjlighet att utmana och ifrågasätta. Med **högt i tak** upplevs det som lättare att både ge och ta emot konstruktiv kritik. En positiv inställning och attityd smittar av sig, och gör det också lättare att ”ta kommando över dialogen”; ett sätt att stävja destruktiva och slentrianmässiga åsikter (gnäll).

Support och feedback uppfattas inte bara som ett sätt att få konstruktiv kritik i det faktiska arbetet. Det ger också känslan av att bli ”sedd”; både som individ och för utförandet det arbete man utför, även om det bara är de ordinarie arbetssysslorna.

Grupp 2 har värderat faktorerna *öppet klimat* både högt och med stor påverkan. Samma värdering har Grupp 3 på sin faktor *våga säga ifrån*, vilket tolkats som två ord för samma sak. Grupp 3 värderade *uppskattning* högt och med ganska neutral påverkan. Grupp 2 nämnde i samtalen att de ser en ser en brist i att inte *visa* uppmuntran, men hade det inte som en uttalad faktor. Däremot värderade de *positiv respons* lika högt och med likvärdig påverkan som Grupp 3:s *uppmuntran*.

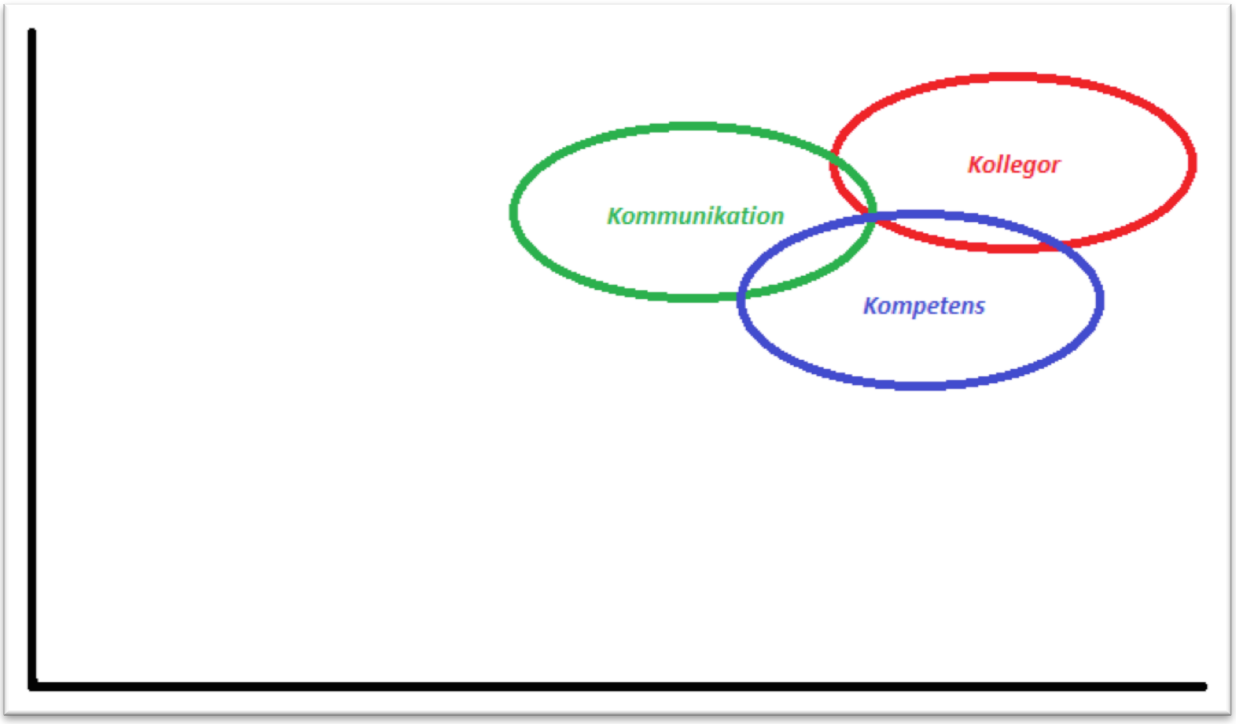
3.3 KOMPETENS

Individens förutsättningar, alltså det han eller hon har med sig in i gruppen, måste förvaltas. Detta gäller såväl den faktiska kunskapen som ambition och förväntningar. **Gruppens förmåga att ge individen möjlighet att växa**, i kombination med individens *ambition* att vilja utvecklas, bidrar till att skapa **befattningstrygghet**, vilket i förlängningen kan bidra till ökad *yrkesskicklighet*.

Grupp 2 har värderat *kunskap* högt, en faktor som inte Grupp 3 har med. Däremot har den senare gruppen värderat faktorerna *befattningstrygghet* och *ambition* likvärdigt med Grupp 2:s *kunskap*. Grupp 3 har *mottagande* som en faktor, denna värderades dock lägre än andra faktorer, både på avseende på vikt och påverkan.

3.4 Generell översikt av framgångsfaktorer

Översikt över hur de olika kategorierna placerats i förhållandet till varandra, utifrån hur de ingående faktorerna värderats av deltagarna i fokusgrupperna, se fig. 2.



(Fig. 2, kategoriernas placering i relation till varandra.)

3.5 Resultat från haverirapporter

Resultatet efter genomgången av haverirapporterna ställdes upp i ett diagram, för att tydliggöra de olika rapporternas relevans för arbetet, se tabell 1.

Haveri	**Kollegor**	**Kommunikation**	**Kompetens**	*Ej tillämplig*	*Anmärkning*
A				*Kommunikation mellan fartyg.*	
B				*Personskada*	
C		X	X		
D				*Maskin/teknik*	
E				*Personskada*	
F		X			*Brister i kommunikationen på bryggan.*
G					*Varför är Bfh. påmönstrad 12 mån i sträck?*
H				*Kommunikation mellan lotsar och Bfh.*	
I	X				*Varför tar ej kollegor upp alkoholvanor?*
J	X				*Varför tar ej kollegor upp alkoholvanor?*
K	X	X	X		*Tydliga brister i arbetsmiljön.*
L				*Väder/vind*	

(Tabell 1, resultatöversikt haverirapporter.)

Vid granskningen av haverirapporterna söktes omständigheter som kunde kopplas till de tre kategorierna *Kollegor*, *Kommunikation* och *Kompetens*. Sex rapporter var över huvudet taget inte aktuella, se kolumn *Ej tillämplig* i tabellen.

I rapport C tog man uttryckligen upp faktorer som kunde kopplas till kategorierna *Kompetens* och *Kommunikation*. I rapporterna I och J framkom omständigheter som kunde kopplas till *Kollegor* utan att det diskuterades närmare i rapporten. I rapport K förekom omständigheter och förhållanden som kunde härledas till alla tre kategorierna, utan att dessa beaktades närmare. I rapporterna där utredningen inte gick närmare in på omständigheter som kunde kopplas till kategorierna gjordes en notering i kolumnen *Anmärkning*. Dessa tas vidare upp i diskussionsavsnitt *4.2 Haverirapporterna.*

4. DISKUSSION

Arbetets syfte har varit dels att identifiera framgångsfaktorer för en god psykosocial arbetsmiljö, dels att se i vilken omfattning dessa förekommer och beaktas i haverirapporter.

Metoden har varit gruppintervjuer i form av så kallade fokusgrupper, där vi låtit deltagare samtala kring frågan ”vad karaktäriserar en god psykosocial arbetsmiljö ombord för dig?” Faktorerna som framkommit har kategoriserats, analyserats och därefter applicerats på ett antal haverirapporter.

4.1 Framgångsfaktorerna

Resultaten från denna undersökning visar att det största bidraget till en god psykosocial arbetsmiljö är arbetskamrater. Detta går helt i linje med en tidigare undersökning, och även i lagstiftningen finns belägg för att gemenskap och arbetskamrater har en viktig betydelse (Sundgren, 2008, Transportstyrelsen, 1980:14). De båda fokusgrupperna var samstämmiga i sin värdering av arbetskamraternas vikt. Intressant är att Grupp 3 värderat sammanhållning betydligt lägre än Grupp 2. Detta kan ha ett samband med att deltagarna i Grupp 2 har betydligt längre sjötid och därmed större erfarenhet av hur det kan upplevas om det inte fungerar. En åtgärd för att skapa en god gemenskap ombord är att göra saker tillsammans. Grupp 2 uttryckte under samtalen att det låg i deras ansvar att skapa dessa förutsättningar genom att ordna gemensamma aktiviteter. Grupp 3 uttryckte mer att det är roligt om det anordnas, men inte att det låg i någons skyldighet att så göra. Denna skillnad talar för att ledarskapet kan påverka den kultur som växer fram (Rubenowitz, 1999, Schein, 2010, Bang 1999). En negativ aspekt som vi reflekterat över gällande god kamratskap och sammanhållning är om det förekommer någon form av oegentligheter, eller om attityden ombord är sådan att den missgynnar en enskild individ eller en god säkerhetskultur. Detta kommer att tas upp i diskussionens andra del rörande haverirapporterna.

Kommunikation visade sig under analysen vara en komplex framgångsfaktor. I diskussionen har vi valt att bryta ner den i tre delar, eller former, av kommunikation. Den första delen rör kommunikationen som en ren informationsbärare. Den andra rör den kultur som råder och således hur man tillåts komma till tals. Den tredje formen är mer på det individuella planet och härrör sig till den personliga utvecklingen. När det gäller den första formen känns det

ganska självklart att kommunikationen ombord bör vara tydlig. Detta kan dels bekräftas av tidigare forskning som talar för vikten av bra kommunikation, inte minst ur ett säkerhetsperspektiv (Grech, Horberry och Koester, 2008). I studien framkom att möjligheten att få ta del av information skapar en känsla av delaktighet, vilket bidrar till en ökad *vi*-känsla. Detta resultat stöds också av Rubenowitz (1999) då han talar om instruktiv information. De olika formerna av kommunikation är på intet sätt kategoriska, utan har flera beröringspunkter som för oss till den form av kommunikation som rör kultur och klimat. Bägge grupperna betonade vikten av ett tillåtande klimat och vikten av att få komma till tals. Att våga ifrågasätta instruktiv information är viktig, inte minst när det rör säkerheten. Att detta äger sin riktighet framgår inte minst när man åter ser på en av de punkterna Hale (2000) talar om när det gäller säkerhetsklimatet – *att kommunikationen är öppen och gör att det finns en villighet att rapportera misstag och att man inte bara söker syndabockar* (Grech, Horberry och Koester, 2008).

Även det Rubenowitz (1999) benämner allmänna informationen är av vikt. Båda grupperna uttryckte detta, om än i annorlunda ordalag; att få veta vad som händer och sker, även om det inte direkt är kopplat till det faktiska arbetet. Speciellt viktigt tror vi att detta är i dag då arbetsmarknaden ser ut som den gör – med oro för utflaggningar och risken att bli arbetslös. Vår egen erfarenhet är att det ofta kommer rykten från externa aktörer om förändringar, vilket skapar en känsla av otrygghet i att inte veta vad som händer. Den tredje formen av kommunikation handlar om att bli sedd och att få support, såväl som feedback, både i sitt arbete och på det personliga planet. Bekräftelse är också ett av de tre syften Enquist (1994) menar att kommunikationen tjänar. Kommunikation som bekräftelse är beroende av den ovan nämnda formen, rörande kulturen och klimatet ombord. Med det menar vi att det kan upplevs lättare att ge konstruktiv kritik och en ”dunk i ryggen” om det är högt i tak och en rådande positiv attityd.

En skillnad vi noterade i kategorin kompetens var att Grupp 2 värderade kunskap högt, medan Grupp 3 inte explicit nämnde detta som en faktor. Däremot tog de upp befattningstrygghet och ambition som viktiga och påverkande faktorer. Vår tolkning är att Grupp 3 inte höll kunskap för oviktig, snarare att deras syn på kunskap – att känna sig trygg i sin yrkesroll – stämmer väl överens med de teorier som finns kring kunskap; att den växer fram ur faktorer som mottagande, förutsättningar på arbetsplatsen och individens egna ambitioner (Svedberg, 1997, Rubenowitz, 1999)

Värt att påpeka är att även faktorerna i respektive kategorierna, på samma sätt som de olika formerna av kommunikation, går in i varandra. Grupp 3 värderade, som syntes under resultat, förståelse mellan avdelningarna högt; båda grupperna talade om gemensamma aktiviteter. Vikten av dessa faktorers förekomst finner stöd i tidigare forskning samt, menar vi, är förutsättningar för såväl gott kamratskap, god kommunikation och det som berörs i kategorin kompetens (Eldh, 2004, Grech, Horberry och Koester, 2008).

4.2 Haverirapporterna

Som nämnts tidigare kretsar haveriutredningar mycket kring den tekniska utrustningen ombord. Frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön ombord tas dock sällan upp och i sådana fall flyktigt. Exempel på detta är att man i rapporter konstaterar att *"Både befälhavaren och styrman på vakt hade genomgått en BRM-kurs (Bridge Resource Management)."* Man skulle kunna tänka sig att man gräver djupare i dylika frågor, till exempel: Vad betyder det i ett större perspektiv för rutinerna ombord?

Det finns även ett par exempel i haverirapporterna där befälhavarna har kommit upp på bryggan och luktat alkohol. Även i de fallen tas problemet upp på ett tekniskt sätt, det vill säga man har mätt alkoholnivån med mätinstrument. Frågorna som vi har ställt oss har då varit: varför har man en sådan arbetsmiljö ombord, där det uppenbarligen är tillåtet att tjänstgöra påverkad av alkohol? Bryr man sig inte om sina kollegor, eller vågar man inte säga ifrån? Kanske är det i sådana lägen man behöver ett arbetsklimat med *högt i tak*, som tillåter att man ifrågasätter? En väl fungerande kommunikation skulle med stor sannolikhet också vara en viktig komponent.

En av haverirapporterna sticker ut från mängden på grund av att det förekommer frågetecken kring alla de tre kategorierna med framgångsfaktorer. Rapporten ställer frågor om hur arbetsklimatet ombord har varit och ser att det kan ha funnits brister, men i slutändan lämnar man frågorna obesvarade och kommer med vaga rekommendationer. Beror det på feghet eller är ointresset för dessa frågor så kompakt hos myndigheter och rederier?

Om man tittar på arbetskamraternas roll ur ett säkerhetsperspektiv, menar vi att en god gemenskap skulle kunna vara en bidragande faktor till ökad säkerhet. En av de faktorer som

nämns som bidragande till gott säkerhetsklimat är ”ömsesidig omsorg och tillit och gemensamt ansvarstagande” (Törner, 2010, Hale 2000). Det är vår tro att desto bättre man trivs med varandra, desto mer månar man om varandra. En negativ aspekt av god sammanhållning, vilket nämndes flyktigt tidigare, skulle kunna vara att man håller varandra om ryggen. I två av de haverirapporter där inte någon av de framgångsfaktorer som framkommit i undersökningen beaktats har alkohol varit en bidragande orsak. Här kan man fråga sig om det är en accepterande attityd till alkoholförtäring, eller ett klimat som inte ger utrymme att våga ifrågasätta dylikt beteende.

4.3 Metoddiskussion

Frågor som har kommit upp med anledning av resultatet av arbetet, har till största delen gällt metoden för att samla in data. Först och främst gällande storleken på fokusgrupperna. Wibeck (2000) rekommenderar grupper om minst fyra personer. Dock har de problemen hon beskriver med ojämn fördelning i triader inte dykt upp i fokusgrupperna. Antalet deltagare ställde också till det i form av ett avhopp med kort varsel och en deltagare som helt uteblev. Det hade naturligtvis varit önskvärt med ett par reservdeltagare, men det är inte heller rimligt att be en person ställa upp, enkom i händelse av ett bortfall av ordinarie deltagare. Även yrkesverksamma sjömäns arbetstider gjorde det svårt att få till en tid som passade flera deltagare.

En annan fråga som har dykt upp har varit om vi skulle fått andra resultat i värderingen om deltagarna själva, istället för moderatorn, placerat lapparna i diagrammet. Diskussionen kring detta har dock lett till att så antagligen inte skulle ha blivit fallet. Alternativet hade varit att varje deltagare skulle ha fått ett eget diagram att placera lapparna med framgångsfaktorerna på. I den situationen faller dock en stor del av tanken med fokusgrupper som arbetsmetod, på grund av att det är gruppen som helhet som skall göra värderingen.

En lärdom vi drog från pilotgruppen var att poängtera i inledningen av samtalet att det handlade om den psykosociala arbetsmiljön, det vill säga ”mjuka” värden. I både den andra och den tredje fokusgruppen kom samtalen också att inrikta sig mer på sådana.

Nämnas här bör också att 27 minuter in i diskussionen i Grupp 2, fick en av deltagarna ett viktigt telefonsamtal, vilket gjorde att vi tog en tio minuters paus. Efter en genomlyssning av inspelningen har det konstaterats att detta inte påverkade resultatet av fokusgruppen.

Ytterligare en fråga som kommit fram har varit om arbetet kunnat vinna på en eller ett par djupintervjuer, till exempel med en utredare från Sjöfartsverket, Statens Haverikommission eller representanter från rederiers landbaserade avdelningar. Svaret på den frågan är – ja, det är möjligt att arbetet skulle ha vunnit på det. Vår slutliga uppfattning är dock att enbart fokusgrupper som primärdatakälla varit en bra metod med hänsyn till arbetets syfte, samt står i proportion till dess omfattning.

5. SLUTSATS

Studien har identifierat tre kategorier av framgångsfaktorer som bidragande till en god psykosocial arbetsmiljö: kollegor, kommunikation och kompetens. Kollegor utgör tvivelsutan det främsta bidraget. Som tidigare nämndes kretsar haveriutredningar ofta kring den tekniska utrustningen ombord. Frågor som berör den psykosociala arbetsmiljön, organisationen eller ledarskapet beaktas inte i samma omfattning, även om man i haverirapporterna kan skönja omständigheter som hade varit intressanta att undersöka ur detta perspektiv.

Med hänvisning till sista stycket i metoddiskussionen finner vi frågan kring de landbaserade aktörernas syn på säkerheten till sjöss, ur ett psykosocialt arbetsmiljöperspektiv, högst intressant. Detta torde således vara ett uppslag för vidare forskning inom ämnet.

KÄLLOR

AFS 1980:14. *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.* Solna, Arbetarskyddsstyrelsen

Aubert, W. (1968). *Det dolda samhället*. Stockholm: Bokförlaget Aldus/Bonniers.

Bailey, N., Thomas, M., (2009) Out of time: Work, Temporal Synchrony and families. *Sociology.* 5 augusti 2009. http://soc.sagepub.com/content/43/4/613. (10 november 2011)

Bang, H. (1999) *Organisationskultur.* Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Dahlkwist, M. (2004) *Kommunikation*. Fjärde upplagan. Stockholm: Liber AB

Denscombe, M. (2000) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Eldh, C. (2004). *Den riskfyllda gemenskapen*. Lund: Arkiv förlag.

Engquist, A. (1994). *Kommunikation på arbetsplatsen. Chefen. Medarbetaren. Gruppen.* Andra upplagan. Stockholm: Rabén & Prisma

Grech, R.M., Horberry, T.J., Koester, T., (2008) *Human Factors in the maritime domain*. Boca Raton: CRC Press.

Hale, A. R. (2000) Culture's confusions. *Safety Science*, vol. 34, nr 1-3, ss. 1-14.

International Maritime Organization (2011) IMO Safety Culture. http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/SafetyCulture/Pages/Default.aspx. (20 november 2011)

Rubenowitz, S. (1999) *Organisationspsykologi och ledarskap*. Andra upplagan. Göteborg: Akademiförlaget.

Schein, E. H. (2010) *Organizational Culture and Leadership*. [Elektronisk] Fjärde upplagan. San Fransisco: Jossey-Bass

Sundberg, L. (2008). Nöjd personal i trivsam miljö lyfter hela verksamheten. *SAN-NYTT*, nr 2, ss. 1-3.

Suurküla, J. (2010) *Closing open water: -a study on modern communication and social life at sea*. Göteborg: Göteborgs Universitet. (Master Degree Project 2010:104)

Svedberg, L. (1997) *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

TSFS 2009:119 (2009) *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg*. Norrköping, Transportstyrelsen.

Transportstyrelsen 1 a (2011) Rapporter. http://www.transportstyrelsen.se/sv/Sjofart/Olyckor--tillbud/Haverirapporter/ (20 november 2011)

Transportstyrelsen 1b (2011) Olyckor och tillbud http://www.transportstyrelsen.se/sv/Sjofart/Olyckor--tillbud/ (20 november 2011).

Transportstyrelsen (2011) *Sammanställning fartygsolyckor och personolyckor i svenska handels- och fiskefartyg år 2010*. http://www.transportstyrelsen.se/Global/Sjofart/Dokument/Statistiksammanstallningar/2010_fartygsolyckor_tillbud_personolyckor_svenska_fartyg.pdf (25 november 2011).

Törner, M. (2010). *Bra samspel och samverkan skapar säkerhet – om klimat och kultur på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. (Rapport 2010:1).

Wibeck, V. (2000). *Fokusgrupper*. Lund: Studentlitteratur.

BILAGOR

Bilaga 1

Information om fokusgrupper 2011-09-18

Hur påverkar den psykosociala arbetsmiljön säkerheten ombord?

Bakgrund

Vi heter Eric Ericson och Joanna Paraïso och vi läser Sjökaptensprogrammet på Chalmers Tekniska Högskola. Det är nu dags för oss att skriva vårt examensarbete. Arbetet kommer att handla om den psykosociala arbetsmiljön ombord på fartyg och om hur den påverkar säkerheten. Som metod för att samla in data har vi valt att använda oss av så kallade fokusgrupper.

Genomförande

Insamlandet av data med hjälp av fokusgrupper innebär att deltagarna i studien samlas och samtalar om ämnet. Det är deltagarnas personliga åsikter och värderingar som har betydelse. Vi kommer att vara med och moderera och studera vad som sägs. Samtalen kommer också att spelas in. Arbetet med fokusgruppen kommer att ta maximalt två timmar.

Hantering av data och sekretess

Data kommer att behandlas konfidentiellt och sammanställas på ett sätt som gör det omöjligt att spåra dem till enskilda individer. Inspelat material kommer att raderas efter genomförd analys. Ditt deltagande i denna studie är helt frivilligt och du kan när som helst utan förklaring avbryta ditt deltagande.

Kontaktuppgifter

Handledare och ansvarig för vårt arbete är Joakim Dahlman, Institutionen för sjöfart och marin teknik Chalmers, joakim.dahlman@chalmers.se, 031-772 14 36

Eric Ericson, eeric@student.chalmers.se, 0706-444707

Joanna Paraïso, Joanna@paraiso.se, 0708-57 57 22

Bilaga 2

Joanna Paraïso
0708-575722
joanna@paraiso.se

Eric Ericson
0706-444707
eeric@student.chalmers.se

23 september 2011
Göteborg

Hej,

Välkommen att delta i vår pilot-fokusgrupp!

I vårt examensarbete, som till stor del skall komma att handla om psykosocial arbetsmiljö ombord, kommer insamling av primärdata att ske vi så kallade "fokusgrupper".

En fokusgrupp kan liknas vid en form av fokuserad gruppintervju där deltagarna, mer eller mindre styrda av en mentor eller intervjuare, samtalar kring ett ämne. I vår studie kommer fokus ligga på vilka faktorer som kan tänkas påverka den psykosociala arbetsmiljön, alltså arbetsklimatet, ombord.

För att kunna genomföra dessa gruppintervjuer på bästa sätt kommer vi att köra en "pilot"-fokusgrupp, där du nu är välkommen att delta.

Denna kommer att ske på Chalmers Lindholmen, lördagen den 24 september. Vi möter upp er utanför Hus Saga klockan 15.00. Vi kommer att hålla på max 2 timmar. På sida 2 finner du förslag på hur du kan ta dig hit samt en karta över området.

Bifogat finner du det informationsblad vi skickar ut till deltagarna. Har du synpunkter på någonting så skriv gärna ner dem, och ta med dig till oss.

Tveka inte att höra av dig om du har frågor, eller får förhinder.

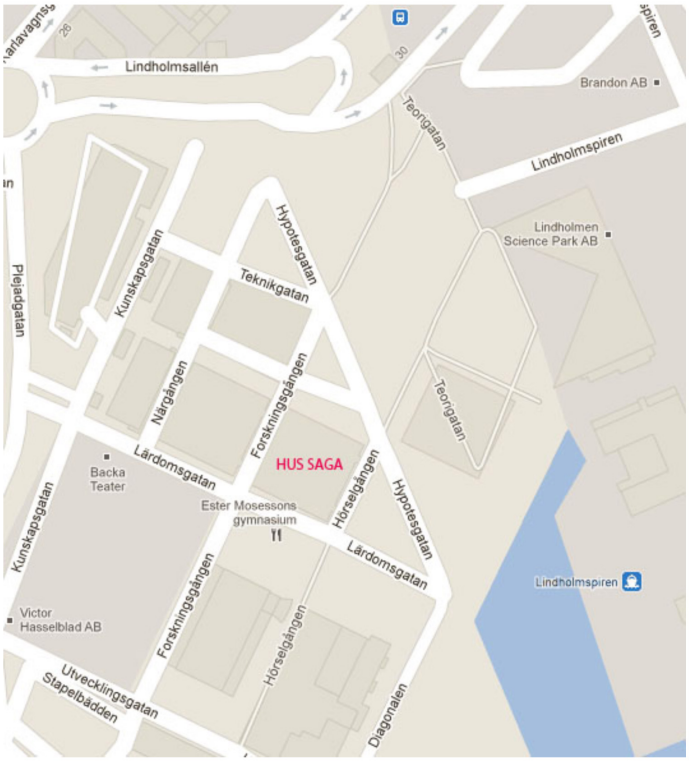
Tack på förhand för din medverkan!

Vänliga hälsningar,

Joanna och Eric

Hållplats Lindholmen
Buss 16 (var 15:e minut)
Buss 510 (var 30:e minut)

Lindholmens Färjeläge (Lindholmspiren)
Färja 180 från Rosenlund 14.37

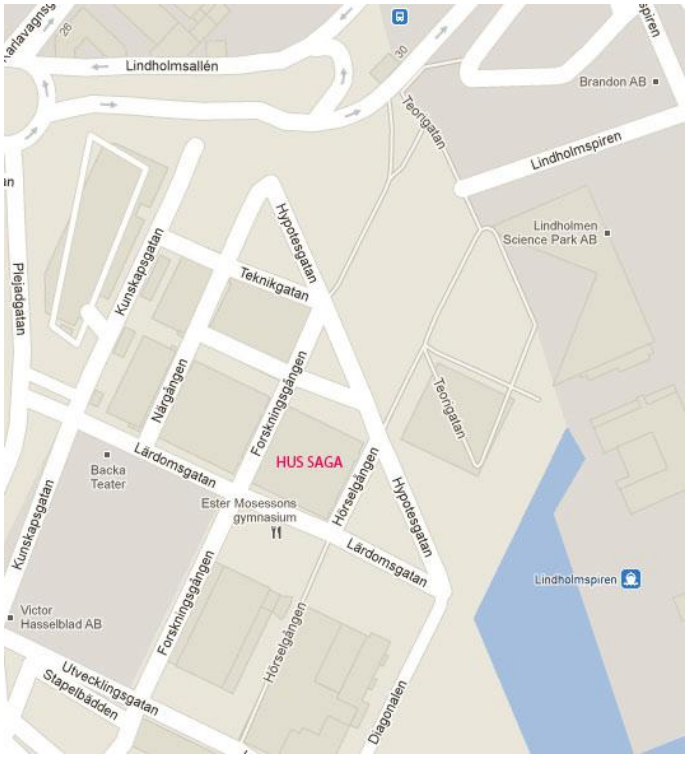


Bilaga 3

Inbjudan att delta i fokusgrupp 2011-10-XX

Jag börjar med att tacka för ditt intresse att delta i vårt arbete rörande den psykosociala arbetsmiljön ombord på fartyg.

Tanken är att vi skall arrangera en fokusgrupp kring ämnet den X oktober klockan XX:XX. Vi samlas på Chalmers Lindholmen, utanför hus Saga. Det finns gott om parkeringsplatser, men tar man inte egen bil heter hållplatsen Lindholmen. Karta finns nedan.

Har ni frågor eller tankar, hör gärna av er innan, eller ta upp det med oss på plats.

Med vänlig hälsning Eric & Joanna