

CHALMERS



Att arbeta till sjöss

Vad motiverar svenskar att välja och behålla sjömansyrket?

Diploma Thesis in the Master Mariner Programme

Veronica Granlund

Ramm Vansvik

Department of Shipping and Marine Technology
CHALMERS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
Gothenburg, Sweden, 2012
Report No. SK-12:105

REPORT NO. SK-12/105

Att arbeta till sjöss

Vad motiverar svenskar att välja och behålla sjömansyrket?

V. GRANLUND
R. VANSVIK

To work at sea

What motivates Swedes to start a career at sea and keep it?

V. GRANLUND

R. VANSVIK

© V. GRANLUND & R. VANSVIK, [2012].

Report no SK-12:105

Department of Shipping and Marine Technology

Chalmers University of Technology

SE-412 96 Göteborg

Sweden

Telephone + 46 (0)31-772 1000

Printed by Chalmers

Göteborg, Sweden [2012]

Att arbeta till sjöss

Vad motiverar svenskar att välja och behålla sjömansyrket?

V. GRANLUND

R. VANSVIK

Department of Shipping and Marine Technology

Chalmers University of Technology

Abstract

In 2008 the first report from the Shiptalk study “Life at Sea – Seafarer Attraction and Retention” was published. In that report it is presented what international seafarers believe are the most important and most negative aspects of the life at sea, why they chose a career at sea and what makes them stay (Shiptalk, 2008). The report shows interesting results and to do a similar study with focus on Swedish seafarers appeared to be a worthwhile idea. By using an Internet-based questionnaire, it was possible to receive responses from nearly one hundred active seafarers about what made them seek a career to sea and what makes them stay. To get another perspective on the study, three of the seafarers who responded to the questionnaire were interviewed. Interviews were also performed with various organizations from the maritime industry to obtain their views on the responses of the questionnaire and what they think about the future of Swedish seafarers. The results show that Swedish seafarers are relatively satisfied with their career choice and many remain at sea because they enjoy the work. However, comparing the results of the present study with the Shiptalk study (2008) proved difficult, as the Swedish conditions for seafarers often are of a higher standard than for seafarers from other nations. This means that Swedish seafarers prioritize differently regarding benefits, for instance. As for the future of Swedish seafarers there is disagreement both between the maritime industry organizations and between the seafarers. Most agree, however, that there is hope for Swedish shipping if given priority and if politicians recognize the importance of the Swedish maritime cluster.

Keywords: shipping, seafarers, motivation, attraction, retention, onboard living conditions

Sammanfattning

2008 kom den första rapporten från Shiptalks undersökning "Life at Sea – Seafarer Attraction and Retention Survey". I rapporten presenteras vad respondenterna i den internationella studien anser är det viktigaste respektive värsta med livet till sjöss, varför de en gång gick till sjöss och vad som får dem att stanna kvar (Shiptalk, 2008). Rapporten visar intressanta resultat och att göra en liknande undersökning med fokus på svenska sjömän föreföll vara en värdefull idé. Med hjälp av en internetbaserad enkät var det möjligt att erhålla svar från nästan hundra aktiva sjömän på vad som fick dem att gå till sjöss och vad som får dem att stanna kvar. För att få ett annat perspektiv på undersökningen intervjuades tre av de sjömän som svarat på enkäten. Intervjuer genomfördes även med olika branschorganisationer för att få deras synpunkter på enkätsvaren och vad de anser om framtiden för svenska sjömän. Resultaten visar att svenska sjömän är förhållandevis nöjda med sitt yrkesval och många stannar kvar till sjöss för att de trivs med arbetet. Att jämföra resultaten från den föreliggande studien med Shiptalks undersökning (2008) visade sig vara svårt, eftersom de svenska förhållandena för sjömän ofta håller högre standard än de gör för sjömän från andra nationer. Det gör att svenska sjömän prioriterar annorlunda gällande bland annat förmåner. När det gäller framtiden för svenska sjömän så råder det delade meningar både mellan de olika branschorganisationerna och mellan sjömännen. Majoriteten är dock överens om att det finns hopp för svensk sjöfart bara den lyfts fram och politikerna inser betydelsen av det svenska sjöfartsklustret.

Nyckelord: sjöfart, sjömän, motivation, rekrytering, retention, levnadsförhållanden ombord

Förord

Arbetet med denna rapport har varit mycket intressant och givande. Vi vill tacka Shiptalk för att vi fick använda oss av deras enkätundersökning som mall för vår egen studie.

Vi tackar de tre testpersoner som hjälpte oss utforma enkäten på bästa sätt genom att själva ta sig igenom den och ge oss välbehövlig respons.

Ett stort tack riktas till alla de sjömän som valt att delta i vår enkätundersökning och därmed gett oss förutsättningen att genomföra detta arbete.

Vi vill även tacka de tre sjömän som ställde upp på uppföljningsintervjuer efter enkätundersökningen, samt de representanter från Sveriges Redareförbund (SRF), Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF), SEKO Sjöfolk och Sjöbefälsföreningen (SBF) som gav oss värdefulla åsikter och synpunkter på de resultat vi fick fram i undersökningen.

Slutligen vill vi tacka vår fantastiska handledare Margareta Lützhöft som varit vår vägledare och vårt största stöd under hela arbetet.

Göteborg, 5 december 2012

Veronica Granlund
Ramm Vansvik

Innehåll

Abstract	i
Sammanfattning	ii
Förord.....	iii
Innehåll	v
Figurförteckning	viii
Tabellförteckning.....	viii
1. Inledning.....	1
1.1 Syfte.....	1
1.1.1 Frågeställning	1
1.2 Avgränsningar/begränsningar.....	1
2. Bakgrund.....	2
2.1 Sjöfartsklustret	2
2.1.1 Sjömansyrket och utbildningen	3
2.2 Den internationella sjöfartsbranschen	4
2.3 Sjöfarten i Sverige.....	5
2.4 Människans roll	6
2.4.1 Human Factors/Human Element	6
2.4.2 Human Resources	6
2.5 Vad skapar arbetsmotivation?	7
2.6 Life at Sea.....	7
2.6.1 Detaljer om enkättagarna	8
2.6.2 Befattning och fartyg	8
2.6.3 Motivation och förväntningar	8
2.6.4 Positiva och negativa aspekter med sjömanslivet	8
2.7 Maritime Labour Convention.....	9
2.7.1 Uppdelning	9
2.7.2 MLC och Life at Sea	10

2.8	Uppmärksammade problem inom sjöfarten	10
2.8.1	Trötthet och sömnsvårigheter.....	10
2.8.2	Pappersarbete	10
2.8.3	Kriminalisering av sjömän	11
2.8.4	Piratangrepp.....	11
3.	Metod.....	13
3.1	Procedur.....	13
3.1.1	Litteraturstudier	13
3.1.2	Enkäter	13
3.1.3	Intervjuer.....	14
3.1.4	Validitet, reliabilitet och objektivitet	14
3.2	Analys.....	15
3.3	Etiska överväganden.....	15
4.	Resultat.....	17
4.1	Resultat från enkät	17
4.1.1	Detaljer om enkätdeltagarna	17
4.1.2	Befattning och fartyg	18
4.1.3	Motivation och förväntningar	20
4.1.4	Positiva och negativa aspekter med sjömanslivet.....	21
4.1.5	Rekrytering.....	26
4.2	Skillnader i svar mellan åldrar, familjesituation och befattningar	27
4.2.1	Med eller utan barn	27
4.2.2	Befäl eller manskap.....	28
	<30 eller >30 år	29
4.3	Intervjuer med tre sjömän.....	30
5.	Diskussion.....	34
5.1	Metoddiskussion	34
5.1.1	Enkätfrågor.....	34

5.1.2	Intervjuer.....	37
5.1.3	Anledning till skillnader mellan vår enkät och Life at Sea	38
5.2	Diskussion om enkätsvar och intervjuer med tre sjömän	39
5.3	Resultat och diskussion: intervjuer med SRF, SEKO, SBF och SARF	44
5.4	Life at Sea, vår enkät och branschens kommentarer	47
6.	Slutsatser	52
7.	Referenser	53
8.	Bilagor	57
	Bilaga 1 - Enkät	57
	Bilaga 2 - Rådata ur enkäten.....	65

Figurförteckning

Figur 1: Familjesituation.....	17
Figur 2: Befattning	18
Figur 3: Anledning till att ha valt ett sjömansyrke	20
Figur 4: Skäl till att välja inriktning inom yrket	21
Figur 5: Varför respondenterna stannar på sjön	21
Figur 6: Den viktigaste aspekten med livet till sjöss	22
Figur 7: Förmåner som respondenterna får av sin arbetsgivare	22
Figur 8: De viktigaste/mest önskvärda förmånerna från arbetsgivaren	23
Figur 9: Fritidsinrättningar ombord	23
Figur 10: Önskade fritidsinrättningar.....	24
Figur 11: De viktigaste faktorerna vid val av nytt fartyg	24
Figur 12: De värsta aspekterna med livet till sjöss	25
Figur 13: Förutsättningar för respondenterna att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss.....	25
Figur 14: De värsta aspekterna med livet till sjöss enligt sjömän med och utan barn	27
Figur 15: De värsta aspekterna med livet till sjöss enligt manskap och befäl	28
Figur 16: Förutsättningar för manskap och befäl att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss.....	29
Figur 17: Varför sjömän upp till 30 år och över 30 år sökt sig till ett sjömansyrke	29
Figur 18: De värsta aspekterna med livet till sjöss enligt sjömän upp till 30 år och över 30 år	30
Figur 19: Förutsättningar för de upp till 30 år och över 30 år att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss	30

Tabellförteckning

Tabell 1: Åldersgrupper.....	17
Tabell 2: Årtionde då respondenterna gick till sjöss	18
Tabell 3: Fartygstyp som respondenterna arbetade på	19
Tabell 4: Den fartygsflagg som respondenterna seglar under	19

1. Inledning

Ute på fartyg möter man ibland människor som varit till sjöss i stort sett hela sitt liv. De föddes in i yrket och de skulle inte vara någon utan det. Det är deras liv, deras identitet. Det finns också de som arbetar för pengarnas skull; för dem är sjömansyrket ett arbete precis som vilket annat. En del sparar pengar för att kunna leva ett bekymmersfritt liv iland om några år, andra är ute efter äventyr.

Efter att ha mött många olika människor till sjöss under tiden som elever så väcktes funderingar om vad som egentligen är den vanligaste anledningen till att man väljer ett yrke till sjöss. Är det i grund och botten en hög lön som lockar mest eller blir svenskar fortfarande charmade av den romantiserade bilden av sjömän som lever kvar genom berättelser och sånger? Vad händer när man väl kommit in i yrket och sett verkligheten ombord, varför stannar man kvar? De frågorna blev utgångspunkten för det här arbetet.

Det har gjorts många studier rörande sjömän, deras livssituation och varför man lämnar sjömansyrket. Däremot saknas det nytt material angående svenskars motivation att gå till sjöss och att stanna kvar. Sjöfarten förändras ständigt och det är därför nödvändigt att hålla forskningen uppdaterad. Tanken är att denna rapport ska kunna ge en ny insikt om vad som driver och motiverar dagens sjömän att stanna kvar inom yrket samt vad som en gång fick dem att gå till sjöss. En sådan studie har redan gjorts internationellt, men inte med fokus på Sverige. Denna studie kommer förhoppningsvis att kunna tillföra en inblick i hur tankarna kring yrket går hos våra svenska sjömän och hur branschen ser på sjömansyrket idag.

1.1 Syfte

Syftet med vårt arbete är att ta reda på svenskars motiv till att gå till sjöss och vad som får dem att stanna kvar inom sjömansyrket. Rapporten syftar till att ta fram olika faktorer som sjömännen själva anser är viktiga för ökad motivation och trivsel inom sjömansyrket. Vår förhoppning är att arbetet ska vara till hjälp vid nyrekrytering och planering för hur livet ombord ska förbättras för redan aktiva sjömän. Vi vill även ta reda på om de positiva respektive negativa aspekterna med livet till sjöss är de samma för svenska sjömän som för utländska eller om de skiljer sig åt.

1.1.1 Frågeställning

Huvudfråga:

- Vad motiverar svenskar att välja och behålla sjömansyrket?

Delfrågor:

- Vad anser svenska sjömän vara det mest fördelaktiga med livet till sjöss?
- Är anledningen till att man gick till sjöss den samma som gör att man stannar i dagsläget?
- Vilka andra faktorer påverkar valet att stanna på sjön?

1.2 Avgränsningar/begränsningar

Undersökningen är begränsad till svenska, aktiva sjömän. Begränsningen valdes dels för att det inte finns några nya studier med fokus på svenska sjömän, dels för att lättare kunna se mönster i respondenternas svar.

2. Bakgrund

De senaste decennierna har sjöfarten stått inför en rad förändringar. Tidigare var livet till sjöss en andra chans för utsatta människor eller en möjlighet för äventyrslystna att se världen (Hult, 2012; Jeppesson, 2012), men de beskrivningarna ger en snedvriden bild av hur verkligheten ser ut idag. Den svenska handelsflottan har minskat kraftigt och sjöfarten som sådan har ändrat karaktär (Näringsdepartementet, 2005). Förr seglade man med stora besättningar, inte sällan över 30 man, (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011) de svenska fartygen hade mer världsomfattande trader och liggetiden i hamn kunde uppgå till flera veckor (Jeppesson, 2012; Näringsdepartementet 2005).

Även törnarna var längre förr, och man hade inte betald ledighet som nu är standard inom den svenska handelsflottan (Jeppesson, 2012; Näringsdepartementet, 2005). Man anställdes direkt av befälhavaren och var ombord på fartyget under en resa eller en förutbestämd tid som ibland kunde vara upp till ett år (Näringsdepartementet, 2005). När man mönstrade av upphörde anställningen och därmed blev man också utan lön. 1975 infördes 1:1-systemet ombord på svenska fartyg, som innebär att man efter en arbetsperiod på t.ex. 4 veckor var ledig i 4 veckor med full lön. För rederierna innebar det här ökade kostnader eftersom en dubbel besättningsuppsättning behövdes, vilket är ett skäl till de minskade besättningarna. När arbetskraft försvann från fartygen ökade arbetsbelastningen och tempot intensifierades (Näringsdepartementet, 2005).

I och med det ökade användandet av containrar som lastbärare (s.k. "*containerization*") har lasthanteringen effektiviserats. Större fartyg som förr behövde flera dagar på sig att lasta kan nu vara klara på några timmar (Näringsdepartementet, 2005; Gou, 2007; Jeppesson, 2012). Det innebär i princip en eliminering av möjligheterna för besättningen att göra längre besök i hamn (Näringsdepartementet, 2005). Den här effektiviseringen är också en bidragande orsak till att besättningarna har minskat i storlek, förr behövdes det helt enkelt fler personer för att lasta och lossa fartygen (Jeppesson, 2012).

Den här förändringen kan av somliga upplevas som negativ eftersom det romantiserade sjömanslivet som det talas om i visor och historier är långt ifrån verkligheten som den ser ut idag. Oavsett vad man tycker om förändringarna så rör sig sjöfarten framåt tillsammans med sin omvärld, med en allt mer dominerande teknikutveckling och ökade regelkrav. I samband med det här har också livsmiljön ombord reformerats och det är inte ovanligt att besättningen har egen tv och DVD-spelare i hytten och en möjlighet att hålla kontakt med familj och vänner via internet och telefon (Suurküla, 2010; Ålands sjöfart). Det kan dock innebära att de som söker sig till sjöss idag inte är samma typ av människor som sökte sig till sjöss för 50 år sedan. Många som gick till sjöss förr gjorde det just för äventyret, det sociala livet ombord och för att se världen (Hult, 2012). Om de här aspekterna av sjömanslivet håller på att försvinna, kommer då den gruppen som söker sig till sjön att förändras?

2.1 Sjöfartsklustret

Även om den svenska handelsflottan minskar och i takt med den behovet av sjöburen svensk arbetskraft, är sjöfarten fortfarande av betydande vikt för Sverige (Jeppesson, 2012; Hult, 2012; Näringsdepartementet, 2005). Sjöfartsklustret sprider sig långt utanför fartygen och innefattar även hamnpersonal, rederipersonal, inspektörer, lastägare, försäkringsgivare och myndigheter med mera (Palmberg, 2006). Sjömän som går iland är eftertraktade på arbetsmarknaden, dels för att de är vana vid att jobba borta ifrån hemmet under längre perioder, dels för sin förmåga att arbeta självständigt

(Sjöfartstidningen, 2012:2). De anses vara yrkeskunniga och ha stor anställningsbarhet; landbaserade jobb som rör sjöfarten är i behov av personal som vet hur det fungerar ute på fartygen. Därför är det inte förvånande att många av de som sysselsätts av sjöfartsklustret iland har en bakgrund på sjön (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011).

2.1.1 Sjömansyrket och utbildningen

Utbildningen för sjömän idag är främst anpassat för ett yrkesliv till sjöss, men när allt fler jobb ute på fartygen försvinner bör man även i utbildningen förbereda blivande sjömän för ett yrkesliv iland (Hult, 2012). Dock finns det en risk med att landanpassa utbildningen för mycket eftersom somliga studenter redan upplever utbildningen som för teoretisk (Pallis, 2011). Här uppstår en skiljelinje. Är det studenternas inställning och förväntningar på yrket som är felaktiga, eller är det fokus på utbildningen som är riktat snett?

Sjömansyrket för 50-60 år sedan var ett i allra högsta grad praktiskt yrke. I en lärobok om navigation från 1967 (Arnell, 1967) står det beskrivet hur man använder den manuella släploggen, "den vanligast förekommande typen" av logg enligt boken. Handlod användes flitigt eftersom långt ifrån alla fartyg var utrustade med ekolod och GPS var inte uppfunnet. Istället fick man ut sin position genom till exempel astronomisk navigering och pejling. Radarn kom till Sverige på 1940-talet men i SOLAS:1960 fanns det ännu inga krav på radarutrustning ombord (IMO, 1965). På däck var man närmare materialen eftersom det mesta skulle lösas ombord. Mycket arbete som idag görs med hydraulik och maskiner fick göras för hand och i maskinrummet reglerades spakar och ventiler manuellt (Grech, 2008; Lundh, 2011). Idag ser det annorlunda ut. Navigationen sker till största delen med olika typer av elektronisk utrustning som ECDIS, radar, ARPA, GPS, ekolod och elektroniska loggar. Handstyrning används vid vissa manövrar och vid låga farter men oftast är det autopiloten som sköter stöttnings av roder och ser till att fartyget håller sig på rätt kurs. Styrmännen är övervakare av systemen och behöver kunskaper för att tolka all tillgänglig data. Utöver all tekniskt kunnande som krävs måste befäl idag även ha kunskaper om en växande samling lagar och förordningar. Den mänskliga faktorn, som berörs närmare i sektion 2.4, diskuteras allt mer och befäl ska numera ha ett intyg på att de kan ta tillvara på alla tillgängliga mänskliga resurser ombord (The Swedish Club Academy, 2012; Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). De ska även ha kunskaper om olika kulturer, vara genusmedvetna och ha goda IT-kunskaper (Lützhöft, 2012). Matroserna får knappt ta del i lastning och lossning; det finns det stuvare för. På somliga fartyg måste trossar skickas iland för splejsning istället för att det sköts ombord och förtöjning sker oftast med fasta förtöjningsspel (Försvarsmakten, 2007). I maskinrummet är det fortfarande mycket som måste göras manuellt men även där blir det mer och mer automatiserat och en befälsbefattning ombord är till viss del synonymt med kontorsarbete (Lützhöft, 2012). Den här förändringen till trots så står ändå de gamla kraven på en sjöman fast, även om inte alla är styrda av regelverk. Befäl förväntas att när som helst kunna ta över fartyget eller utrustningen om något av de tekniska hjälpmedlen fallerar. Morse och signalflaggor ska gärna kunnas utantill och trots att de flesta idag läser till befäl utan att ha arbetat som matros eller motorman innan så anses "den rätta vägen" fortfarande vara den när man börjar i lägsta befattningen ombord och arbetar sig uppåt (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011).

Sjöburen personal stannar inte på sjön lika länge idag som de gjorde förr (Jeppesson, 2012; Hult, 2012). För de som går iland är ofta familjen ett styrande skäl, tillsammans med för mycket pappersarbete och minskad frihet i jobbet (Jeppesson, 2012; Hult, 2012). Även om törnarna har blivit

kortare och kommunikationen med vänner och familj har förbättrats enormt för dagens sjömän så kvarstår problem. Yngre generationer upplever avskildheten från det sociala livet iland som mycket jobbigare än sina äldre kollegor (Hult, 2012). Det syns som en trend i samhället i stort; familjen spelar en allt större roll och placeras före karriären av unga idag (Rasmussen, 2010). En familj behöver inte innebära att barn finns med i bilden men när det gör det så förändras ofta prioriteringar och vardagsliv. Till exempel så är det inte ovanligt att fritiden anpassas efter barnen och att möjligheterna till "egentid" där man får göra det man vill, som att titta på tv eller ta en joggingrunda, blir begränsade. Många värderar också tiden hemma på ett annorlunda sätt, eftersom det är tiden som de får vara hemma med barnen (Wissö, 2012).

1:1-systemet ökade sjöfarandes sociala förankring i det svenska samhället (Näringsdepartementet, 2005) men problemet är inte längre bara att man känner sig avskild när man kommit hem; istället är det den sociala isoleringen ombord som utmanar sjömän (Suurküla, 2010). Möjligheterna för kommunikation med vänner och familj ökar och på frivakterna väljer många att prata med dem iland istället för att umgås med övriga i besättningen. Det kan leda till problem på olika sätt. Förbättrade kommunikationsmöjligheter med familj verkar vid första anblick enbart positiv men det kan göra att man blandar ihop sin yrkesroll med sin privata roll, vilket kan leda till ökad stress (Suurküla, 2010).

Mindre besättningar, högre arbetsbelastning och de allt kortare hamnvistelserna har förändrat livet ombord och för somliga har det tagit bort charmen med sjömanslivet (Cahoon, 2008). Att vara sjöman går mer och mer från att ha varit en livsstil till att bli ett vanligt yrke (Jeppesson, 2012).

2.2 Den internationella sjöfartsbranschen

Efter finanskrisen 2008/2009 har efterfrågan på transporttjänster minskat kraftigt (BIMCO, 2010). Trots det råder det brist på sjömän i västvärlden, främst på seniorbefäl (Sjöfartsverket, 2010; Cahoon, 2008). Det kan delvis bero på att asiatiska sjöbefäl inte stannar ombord lika länge som västerländska befäl. Få asiatiska sjömän fortsätter på sjön efter att de fyllt 50 (BIMCO, 2005), medan 35 % av de ombordanställda på svenska fartyg är 50 år eller äldre (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). Det är även i allmänhet svårt att behålla sjömännen ombord. Det är helt enkelt vanligare att gå iland och söka sig till andra arbeten än det var förr (BIMCO, 2010).

Mycket pekar på att den internationella bristen på sjömän kommer att öka. Dels är det många nybyggnadskontrakt som ligger och väntar på färdigställande, dels kommer kraven på ISPS-vakter i hamnarna samt större lastoperationer med de växande fartygen att kräva större besättningar (BIMCO, 2005; BIMCO, 2010). När asiatiska sjömän i allt större utsträckning kräver längre ledighet ökar även behovet på avlösare ombord (BIMCO, 2010).

BIMCO/ISF Manpower Study 2010

Vart femte år gör BIMCO (Baltic and International Maritime Council)/ISF en bemanningsstudie för att ta reda på hur det ser ut på världsmarknaden vad gäller tillgång och efterfrågan på sjöpersonal. I studierna görs även en uppskattning på hur situationen kommer att utvecklas de kommande fem till tio åren framöver. Den senaste studien, *BIMCO Manpower 2010*, gjordes efter att finanskrisen 2008/2009 hade minskat den globala världshandeln med 12 %. Till skillnad från 2005, då det rådde en stor brist på främst befäl, ansågs tillgång och efterfrågan år 2010 vara i relativ balans med varandra. Studien förutspådde en minskad bemanning i framtiden, men samtidigt förväntas

befälsunderskottet att öka om inte mer resurser läggs på utbildning och på att behålla sjöburen personal ombord.

Seahealth Denmark

Seahealth Denmark genomförde 2008/2009 en studie för att ta reda på vad som motiverade sjömän ombord på danskflaggade fartyg. En klar majoritet av deltagarna var nöjda med arbetet men något som var tydligt genom hela studien var att danskarna och västeuropéerna överlag var mer missnöjda än de sjömän som kom ifrån Asien. Det rörde sig bland annat om löner och förmåner, stress, tillit till sina arbetskamrater och trivsel ombord där danskarna och västeuropéerna konsekvent satte lägre poäng än övriga enkätdeltagare. Det som enkätdeltagarna tyckte skapade tillfredsställelse i arbetslivet ombord var bra medarbetare, hur mycket ansvar man får i jobbet samt arbetsklimatet i sig. Motivationen för själva arbetet handlade framförallt om lönen och hur långa törnar man hade (Seahealth Denmark, 2009), vilket stämmer väl överens med Shiptalks "Life at Sea" studie.

Life at Sea

2007/2008 genomförde Shiptalk för första gången sin "Life at Sea"-studie. Studien tog bland annat upp problematiken kring hur man ska nyrekrytera och behålla sjömän ombord och en enkät med frågor rörande ämnet lades ut på Shiptalks hemsida (Shiptalk, 2008). Studien och dess resultat beskrivs närmare i stycke 2.6.

2.3 Sjöfarten i Sverige

Sjöfarten är av stor vikt för Sveriges ekonomi och omsätter över 200 miljarder kronor årligen vilket motsvarar nästan 20 ton gods per svensk invånare. Det kan jämföras med fordonsindustrin som omsätter mellan 175 och 180 miljarder kronor om året. Cirka 95 % av all handel till och från landet går sjövägen och med den längsta kuststräckan av alla EU-länder är Sverige helt beroende av sjöfarten (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2012). Internationellt råder det brist på sjöburen personal och då främst seniorbefäl (Sjöfartsverket, 2010; Cahoon, 2008; BIMCO, 2010; Shiptalk, 2008), men situationen i Sverige är annorlunda. 2011 ökade världsfloTTan med 8 % medan den svenska flottan minskade med 6 % eftersom redarna inte anser sig ha råd att fortsätta segla under svensk flagg (Sjöfartstidningen GBG, 2011). I december 2011 bestod den svenska handelsflottan av 375 fartyg, vilket är nästan hälften av flottans storlek på 1960-talet. Den minskade fartygsflottan innebär en allt tuffare arbetsmarknadssituation. Enligt Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognos från 2011 sysselsatte sjöfarten då cirka 205 000 personer inom sjöfartsklustret, varav drygt 10 000 jobbade ombord på fartyg större än 300 bruttoton (Trafikanalys, 2011; Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). Om man jämför med siffror från 1970-talet så har antalet ombordanställda mer än halverats (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). Samma prognos förutspår även en ökad arbetslöshet för svenska sjömän under 2012 och 2013.

Arbetsmarknaden för manskap i Sverige ser dystert ut med ett kraftigt överskott på arbetskraft och internationellt sett är svenskt manskap för dyra för utländska rederier (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). Samtidigt som det pratas om en allt sämre arbetsmarknad för svenska sjömän med många fartyg som väntar på utflaggning så tas fler studenter in på Chalmers sjöbefälsutbildningar (Sjöfartstidningen, 2012:8) och regeringen har avsatt över 2 miljoner kronor som ska gå till de studerandes mönstringsresor till och från fartygen (Näringsdepartementet, 2012). Den här satsningen på nya befäl kan ha sin grund i att svenska befäl är högt ansedda internationellt och i och med ökade kompetens- och kunskapskrav inom sjöfartsbranschen kommer sjöbefäl från

höginkomstländer att gynnas i framtiden (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). Den höga medelåldern på svenska sjömän är också något som kan tänkas förbättra framtidens arbetsmarknad. Idag är medelåldern på svenska sjömän 46 år, och över 35 % av de ombordanställda är över 50 år. Det innebär att inom de kommande tio åren kommer en stor grupp sjömän gå i pension, både i Sverige och inom EU (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). På arbetsförmedlingens yrkesprognos (2012) bedöms det att behovet av fartygsbefäl om tio år kommer att vara stort och att tillgången på befäl inte uppfyller efterfrågan. För matrosar ser det däremot dystrare ut, med en ökad konkurrens om jobben i framtiden (Arbetsförmedlingen, 2012)

Arbetsförmedlingens siffror visar att ett högskoleexaminerat sjöbefäl i genomsnitt stannar kvar ombord i 8 år (Arbetsförmedlingen sjöfart, 2011). Även om det här ifrågasätts av andra studier (Jeppesson, 2012) så kan det ändå konstateras att sjömän inte stannar kvar ute på fartygen lika länge som de gjorde förr.

2.4 Människans roll

Att ta hänsyn till human factors/human elements och human resources och arbeta aktivt med dem har fått ökad prioritet i moderna organisationer, inte minst inom sjöfarten. Tekniska system på arbetsplatser blir allt mer avancerade men om de inte är användarvänliga så kan de ibland göra mer skada än nytta (Grech, 2008). Samtidigt är det viktigt att utnyttja tillgängliga mänskliga resurser, till exempel genom att ge personalen utbildning eller hitta personer som är skraddarsydda för ett visst jobb (What is human resources **a**).

Ute på fartygen kan trivseln ombord i många fall vara beroende av hur rederiet ser på human factors och human resources (Grech, 2008). Det syns till viss del i Shiptalks enkät "Life at Sea", som berörs närmare i stycke **2.6**. De frågor som handlar om motivation, arbetsförmåner och fritidsinrättningar är något som rederiernas Human Resource-avdelningar (HR-avdelningar) skulle kunna ha nytta av att granska närmare. Om personalen trivs gör de bättre ifrån sig, vilket gynnar hela organisationen (What is human resources **b**).

2.4.1 Human Factors/Human Element

En vanlig definition på human factors är hur människor samspelar med sin omgivning eller olika system och hur man bäst ska anpassa dem för ett optimalt utnyttjande (Grech, 2008). Det kan bland annat handla om ergonomiska lösningar på arbetsstolar, att göra menyer i olika system lättförståeliga och intuitiva eller att se till så att utrustning och verktyg är okomplicerade att använda. Kort sagt ska uppgifter, utrustning och system anpassas till människan och dennes begränsningar, inte tvärt om (Grech, 2008).

2.4.2 Human Resources

Medan human factors handlar om att anpassa arbetsplatsen och dess system till människan, så handlar human resources istället om att forma och anpassa människan för arbetet eller uppgiften (What is human resources **a**). En person som kastas in i ett arbete kommer förmodligen inte att prestera lika bra som en person som fått en ordentlig introduktion, rätt utbildning och arbetsuppgifter som passar honom/henne. Det handlar även om att förvalta den arbetskraft man har genom att se till att de anställda trivs på arbetet. Att enbart ha hög lön är inte likvärdigt med hög arbetstrivsel, istället är det andra faktorer som spelar in, faktorer som organisationens HR-avdelning är ansvariga för (What is human resources **b**, What is human resources **c**).

2.5 Vad skapar arbetsmotivation?

Arbetsmotivation är ett vitt begrepp som kan tolkas på olika sätt. Ordet "motivation" inbegriper per definition ett visst mått av engagemang. Nationalencyklopedin definierar motivation på följande sätt: "psykologisk term för de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål. Teorier om motivation förklarar varför vi över huvud taget handlar och varför vi gör vissa saker snarare än andra." Svenska Akademiens Ordbok beskriver motivation som: "sammanfattning(en) av de motiv som bestämmer en viljeakt; den i föreställningar och känslor o.d. bestående orsaken till en viss reaktion".

1959 lade Herzberg et al. fram en teori om motivation som två typer av faktorer vilka skapar tillfredsställelse respektive missnöje till arbetet. De två faktorerna benämns som "hygienfaktorer" och "motivationsfaktorer". Hygienfaktorer är de yttre komponenter i arbetet som leder till missnöje om de inte uppfylls. Till hygienfaktorer räknas belöningar man får för utfört arbete, så som lön och andra förmåner, samt andra yttre faktorer som påverkar arbetets utförande som exempelvis arbetsförhållanden och relationer till medarbetare. Det har dock debatterats om huruvida hygienfaktorer kan bidra till trivseln eller ej, eller om de bara kan öka missnöjet om de inte uppfylls. Motivationsfaktorer är inre faktorer som genereras av arbetet i sig, så som prestation, ansvar och erkännande, vilket kan bidra till ökad tillfredsställelse i arbetet om de finns i tillräcklig utsträckning (Furnham, 2009).

Motivation i arbetet, tillsammans med engagemang och lojalitet, avgörs till stor del av vad man vill ha ut av arbetet och hur man upplever det. Även de varierande roller vi har under olika skeenden i livet kan påverka arbetsmotivationen på flera sätt. Arbetsmotivation kan delas in i tre kategorier: arbetsmarknadsmotivation, motivation i arbetsorganisationen och yrkesmotivation.

- Arbetsmarknadsmotivation är förhållandet till de värderingar som finns i att tillhöra arbetsmarknaden och ha ett lönearbete. Den typen av motivation beror till största delen på förväntningar och föreställningar om att ha ett lönearbete. Den icke-ekonomiska arbetsmarknadsmotivationen är bland annat viktig vid valet mellan att fortsätta arbeta några år till eller att gå i tidig pension (Hult, 2012).
- Motivation i arbetsorganisationen är förhållandet till den specifika anställningen och den lojalitet och det engagemang man känner till det dagliga arbetet. Denna typ av motivation drivs av vad man upplever sig få ut av det specifika arbetet och samverkar starkast med den totala arbetstillfredsställelsen (Hult, 2012).
- Yrkesmotivation är förhållandet till yrket i sig, hur man upplever och känner samhörighet till yrkesrollen. För sjömän innebär detta hur väl man identifierar sig med sjömansyrket och livet till sjöss. Detta påverkas bland annat av utbildningens längd, arbetarens ålder och investerade år i yrket, samt arbetsplatsens sociala kvalitet, ledarskapet och förhållandet mellan arbete och hem (Hult, 2012).

2.6 Life at Sea

Shiptalk är en brittisk sjöfartsorganisation som driver en informationsportal på internet. Där samlar och sprider de information, annonser och nyheter som rör sjöfart. 2007/2008 genomförde de för första gången sin "Life at Sea"-studie. Studien består av fem delar, varav en av dem, *Seafarer Attraction & Retention*, tar upp problematiken kring hur man ska nyrekrytera och behålla sjömän

ombord. En enkät fanns tillgänglig på Shiptalks hemsida i oktober/november 2007, och 229 sjömän från hela världen valde att ge sina åsikter om livet till sjöss. Frågorna som ställdes delas in i fyra grupper;

1. Detaljer om enkätdeltagarna	<i>Responder Details</i>
2. Befattning och fartyg	<i>Shipboard Particulars</i>
3. Motivation och förväntningar	<i>Attraction</i>
4. Positiva och negativa aspekter med sjömanslivet	<i>Retention</i>

2.6.1 Detaljer om enkätdeltagarna

Totalt svarade 229 sjömän med 35 olika nationaliteter på enkäten men de länder som dominerade var Storbritannien, Ryssland, Indien och Sverige. Majoriteten av respondenterna är män i övre medelåldern och 40 % av dem har varit till sjöss i över 20 år. Knappt hälften är gifta och har barn.

2.6.2 Befattning och fartyg

Mer än 90 % av respondenterna är junior- eller seniorbefäl. En knapp tredjedel tillhör maskinavdelningen medan dubbelt så många tillhör däck. Över 25 olika fartygstyper och ännu fler flaggstater representeras men de flesta som svarade arbetar antingen på kryssningsfartyg, passagerarfartyg eller olika typer av tankfartyg registrerade i Panama, Bahamas, Liberia, USA eller Storbritannien. Majoriteten av respondenterna seglar oceanfart.

2.6.3 Motivation och förväntningar

Under "Attraction" ställdes frågor om varför och med vilken inställning de först valde att gå till sjöss, vilken typ av fartyg de sökte sig till samt vilken arbetslivserfarenhet de hade innan sjömansyrket. Den vanligaste orsaken bland respondenterna att först söka sig till yrket var kort och gott att de ville jobba på sjön, även om pengar och en önskan att se världen också stod högt i kurs. Vilken sorts fartyg de kom ut på var inledningsvis inte så viktigt; 55 % svarade att de nöjde sig med vilken fartygstyp som helst. Grundinställningen var också relativt jämn. Nästan hälften gick till sjöss med mål att en dag bli kapten eller seniorbefäl och nästan lika många såg sig själv förbli sjöman hela sitt yrkesliv. Resterande hade som plan att jobba till sjöss en period för att få tillräckligt med erfarenhet och kunskap för att sedan söka sig till ett jobb iland.

2.6.4 Positiva och negativa aspekter med sjömanslivet

Den sista delen i undersökningen handlar till stor del om vad som får respondenterna att stanna kvar på sjön, vilka aspekter som de anser vara positiva och vilka de upplever som negativa. För en dryg fjärdedel är lönen det mest positiva; den lön de kan få iland skulle inte motsvara deras lön ombord. En knapp femtedel stannar för att de trivs med sitt jobb. De två aspekterna hamnade även högst upp när respondenterna fick välja vad som är de viktigaste aspekterna med livet till sjöss.

När sjömännen fick kryssa för vilka förmåner de erhåller av sina arbetsgivare och vilka de helst skulle vilja ha korrelerar svaren relativt väl med varandra. De tre förmåner som flest sjömän får är betald ledighet, sjukvårdsförsäkring och pension, medan de tre som de helst vill få är, i ordning som följer: pension, sjukvårdsförsäkring för familj och betald ledighet. Även tillgängliga fritidsinrättningar stämmer till stor del överens med de mest önskade inrättningarna. Majoriteten av respondenterna svarade att de har möjlighet att sända och ta emot e-post och ringa samtal vilket också är mycket

högt upp på listan över önskade inrättningar. Det som över 70 % av sjömännen anser är mest önskvärdt är tillgång till internet, något som drygt en tredjedel av dem har ombord.

Det som respondenterna upplever som den absolut värsta aspekten med livet till sjöss är att spendera långa perioder ifrån sina nära och kära. För mycket pappersarbete och utmattning anses också vara mycket negativa inslag i sjömanslivet.

En tredjedel av respondenterna svarade att de har för avsikt att stanna till sjöss hela sitt yrkesliv, samtidigt svarade en femtedel att de tänker gå iland så fort som möjligt. Vid frågan om vad som skulle kunna få dem att stanna längre än vad de för tillfället planerade blev svaret högre lön, fler ekonomiska fördelar och kortare törnar (Shiptalk, 2008).

2.7 Maritime Labour Convention

Den 20 augusti 2013 kommer *Maritime Labour Convention 2006* (MLC) från ILO (International Labour Organization) att träda i kraft. Den kommer att gälla för fartyg i internationell trafik med en bruttodräktighet som överstiger 500 GT men även vara tillämplig på mindre fartyg. Undantag görs för örlogs- och fiskefartyg. Målet med MLC är att medels standarder och rekommendationer förbättra arbets- och levnadsvillkoren för sjöburen personal och förhindra att arbetsgivare utnyttjar sina anställda, till exempel genom att inte betala ut löner i tid. Konventionen ska vara gångbar globalt och för många länder blir det en stor omställning för att kunna anpassa sig till de nya reglerna (Telegraph, 2012). I Sverige finns däremot redan motsvarigheter till stora delar av MLC i nuvarande lagar, förordningar, kollektivavtal och föreskrifter. Några nya krav som måste uppfyllas från Sveriges sida är bland annat att sjömän ska få rätt till akuttandvård och att fartygskockar måste vara specialutbildade (Transportstyrelsen, 2012).

I och med konventionens ikraftträdande kommer regelverken kring sjömäns rättigheter ombord att förenklas. Det utlovas en noggrann kontroll av hur väl rederierna följer de nya kraven, och den allmänna tillsynen på fartyg, rederier, flaggstat och hamnstater kommer att förbättras. Sjömän ska även få mer och tydligare information om sina rättigheter (Transportstyrelsen, 2012).

2.7.1 Uppdelning

Konventionen är uppdelad i fem delar:

- **Title 1 – Minimum requirements for seafarers to work on a ship**
Vilka krav som finns angående ålder, läkarintyg, behörigheter och certifikat samt rekrytering.
- **Title 2 – Conditions of employments**
Om anställningskontrakt, regelbunden lön, vilotid, ledighet, hamnbesök, kostnader för hemresor, betalning av löner ifall fartyget förliser samt om bemanningen ombord.
- **Title 3 – Accommodation, recreational facilities, food and catering**
Detaljerade regler för arbets- och bostadsutrymmen, till exempel mässen, rekreationsutrymmen och hytter. Här regleras även matens standard och krav ställs på utbildning för fartygskockar.
- **Title 4 – Health protection, medical care, welfare and social security protection**
Sjömän ska ha rätt till samma läkarvård som finns iland, de ska få sjukersättning vid behov och hygien- och säkerhetskrav ska följas ombord. Rederiet ska också stå för bland annat pension, socialförsäkringar och barnbidrag ("social security coverage") och om rederiet redan

erbjuder det föreslås de erbjuda den anställdes familj samma trygghet. Det ställs även krav på landbaserade inrättningar som ska gynna sjöpersonal, till exempel sjömansklubbar.

- **Title 5 – Compliance and enforcement**

Om vilka krav som ställs på hamn- och flaggstaten samt på arbetsförmedlare (ILO, 2012).

2.7.2 MLC och Life at Sea

När Shiptalk genomförde "Life at Sea" 2007/2008 hade MLC ännu inte trätt i kraft. Eventuellt kan konventionen påverka och förbättra vissa punkter som enkättagarna ansåg viktiga. Aspekter som ansågs vara de värsta med livet till sjöss, bland annat utmattning, rädsla för att bli behandlad som en brottsling, bostadsförhållanden ombord och brist på hamnbesök, tas alla upp av konventionen och regleras i varierande grad. Även anställningsförmåner berörs. Ca 35 % svarade att de får sjukvårdsförsäkring av arbetsgivaren, 31 % får pension och 21 % får sjukförsäkring för familj. De här tre punkterna hamnade mycket högt upp när deltagarna rankade vilka förmåner de helst skulle få av sin arbetsgivare (Shiptalk, 2008) och när MLC träder i kraft år 2013 finns det en stor möjlighet att fler sjömän kommer att erhålla de här förmånerna.

2.8 Uppmärksammade problem inom sjöfarten

Alla yrkesgrenar har problem, mer eller mindre uppmärksammade. Några som har belysts mer på senare tid inom sjöfarten är trötthet, ökat pappersarbete, kriminalisering och piratangrepp.

2.8.1 Trötthet och sömnsvårigheter

Det har gjorts många studier om hur skiftarbete påverkar sömn och hälsa hos människor (Georgia Nursing, 2012; Åkerstedt, 2003) men under lång tid pratades det inte om hur sjömän påverkades av vaktsystemen ombord. Problemet har idag blivit allt mer uppmärksammat och 2012 kom Project Horizon – a wake-up call, som delvis finansierades av EU. Project Horizon undersökte bland annat hur olika vaktsystem påverkar sömnen och graden av vakenhet på vakterna. Undersökningen gjordes i simulatorer med aktiva sjöbefäl och ambitionen var att efterlikna verkliga förhållanden ombord på fartygen. Rapporten visar att när deltagare med ett vaktsystem 6-6, det vill säga de som hade sex timmars arbete följt av sex timmars frivakt, fick arbeta ett övertidspass på 6 timmar under den 7-dagarsperiod som studien genomfördes, fick det till följd att över 40 % av deltagarna somnade på följande bryggvakter. De som fick gå 4-8-vaktsystem, där fyra timmars arbete följdes av åtta timmars vila, hade det lättare att hålla sig vakna men under de mest utsatta vakterna somnade även många av dem. De mest utsatta vakterna är enligt rapporten de som är lagda mellan midnatt 00.00 till 06.00 på morgonen. De deltagare som gick 6-6 fick även mindre totalsömn under dygnet än de som gick 4-8 och de hade svårare för att få kvalitetssömn (Horizon, 2012).

2.8.2 Pappersarbete

I och med stigande administrativa krav på sjömän (Lützhöft, 2012) och strängare regelverk som tillkommit de senaste decennierna, till exempel ISPS och ISM-koden, har pappersarbetet ombord på fartygen ökat markant. Syftet med den ökade pappershanteringen ombord är till stor del för att främja säkerheten, vilket görs med riskbedömningar, checklistor, rederiprocedurer och dokumentering. Den ökade arbetsbördan har inte mottagits enkom positivt av sjömän. Somliga upplever pappershanteringen som en bromskloss i arbetet och som i värsta fall gör mer skada än nytta eftersom det finns en risk att gott sjömanskap förbises när regler måste följas utan avvikelser. Om en olycka sker riskerar enskilda sjömän att stå till svars inför rederiet utifall att procedurer,

riskbedömningar och checklistor inte är ifyllda och korrekt följda men vid oväntade situationer kan det krävas att man ser bortom reglerna och praktiserar gott sjömanskap (Knudsen, 2009).

2.8.3 Kriminalisering av sjömän

Sjöfarten är transnationell och sjömän är föremål för alla de strafflagar som förekommer i de länder de passerar. Det är omöjligt att ha kännedom om samtliga lokala lagar, vilket gör att sjömän löper en risk att begå ett brott utan vare sig medvetenhet eller avsikt att göra det. Trots detta så tycks sjömän vara en yrkesgrupp som har exkluderats från den våg av mänskliga rättigheter som spridits över världen de senaste åren (Seafarers' Rights, 2011).

Efter en olycka där ett tankfartyg släppte ut en hel oljelast utanför Spaniens kust, antog Europeiska Unionen år 2004 ett direktiv om straffrättsliga påföljder för föroreningar orsakade av fartyg. Syftet med direktivet är att avskräcka från illegala utsläpp genom införandet av hårda straff men det har även lett till en ökad oro för kriminalisering. Det beror på att sjömän som av olyckshändelse orsakar utsläpp inom någon av de 27 medlemsländerna i EU blir straffade som brottslingar. Kriminalisering av sjömän är dock varken begränsad till föroreningar genom utsläpp eller till EU. Flera länder runt om i världen har lagar som innebär att olyckor till sjöss medför en risk för sjömän att straffas som brottslingar (Apostleship Of the Sea, 2010).

En undersökning gjord av Seafarers' Rights International med deltagande sjömän från 68 nationer visar att oavsett ålder, nationalitet eller befattning så är rädslan bland sjöfolk att bli behandlade som brottslingar mycket stor. Även om man statistiskt kan hävda att risken att bli dömd och straffad är liten så påverkas sjömännen ändå av den oro de känner. Konsekvensen blir bland annat att många väljer att inte mönstra upp till seniorbefäl för att slippa ta på sig ett ansvar som i värsta fall kan leda till fängelse om en olycka inträffar (Seafarers' Rights, 2011).

2.8.4 Piratangrepp

International Maritime Bureau Piracy Reporting Centre sammanställer kontinuerligt de händelser som involverar pirater världen över. En rapport som uppdaterades den 30 november 2012 visar att det hittills under året skett 274 piratangrepp. Endast utanför Somalia har 13 fartyg kapats och 212 sjömän tagits som gisslan i år (ICC-CCS, 2012). Piratangrepp kostar den globala ekonomin 4,1 miljarder pund varje år och av de pirater som tillfångatas så släpps 80 % fria, vilket innebär att de kan fortsätta råna och kapa handelsfartyg samt hålla deras besättning som gisslan (Save our Seafarers, 2012).

Piratvatten utanför Somalia utgör en av de viktigaste sjötransportvägarna i världen vad gäller bland annat livsmedel, råvaror, olja samt tillverkade varor som bilar. Mer än 100 000 av dagens sjömän kommer någon gång att antingen att passera eller planera en resa genom Adenviken, vilket kan innebära en stor oro både för sjömännen och för deras familjer (Save our Seafarers, 2012).

Best Management Practice (BMP) är riktlinjer som utvecklats av branschorganisationer och flottor för att underlätta sjöfart genom piratvatten och förbereda besättningar ombord på de fartyg som trafikerar dessa områden (ICC-CCS, 2012). För att även kunna ge ett bättre stöd till de som drabbas av piratangrepp så har Maritime Piracy Humanitarian Response Programme sammanställt ett grundläggande handlingsprogram för rederier och bemanningsföretag för hur de kan hjälpa de

sjömän som varit med om en piratattack och även ge stöd till de drabbades familjer (Maritime Piracy Humanitarian Response, 2011).

3. Metod

Syftet med studien var att ta reda på vad som motiverat svenska sjömän att gå till sjöss och varför de stannat kvar. Redan i ett tidigt skede erhöles Shiptalks undersökning "Life at Sea" och tillstånd gavs att använda denna som utgångspunkt. Därav blev metodvalet självklart; frågeställningen skulle besvaras med en kartläggning med hjälp av en enkätundersökning. Kartläggningar med enkätundersökningar är en kvantitativ undersökningsmetod men kan göras kvalitativ genom att man dyker djupare in i frågorna med hjälp av exempelvis uppföljningsintervjuer (Robson, 2012). En kartläggning är av fix natur och det är därför viktigt att alla frågor i enkäten är förbestämda och noga kontrollerade med testpersoner. Det går inte att förändra upplägget när undersökningen väl är igång (Höst, 2009).

Både kvalitativa och kvantitativa undersökningar har sina för- och nackdelar och genom att kombinera dem så kan man komma åt det bästa av båda metoderna. Kvantitativa undersökningar, som enkäter, bidrar med opartiskt, tillförlitlig data som representerar en större population. De kvalitativa undersökningarna, exempelvis fördjupande intervjuer, kompletterar sedan med rikare, mer detaljerade uppgifter vilket lämnar deltagarnas uttalanden och åsikter intakta samtidigt som de sätts i ett sammanhang (Kline Weinreich, 1996). Eftersom det redan gjorts en internationell studie om människors motivation att gå till sjöss och stanna inom sjömansyrket så verkade det intressant att lyfta studien ytterligare en nivå och lägga till den kvalitativa aspekten genom intervjuer med både sjömän och branschrepresentanter.

3.1 Procedur

Här beskrivs hur litteratursökandet genomfördes, hur enkäterna utformades och publicerades samt genomförandet av intervjuer.

3.1.1 Litteraturstudier

Innan den huvudsakliga undersökningen påbörjades så genomfördes en litteratursökning för att ta del av tidigare vetenskapligt material inom ämnet sjömän och livet ombord på fartyg i handelsflottan. De sökord som till en början användes var bland annat "seafarer retention", "seafarer attraction", "seafarer motivation" och "sjömansyrket". Efter att ha breddat kunskaperna inom det område som berörde denna undersökning så studerades även andra ämnesområden som på ett eller annat sätt bidrog till studien, bland annat hur sjömansyrket förändrats, hur sjöfarten ser ut idag både i Sverige och internationellt samt människans roll inom sjöfarten.

För att få tag på tidigare studier och vetenskapliga artiklar användes de litteratursökningsverktyg som Chalmers Bibliotek tillhandahåller. För att utöka kunskaperna om hur livet till sjöss har förändrats fram till idag användes även facklitteratur om sjömanskap och fartyg. Utöver det så har fakta inhämtats från diverse olika organisationer och myndigheter så som International Maritime Organisation (IMO) och Transportstyrelsen.

3.1.2 Enkäter

Organisationen Shiptalk har vid två tidigare tillfällen gjort en internationell enkätstudie bland sjömän gällande motivation till och inom yrket. Efter kontakt med redaktionen på Shiptalk gavs tillstånd att översätta och använda enkäten "Life at Sea – Seafarer Attraction and Retention Survey" från 2008. Enkäten översattes till svenska och de frågor som ansågs vara relevanta med tanke på vår

begränsning till svenska sjömän valdes ut. Det resulterade i en enkät bestående av 25 frågor som först delades ut till tre testpersoner. De tre testpersonerna hade alla olika bakgrund; den ena är sjöbefälslev, den andra är svensk- och engelsklärare och den tredje är pensionerad sjöman. I och med spridningen på testpersonerna mottogs olika typer av feedback på enkäten och efter ett antal justeringar förmodades enkäten tilltala och förstås av alla.

När de slutgiltiga ändringarna i enkäten gjorts så lades den ut på internet via Google Docs. Förutom en fråga om rekryteringsförslag så var samtliga frågor obligatoriska vilket förhindrade ofullständiga enkäter från att lagras. Det bedömdes inte finnas någon risk att någon skulle fylla i enkäten mer än en gång. Länken till enkäten spreds sedan både på det sociala nätverket Facebook och på sjöfartsforumet Landgången. Enkäten var aktiv i en månad och det skickades ut två påminnelser på både Facebook och Landgången för att öka svarsfrekvensen.

3.1.3 Intervjuer

För att få in den kvalitativa aspekten i undersökningen så beslutades det tidigt att det efter enkätundersökningen skulle genomföras halvstrukturerade intervjuer med sjömän som svarat på enkäten. Huvudfrågorna var förberedda och samtalsämnet tydligt inringat, men det fanns fortfarande plats för öppna svar. Detta för att få ytterligare djup i undersökningen samt ge några utvalda personer möjlighet att förtydliga sina svar och sätta dem i ett sammanhang.

Tre av de sjömän som svarat på enkäten och angett att de kunde tänka sig att gå med på en uppföljande intervju kontaktades. Då endast två av de tillfrågade svarade valdes en ny person som i enkäten anmält sig villig att ställa upp på en intervju och det kunde genomföras tre intervjuer med respondenter från enkäten. Den första intervjun genomfördes på telefon, den andra på Skype. Anteckningar fördes under båda samtalen för att sedan analyseras. Av praktiska skäl spelades samtalen inte in och kunde därför inte transkriberas. Den tredje intervjun genomfördes hemma hos respondenten och även under detta samtal fördes anteckningar som sedan analyserades. I samtliga tre fall fick respondenterna godkänna det nedskrivna materialet innan det användes i arbetet.

För att få andra synvinklar på studien kontaktades Sveriges redareförening (SRF), Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF), SEKO Sjöfolk och Sjöbefälsförbundet (SBF) för mer djupgående intervjuer angående undersökningen. De tre första intervjuerna genomfördes på de olika representanternas kontor och samtalen spelades in med diktafon. Det inspelade materialet transkriberades och godkändes av de intervjuade innan det användes i rapporten. Den fjärde intervjun, med Sjöbefälsförbundet, genomfördes via mail på grund av tidsbrist.

3.1.4 Validitet, reliabilitet och objektivitet

Enkätsvaren var seriösa och informativa, vilket här tolkas som att enkätundersökningen håller en hög validitet. I och med att frågorna var obligatoriska så uteslöts risken att få svar som inte var fullständiga. Det har även bortsetts från möjligheten att någon skulle ha fyllt i enkäten mer än en gång. Validiteten och reliabiliteten kan däremot ha påverkats av att några frågor var olyckligt formulerade, exempelvis frågan om varför man valde att gå till sjöss. Att någon medvetet angett felaktiga svar ses som osannolikt.

I och med att enkäten distribuerades på internet så erhöles en högre svarsfrekvens än vad som hade kunnat förväntas om den istället delats ut i fysisk form till besättningarna på utvalda fartyg. 98 personer

svarade på enkäten, två svar plockades bort eftersom respondenterna var kadetter utan tidigare yrkeserfarenheter från sjömanslivet. Jämfört med den undersökning som Shiptalk genomförde 2007 så är svarsfrekvensen god men antalet svarande kan trots det vara för litet för att det ska gå att dra generella slutsatser angående svenska sjömän.

Resultatet som presenteras i kapitel 4 är anonymt och objektivt. I den efterföljande diskussionen har det sedan gjorts tolkningar och jämförelser. Därefter presenteras slutsatserna. Läsaren kan med sina förkunskaper naturligtvis dra egna slutsatser. Det som presenteras är egna tolkningar tillsammans med kommentarer från branschen, vilket endast är en indikation på hur svenska sjömän ser på sitt yrke.

3.2 Analys

Enkäten cirkulerade på internet i en månad och totalt erhöles 98 svar. Två av svaren sållades bort eftersom respondenterna var kadetter och undersökningen begränsar sig till yrkesverksamma sjömän. De kvantitativa data som togs fram i undersökningen gjordes om till statistik. Alla statistiska värden från enkätsvaren lades in i ett Excel-dokument och gjordes om till diagram för att lättare kunna överskådas. De öppna svar som respondenterna kunnat lägga till i frågornas "Annat"-alternativ sorterades och kategoriserades där det var möjligt. Många gånger handlade respondenternas öppna svar om samma saker, varför de kategoriseras för att få bättre översikt. Där det ansågs att svaren gick för mycket isär fick de stå för sig själva.

För att analysera statistiken djupare så togs det fram korrelationskoefficienter, det vill säga att olika faktorer samband till varandra undersöktes. Faktorerna som granskades var ålder, familjesituation och befattning. Åldersgrupperna delades in i "upp till 30 år" och "över 30 år" och de två familjesituationerna som undersöktes var med och utan barn. När respondenterna delades upp i "manskap" och "befäl" uteslöts elektriker, reparatörer och intendenturpersonal eftersom dessa kategorier är svåra att placera i någon av de två befattningsgrupper som studerades.

Undersökningens kvalitativa data samlades in genom intervjuer. Tre av fyra intervjuer med branschrepresentanterna spelades in med diktafon och transkriberades ordagrant. Den fjärde intervjun genomfördes via mail. Intervjuerna kodades, vilket resulterade i en lista med de olika svar som erhållits på varje fråga. Efter att de intervjuade personerna godkänt materialet så började analyseringen. Med den överblick som kodningen gav kunde enskilda frågor studeras för att hitta mönster och se hur olika data förhöll sig till varandra. Utifrån detta gick det sedan att se tendenser och dra olika slutsatser.

Vid intervjuerna med sjömännen så fördes anteckningar, vilka godkändes av sjömännen innan de kodades på samma sätt som intervjuerna med branschrepresentanterna. Efter att intervjuerna studerats en och en så jämfördes de först med varandra, sedan med statistiska data från enkätsvaren. Detta ledde fram till ett antal slutsatser.

3.3 Etiska överväganden

När man gör en undersökning som inkluderar människor så måste man tänka på de etiska aspekterna. Alla deltagare ska vara medvetna om vad de ställer upp på och hur deras information kommer att användas. I denna rapport är samtliga enkätrespondenter och intervjuade sjömän helt anonyma. Branschrepresentanterna anges som representanter för sina respektive organisationer

men de nämns inte vid namn. Det är också viktigt att påpeka för deltagarna att de när som helst kan dra sig ur projektet utan att behöva uppge en anledning (Robson, 2012), vilket även gjordes under denna studie.

4. Resultat

I det här kapitlet presenteras resultat från enkäten samt utvalda delar av intervjuerna med sjömän.

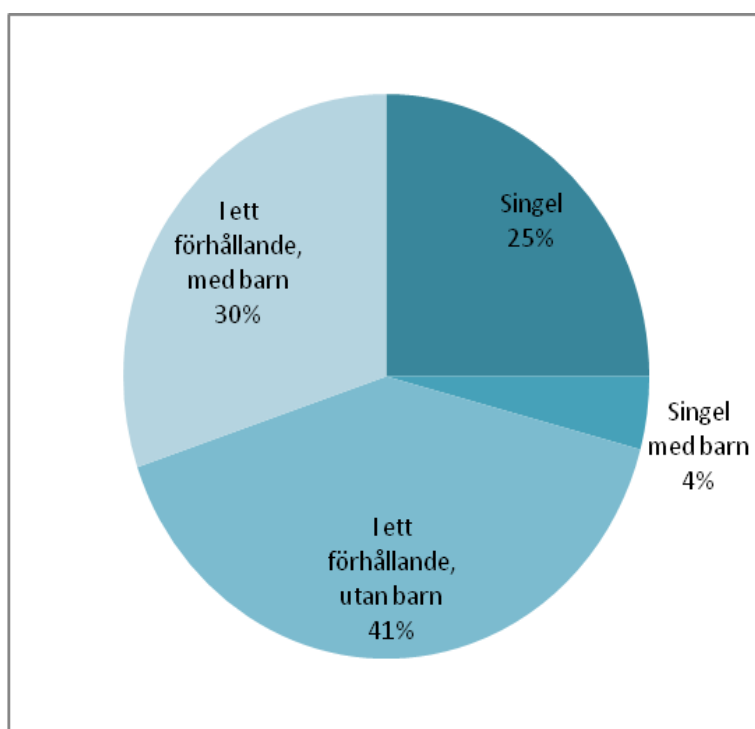
4.1 Resultat från enkät

Här presenteras en sammanställning av de resultat som erhöles vid enkätundersökningen. Enkäten som användes finns i bilaga 1.

4.1.1 Detaljer om enkätdeltagarna

Hur ser din livssituation ut?

I figur 1 visas de olika familjesituationer som respondenterna kunde kategorisera sig inom. Majoriteten av de som svarade på enkäten är barnlösa. Över 70 % är i ett förhållande.



Figur 1: Familjesituation

Ålder

Åldern på de som svarade är väldigt spridd, vilket visas i tabell 1. De flesta av respondenterna är i åldrarna 21-35 eller äldre än 50 år.

Tabell 1: Åldersgrupper

Ålder	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	50+
Andel	3 %	20 %	21 %	18 %	8 %	7 %	7 %	16 %

Vilket år gick du till sjöss?

5 % av respondenterna gick till sjöss på 1960-talet och en lika stor del av enkättagarna gick till sjöss på 2010-talet. Det dominerande årtiondet var -00. Årtiondet då respondenterna gick till sjöss kan ses i tabell 2.

Tabell 2: Årtionde då respondenterna gick till sjöss

Årtionde	1960	1970	1980	1990	2000	2010	Oklart
Andel	5 %	11 %	13 %	25 %	36 %	5 %	2 %

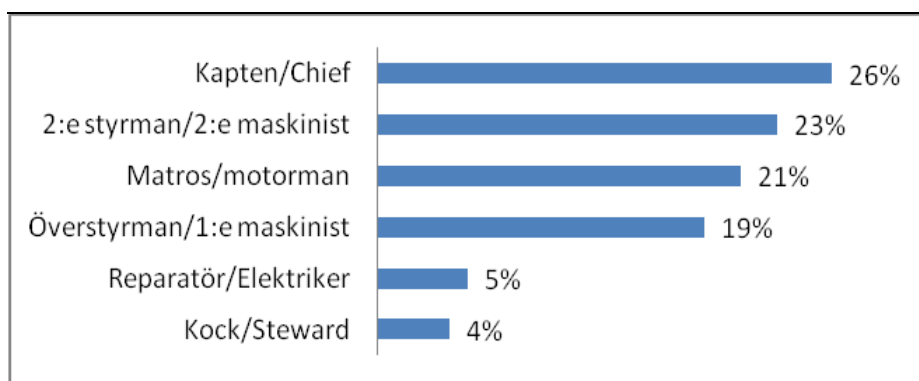
Har du haft längre perioder av avbrott där du inte varit till sjöss?

Vid frågan om respondenterna hade haft något längre avbrott under sin tid till sjöss svarade 60 % "Nej". De 40 % som hade gjort uppehåll från sjön fick själva specificera varför de gjort det. Av de som gjort ett avbrott så svarade 50% att de gjort det på grund av studier. 19 % arbetade med annat under den perioden, 13 % gjorde ett avbrott på grund av familjeskäl, 5% var arbetslösa under en period och för resterande 13 % berodde uppehållet på andra orsaker.

4.1.2 Befattning och fartyg

Vilken är din grad ombord?

Som ses i figur 2 så är 68 % av respondenterna däck- eller maskinbefäl.



Figur 2: Befattning

Vilken avdelning tillhör du ombord?

Fördelningen mellan däck och maskin är väldigt jämn bland enkättagarna. 54 % tillhör däcksavdelningen medan 42 % sade sig tillhöra maskin. 4 % ingår i intendenturavdelningen.

Vilken typ av fartyg jobbar du på?

De flesta olika fartygstyper finns representerade i enkätsvaren i tabell 3. RoRo är den vanligaste fartygstypen.

Tabell 3: Fartygstyp som respondenterna arbetade på

RoRo	18 %
Tanker	14 %
RoPax	9 %
Supply	9 %
AHTS	8 %
Färja	6 %
Torrlastare	5 %
Offshore (ej närmare beskrivning)	4 %
Tanker Produkttanker	3 %
Seismiskt	3 %
Kemtanker	2 %
Olika	2 %
Offshore Support/Rescue	2 %
Semi submersible	2 %
Bulk	2 %
Kryssningsfartyg, RoLo, Yacht (en var)	3 %
Container, Isbrytare, Subsea Offshore (en var)	3 %
Bogserbåt, Bostadsrigg, Car Carrier (en var)	3 %

Under vilken flagg seglar ditt fartyg?

Svensk flagg på fartyget är vanligast förekommande i enkäten; nästan hälften av respondenterna seglar under det. 7 % angav att de seglar under olika flagg. De fartygsflagg som finns representerade i enkätsvaren visas i tabell 4.

Tabell 4: Den fartygsflagg som respondenterna seglar under

Svensk	46 %
Norsk/NIS	19 %
Dansk/DIS	8 %
Färöisk	5 %
Bahamas	4 %
Liberia	2 %
Bermuda	2 %
Singapore	1 %
Panama	1 %
Gibraltar	1 %
Finsk	1 %
Olika	7 %

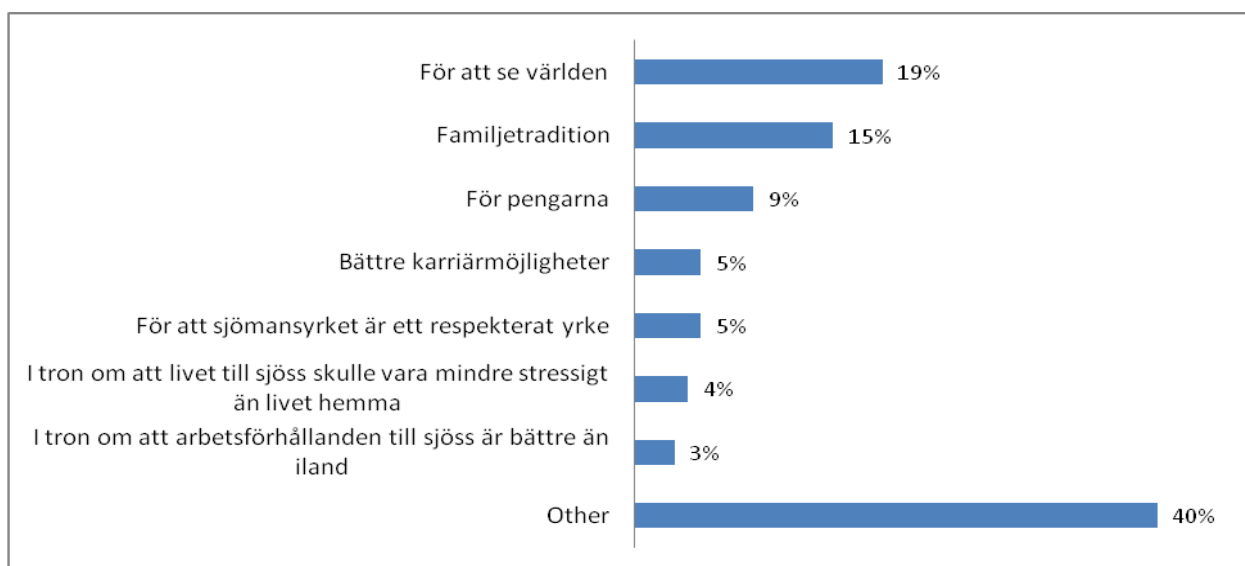
I vilket fartområde seglar ditt fartyg?

35 % av respondenterna seglar på europafart, medan 25 % seglar offshore och 22 % går på oceanfart. 16 % seglar närfart och resterande 2 % på inre fart.

4.1.3 Motivation och förväntningar

Varför valde du att gå till sjöss?

Av de förvalda alternativen som fanns i enkäten kan man i figur 3 se att "En önskan att se världen" och "Familjetraditioner" var de vanligaste orsakerna till att respondenterna gick till sjöss. 40 % angav andra skäl som påverkat dem mer, främst ett intresse för båtar/sjöfart och/eller havet.



Figur 3: Anledning till att ha valt ett sjömansyrke

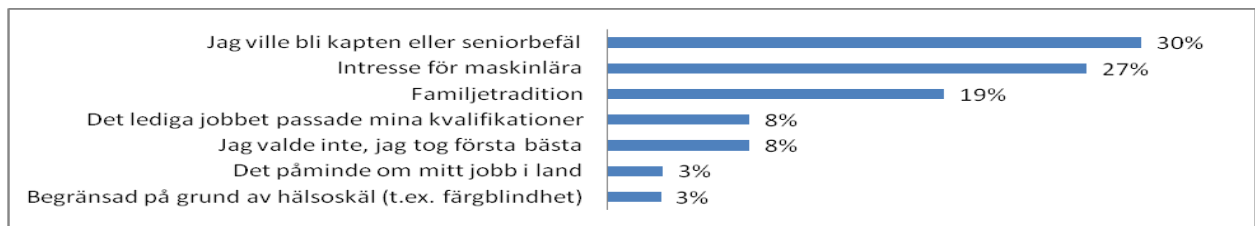
45 % av de som angav andra skäl än de befintliga svarsalternativen på frågan om varför de valde att gå till sjöss svarade att de gick till sjöss på grund av ett intresse för båtar/sjöfart och/eller ett intresse för havet (18 % av det totala antalet respondenter). Samtliga öppna svar från frågan "Varför valde du att gå till sjöss" finns med i bilaga 2.

Hur hörde du först talas om möjligheten att arbeta till sjöss?

Majoriteten av respondenterna (69 %) hörde talas om möjligheten att jobba till sjöss av personer i deras närhet. 8 % hörde talas om möjligheten från en studievägledare på skola/universitet, 3 % läste om yrket på internet och 1 % vardera hörde först talas om möjligheten att gå till sjöss via arbetsförmedlingen respektive annonser/reklam i tidningar/TV. 19 % svarade att de hört om det på annat håll än de alternativ som fanns listat i enkäten, till exempel "sedan barnsben", "skolan" eller "slumpen".

Hur valde du inriktning när du gick till sjöss?

Det största skälet till varför respondenterna valde inriktning i sjömansyrket, så som maskin eller däck, var att de så småningom ville bli seniorbefäl; 30 % valde det alternativet. Övriga skäl till att välja sjömansyrket syns i figur 4.



Figur 4: Skäl till att välja inriktning inom yrket

När gick du till sjöss?

Det vanligaste bland dem som deltog i enkäten är att ha gått till sjöss direkt efter KY-utbildning eller sjöfartsgymnasium, 40 % valde detta alternativ. 25 % gick till sjöss direkt efter grundskolan och 11 % direkt efter universitet/högskola. 5 % svarade att de gick till sjöss efter flera jobb iland och 2 % började till sjöss, hade ett längre avbrott och återvände sedan. De 16 % som svarade "Annat" gick till sjöss vid andra tidpunkter, till exempel innan grundskolan var avslutad, efter lumpen eller efter gymnasiet.

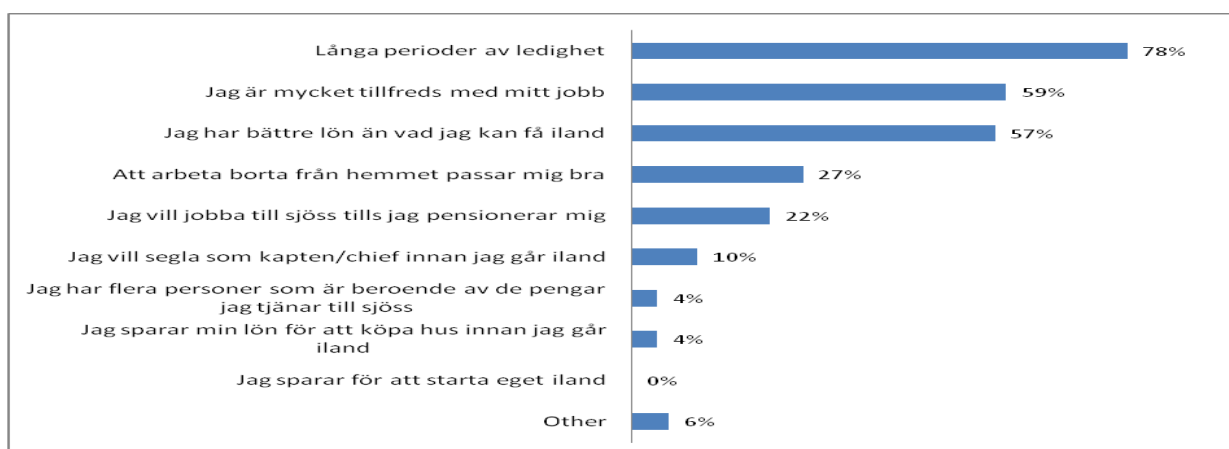
När du först gick till sjöss, planerade du då att stanna på sjön hela ditt yrkesverksamma liv?

För majoriteten av enkätdeltagarna, 69 %, var den ursprungliga tanken att stanna kvar på sjön hela sina yrkesliv. 16 % svarade "Annat" och många av dem angav att de inte hade någon plan alls. 7 % gick till sjöss med en önskan att gå iland så snart som möjligt.

4.1.4 Positiva och negativa aspekter med sjömanslivet

Vad får dig att stanna kvar på sjön?

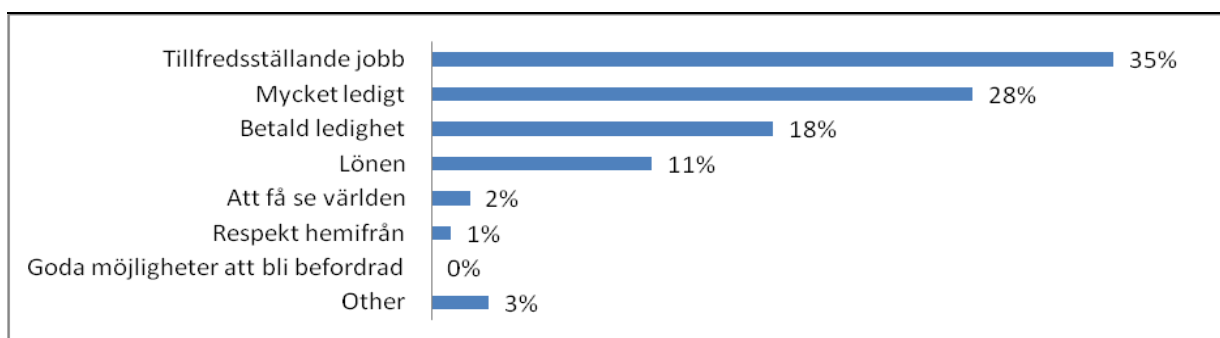
Enkätdeltagarna fick välja de tre faktorer som är viktigast för dem i valet att stanna kvar på sjön. De tre alternativ som valdes av flest personer kan ses överst i figur 5 och berör ledigheten, lönen och arbetstillfredsställelsen.



Figur 5: Varför respondenterna stannar på sjön

Vilken är den viktigaste aspekten av ditt liv till sjöss?

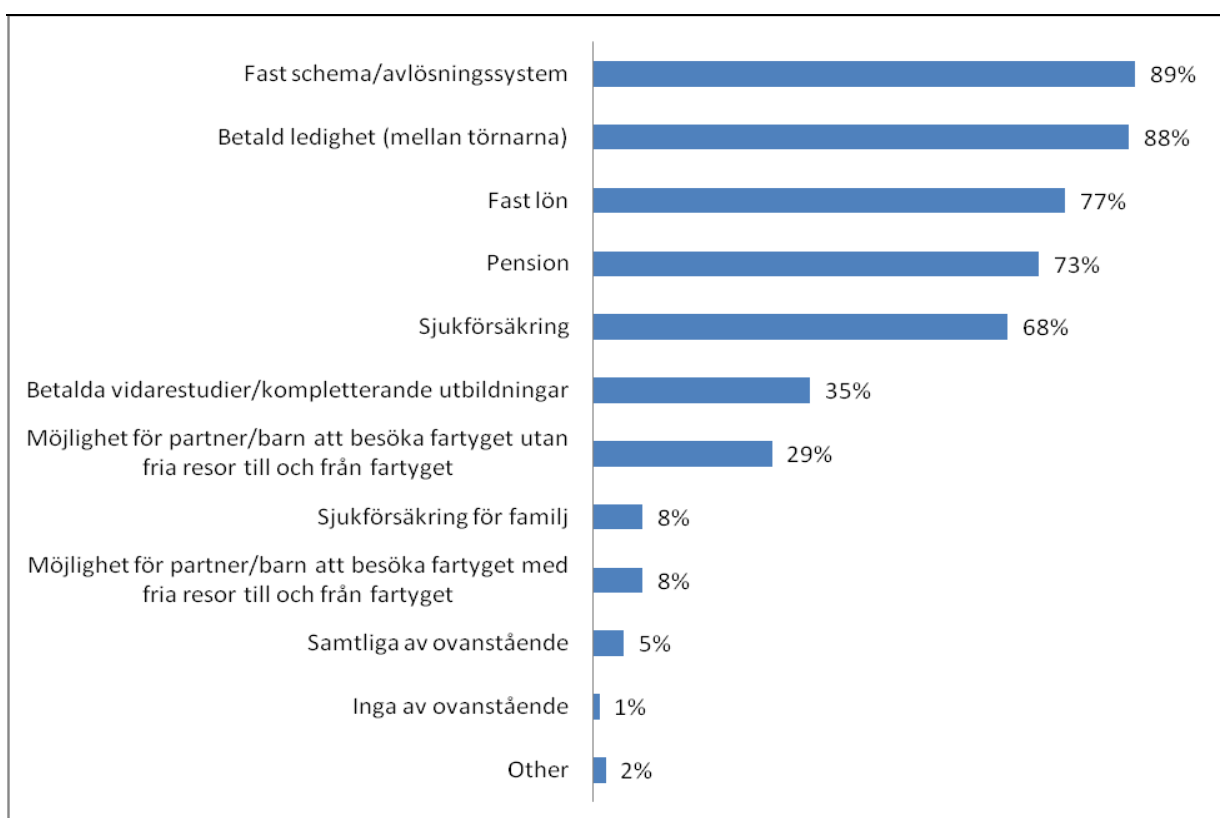
I figur 6 presenteras de aspekter som respondenterna tycker är viktigast med livet till sjöss. Den aspekt som flest deltagare tycker är viktigast är att de anser sig ha ett tillfredsställande jobb. Även de långa perioderna av ledighet är viktig för många.



Figur 6: Den viktigaste aspekten med livet till sjöss

Vilka förmåner får du av din arbetsgivare?

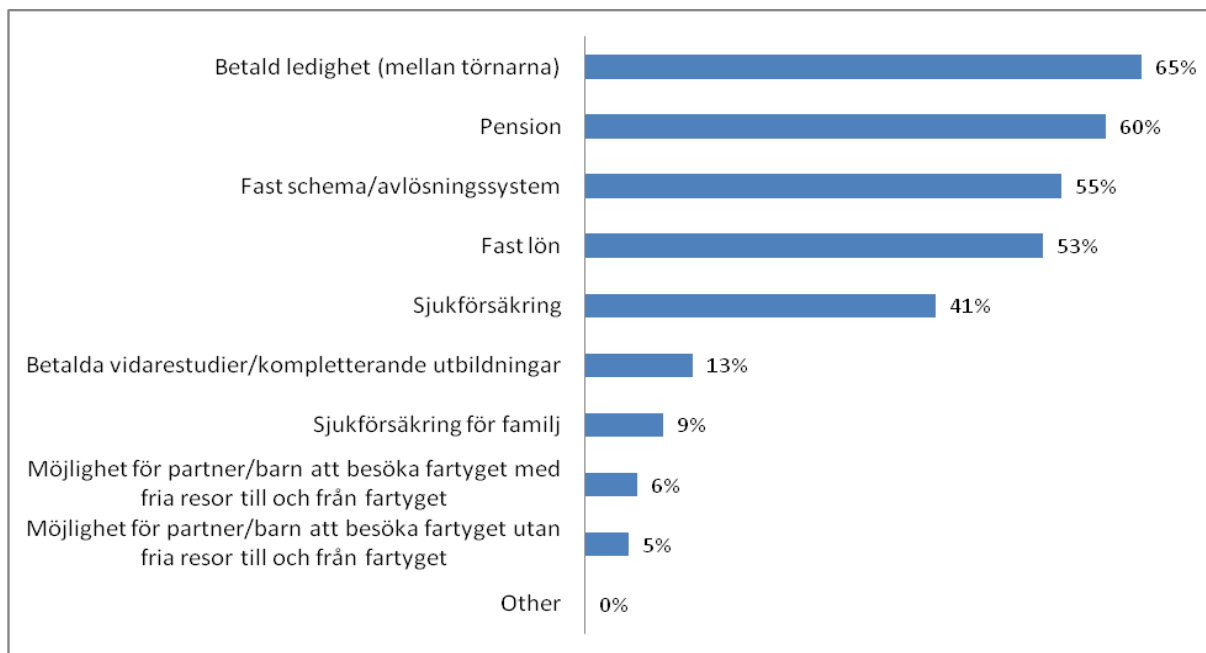
Respondenterna ombads att kryssa i alla de förmåner som de får av sin arbetsgivare och resultaten listas nedan i figur 7. 1 %, det vill säga en person, får inga av de valbara förmånerna.



Figur 7: Förmåner som respondenterna får av sin arbetsgivare

Viktigaste anställningsförmåner

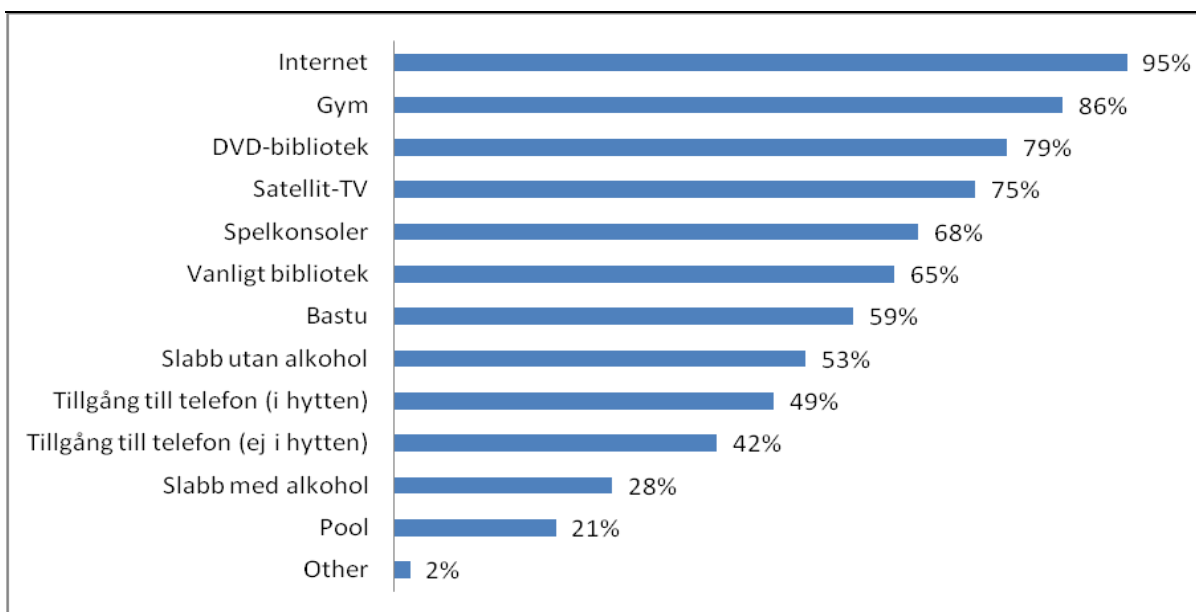
Enkättagarna ombads välja de tre förmåner som de värderar högst, oavsett om de själva får dem för tillfället eller ej. Alternativen visas i figur 8 och "Betald ledighet", "Pension", "Fast schema/avlösningssystem" och "Fast lön" valdes av över hälften av deltagarna.



Figur 8: De viktigaste/mest önskvärda förmånerna från arbetsgivaren

Fritidsinrättningar för besättningen

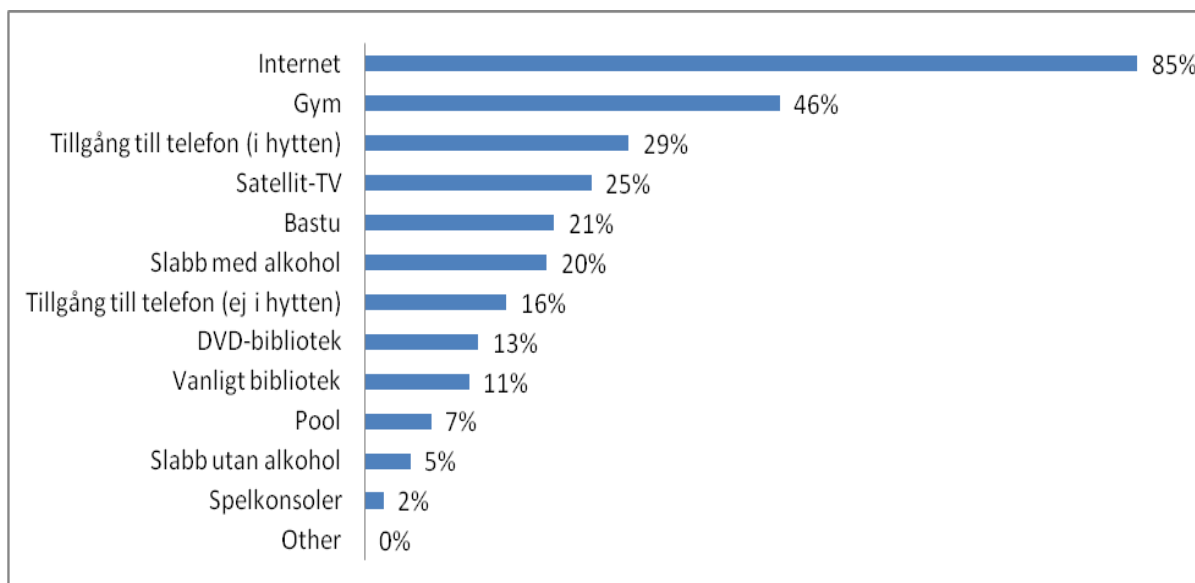
Enkättagarna ombads att markera de fritidsinrättningar som finns att tillgå ombord på deras fartyg. Nästan samtliga av deltagarna har tillgång till internet ombord. Övriga fritidsinrättningar syns i figur 9.



Figur 9: Fritidsinrättningar ombord

Önskade fritidsinrättningar för besättningen

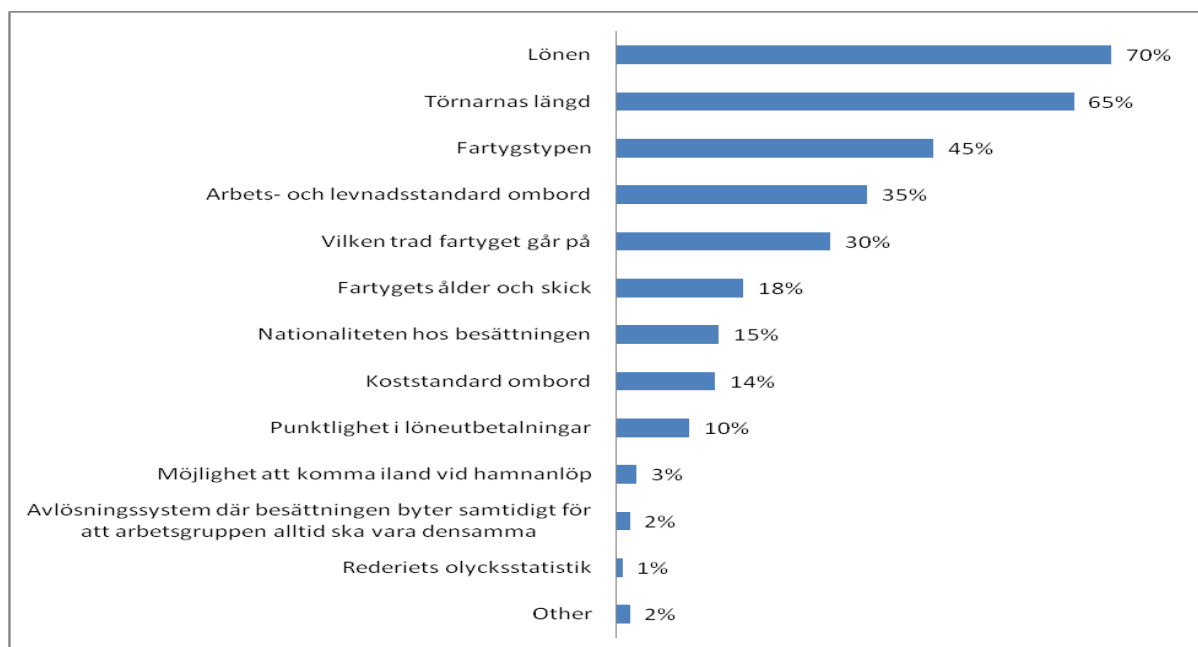
När respondenterna istället fick välja de tre fritidsinrättningar de helst vill ha, är internet en klar favorit. Därefter listas i figur 10 gym och tillgång till telefon i hytten som de inrättningar som värderas högst.



Figur 10: Önskade fritidsinrättningar

Att mönstra på ett nytt fartyg

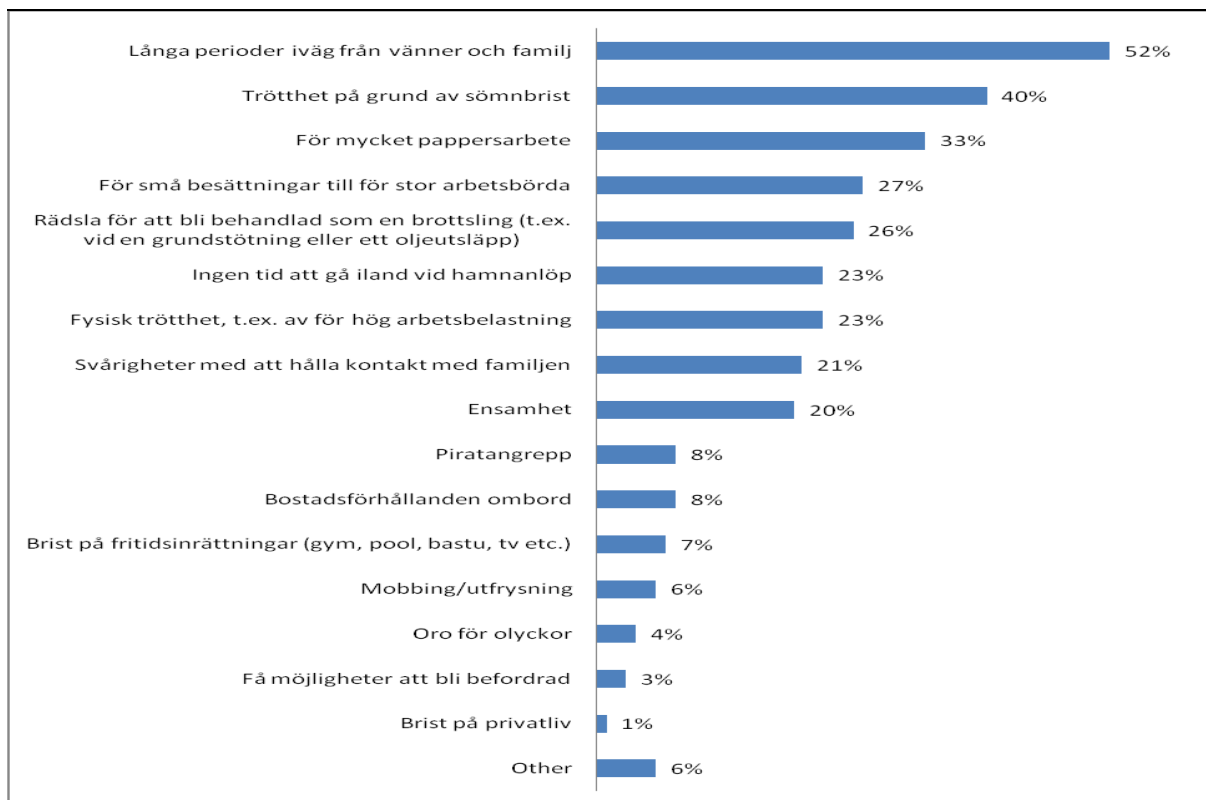
De tre faktorerna som enkätdeltagarna främst tar hänsyn till innan de mönstrar på ett nytt fartyg är lönen, törnarnas längd samt vilken typ av fartyg det rör sig om. Resterande faktorer och deras listning syns i figur 11.



Figur 11: De viktigaste faktorerna vid val av nytt fartyg

De värsta aspekterna med livet till sjöss

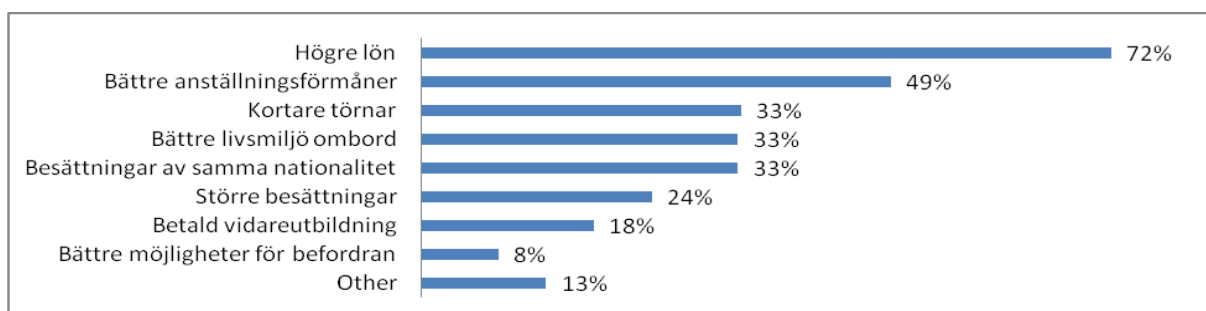
Enkättagarna fick här välja de tre aspekterna som de upplever som de värsta med livet till sjöss, och deras svar syns i figur 12. Drygt hälften av dem svarade att långa perioder iväg från vänner och familj är en av de värsta aspekterna med sjömansyrket. Därefter listades "Trötthet på grund av sömnbrist" och "För mycket pappersarbete".



Figur 12: De värsta aspekterna med livet till sjöss

Ett fortsatt yrkesliv till sjöss

Den förbättring som majoriteten av respondenterna vill se för att stanna på sjön är högre löner. Även bättre anställningsförmåner listas högt och pekas ut av 49 % av respondenterna, vilket ses i figur 13.



Figur 13: Förutsättningar för respondenterna att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss

Intentioner för framtiden – hur länge planerar du att stanna till sjöss?

På frågan om respondenternas intentioner för framtiden, det vill säga hur länge de planerade att stanna kvar på sjön, svarade 66 % att de tänker stanna på sjön hela sitt yrkesliv. 2 % svarade att de ska stanna så kort tid som möjligt. Under alternativet "Annat", som valdes av 10 % av

respondenterna, hade några skrivit att de är osäkra medan andra svarade att det beror på arbetsmarknaden eller familjen.

4.1.5 Rekrytering

I enkäten ställdes den frivilliga frågan "Har du något förslag på hur man bäst bör rekrytera framtida sjömän?". 43 av de 96 respondenterna valde att ge sina förslag på hur rekryteringen bör främjas och förslagen har sammanfattats nedan. Ett antal svarade att det inte finns någon framtid för svenskt sjöfolk och att det därför inte bör rekryteras fler.

Har du något förslag på hur man bäst bör rekrytera framtida sjömän?

- Bättre avlösningssystem, 2:3 eller 1:2
- "Genom en internationell sjömansförmedling på internet."
- "Höja lönerna till internationell nivå eller införa sjömansskatt och ge svenska redare samma konkurrensvillkor som andra länder har."
- "Börja i tidig ålder och få ungdomar att gå till sjöss tidigt, för att få en lång och gedigen erfarenhet och utbildning! Med detta menar jag att man måste satsa på sjömansskolorna i samma utsträckning som man satsar på sjöbefälsskolorna. Man får inte bra sjöfolk genom att locka med vita skjortor och exotiska plaster. Det får man genom att berätta om verkligheten och därmed få rätt personer som verkligen brinner för en karriär till sjöss! Det är personen som blir en bra sjöman, inte betygen. Man bör även försöka förändra bilden folk i Sverige har av sjöfolk och sjöfarten. Många tror tyvärr fortfarande att man "har en kvinna i varje hamn" och att man jämnt super och slås. Dessutom förstår inte många varför deras skattepengar ska gå till den svenska sjöfarten istället för till vägar och lägre tv-avgift. Det de missar är just hur de fick sin Toyota-bil och sin Samsung-TV till Sverige..."
- "Genom att skapa jobb framför allt. Riv upp TAP-avtalen mot att redarna får en ordentlig tonnageskatt. Finns det lediga jobb så kommer sjömännen."
- "Lyfta fram det bästa med jobbet av idag: variationen i jobbet, det (ofta) väldigt goda kamratskapet ombord och ledigheten."
- "Det behövs mer sjöfolk på skolorna och färre teoretiker som kommer direkt från gymnasiet. Sjöbefälsskolorna kan även börja erbjuda fler relevanta kurser för spetskompetens."
- "Försköna inte yrket såsom ofta görs på sjöbefälsskolan med flashiga annonser med befäl i uniform, vilket ofta är långt från verkligheten. Berätta i stället om verkligheten med små besättningar, korta hamntider, stress m.m."
- "Återinföra möjligheten att gå någon form av traditionell utbildningsväg. Det vill säga gå ombord som elev och "jobba sig upp". Därefter gå en befälsutbildning som motsvarar kraven i STCW men som inte har högskolekrav. En utbildning som liknar den gamla klassiska utbildningen. Denna utbildningsväg skulle finnas parallellt med den moderna högskolebaserade."
- "De bör lära sig att arbeta iland och sköta fartygen ifrån ett landbaserat kontor. Så fungerar det idag 2012. Toppstyrning ifrån land ifrån ekonomisk avdelning..."
- "Svårt med dagens svenska arbetssituation, men att locka folk med 6 månaders betald ledighet och gott om norska jobb är ju alltid en väg. Lite tveksamt om Sverige skulle lägga energi på att locka folk till grannen, men vänder vinden för svensk sjöfart och lönerna stiger från de slavnivåer de ligger på idag kanske det finns hopp"

4.2 Skillnader i svar mellan åldrar, familjesituation och befattningar

För att få ytterligare förståelse för vilka aspekter svenska sjömän tycker är positivt respektive negativt med livet till sjöss separerades svaren mellan olika grupper för att se om de skilde sig åt. Grupperna som skapades är: sjömän med eller utan barn, de i åldrarna 16-30 och 31-50+ samt befäl och manskap.

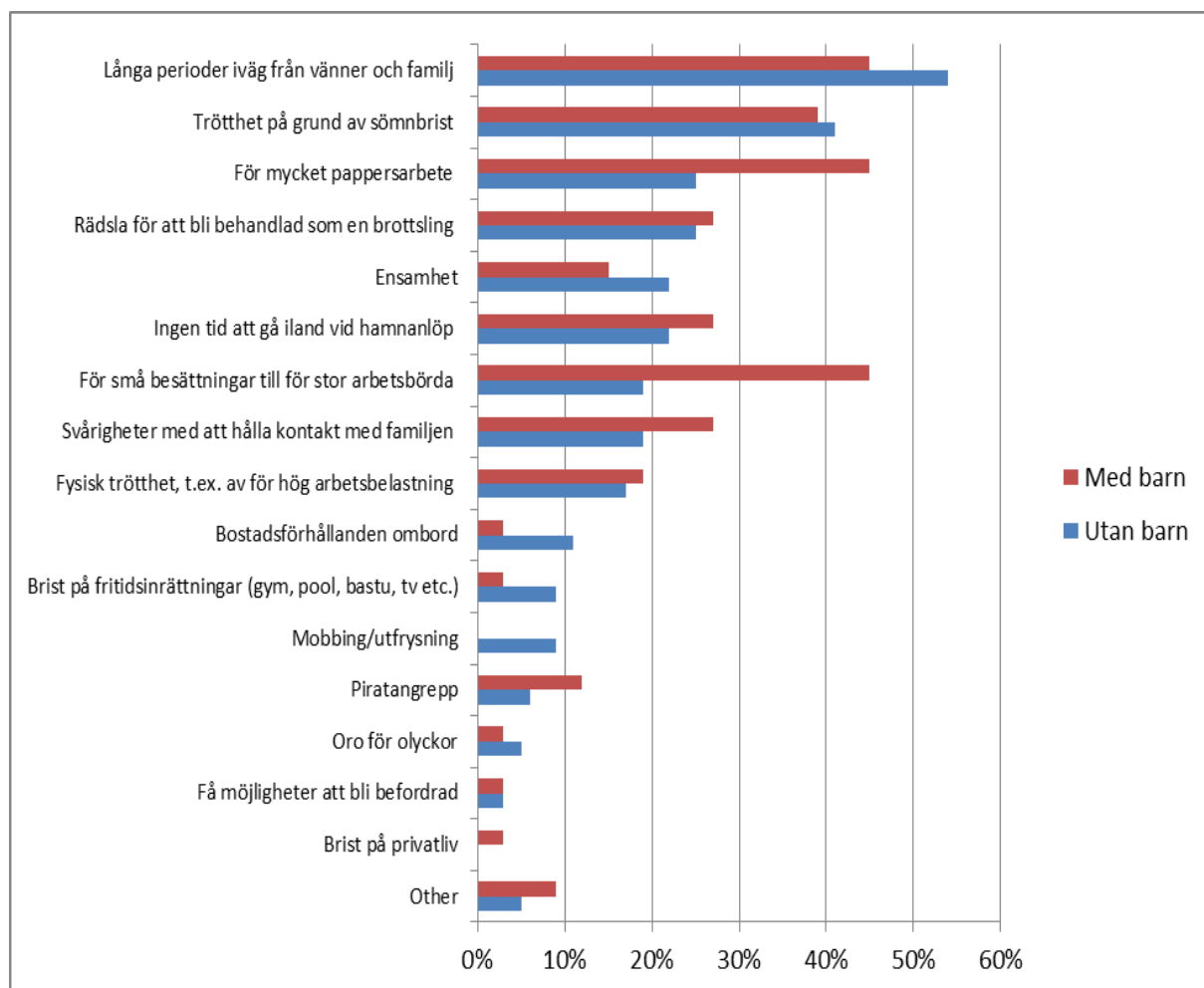
4.2.1 Med eller utan barn

Vilken är den viktigaste aspekten av ditt liv till sjöss?

Både de som har barn och de som inte har barn värderar jobbtillfredställelsen och mycket ledig högst. Det som skiljer respondenterna åt är att de som inte har barn tycks värdera betald ledighet och lön högre än de som har barn. 23 % av de utan barn anser att betald ledighet är den viktigaste aspekten av sjömansyrket, medan 6 % av de med barn anser detsamma.

De värsta aspekterna med livet till sjöss

De tre aspekterna som identifierades som det värsta med sjömanslivet av de sjömän som har barn är "För mycket pappersarbete", "För små besättningar till för stor arbetsbörda" och "Långa perioder iväg från vänner och familj". De som inte har barn var mer enade om den värsta aspekten och rankar "Långa perioder iväg från vänner och familj" högst. En jämförelse av svaren ses i figur 14.



Figur 14: De värsta aspekterna med livet till sjöss enligt sjömän med och utan barn

4.2.2 Befäl eller manskap

Enkätsvaren under den här sektionen är uppdelade mellan befäl och manskap. Svar från elektriker, reparatörer och intendenturpersonal är uteslutna från frågorna med den här uppdelningen. Se analys i sektion 3.2 för närmare förklaring.

Vad får dig att stanna kvar på sjön?

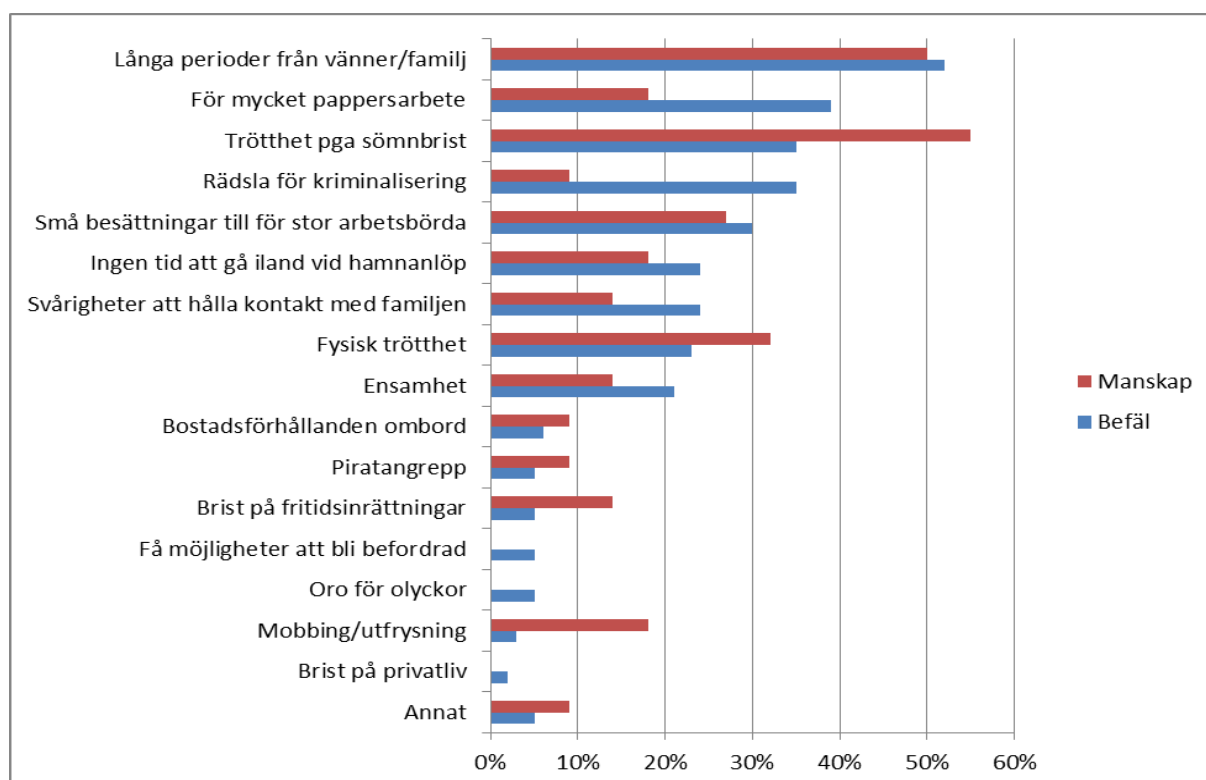
Både manskap och befäl svarar att de stannar till sjöss på grund av de långa perioderna av ledighet som jobbet erbjuder. Den andra faktorn som spelar stor roll för befälen är att lönen de får till sjöss är bättre än lönen de kan få iland; 65 % pekade ut det som en av de tre viktigaste anledningarna till att stanna på sjön. För manskapet svarade 36 % att de har bättre lön på sjön än iland. Nästan 60 % av respondenterna i båda grupperna svarade att en av de tre viktigaste anledningarna är att de är mycket tillfreds med sina jobb.

Vilken är den viktigaste aspekten av ditt liv till sjöss?

Befäl och manskap svarade relativt likt varandra när det kom till frågan om den viktigaste aspekten. De rankar jobbtillfredsställelse, mycket ledigt, betald ledighet och lön i samma ordning. Manskapet värderar dock jobbtillfredsställelsen högre än befälen.

De värsta aspekterna av livet till sjöss

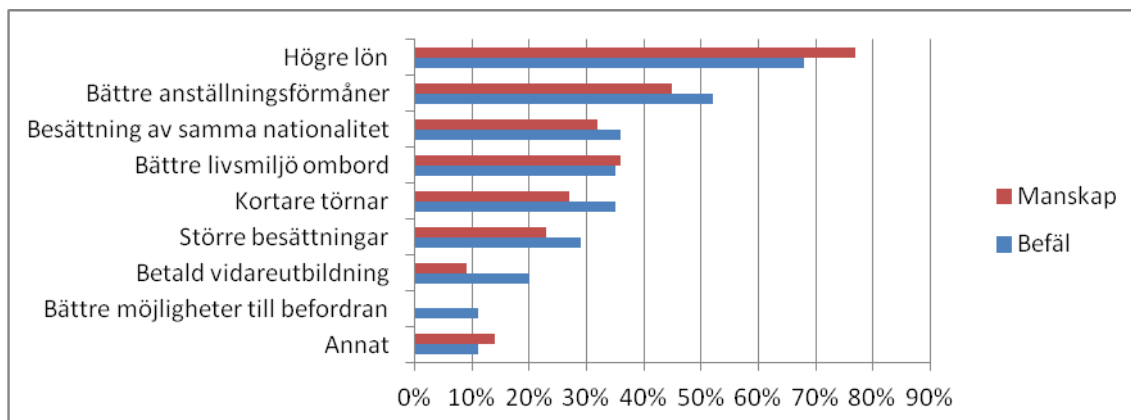
De tre värsta aspekterna med livet till sjöss enligt befälen är "Långa perioder iväg från vänner och familj", "För mycket pappersarbete" och "Trötthet på grund av sömnbrist", i den ordningen. Manskapet rankar trötthet på grund av sömnbrist som det värsta problemet, de anser även att den fysiska tröttheten är värre än bördan från för mycket pappersarbete. 18 % av manskapet ser mobbing/utfrysning som ett stort problem medan 3 % av befälen tycker det samma. Bägge gruppernas svar listas och jämförs i figur 15.



Figur 15: De värsta aspekterna med livet till sjöss enligt manskap och befäl

Ett fortsatt yrkesliv till sjöss

I figur 16 rankar manskap respektive befäl vilka förändringar som kan få dem att stanna på sjön hela sitt yrkesliv. Högre lön och bättre anställningsförmåner är det som både befäl och manskap listat högst. Förbättrad livsmiljö ombord och besättningar av samma nationalitet anses också viktigt av flertalet respondenter.



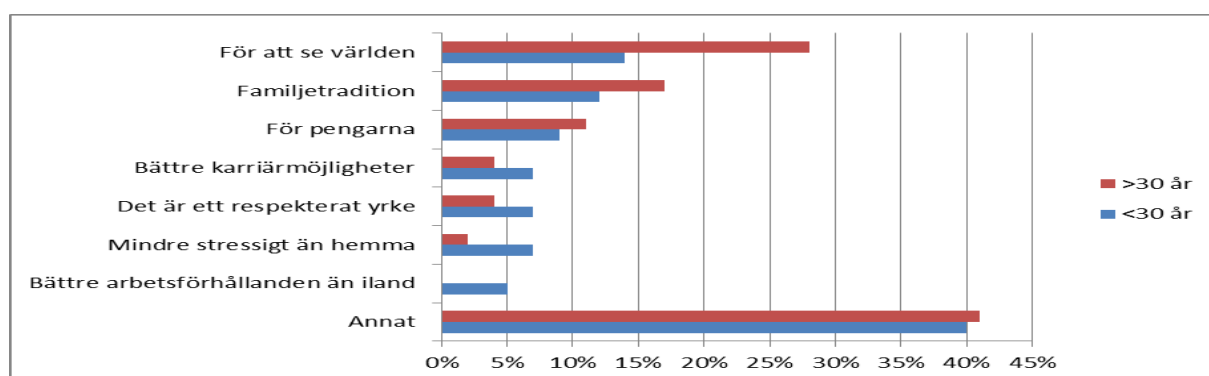
Figur 16: Förutsättningar för manskap och befäl att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss

4.2.3 <30 eller >30 år

Svaren i följande sektion är uppdelade i två grupper: personer som är 30 år eller yngre och personer som är äldre än 30 år.

Varför valde du att gå till sjöss?

Figur 17 visar varför respondenterna i åldersgrupperna upp till 30 och äldre än 30 år valde att gå till sjöss. Både de som är upp till och över 30 år hade i första hand andra skäl att gå till sjöss än de som fanns som färdiga alternativ; 40 % respektive 41 % av respondenterna i grupperna hade skrivit egna alternativ. I bägge fallen rörde det sig till största delen om ett intresse för sjöfart och/eller havet. Av de färdiga alternativen som fanns i enkäten är det "Familjetradition" som fick de upp till 30 år att söka sig till sjöss. De respondenter som är över 30 svarade att de sökt sig till sjöss för att se världen.



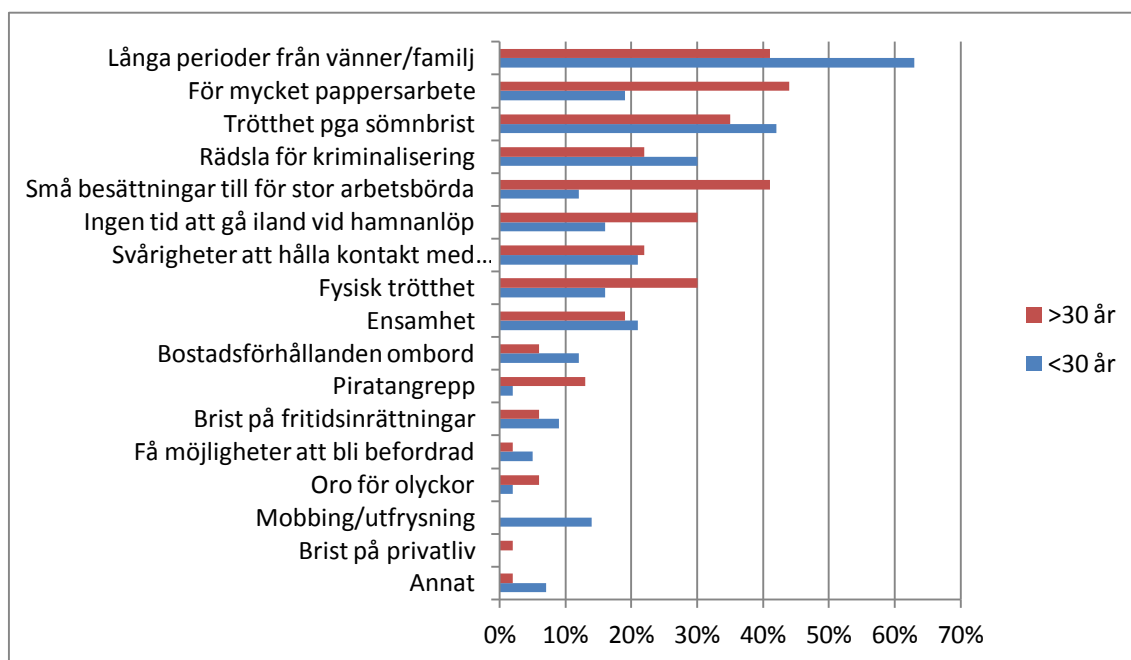
Figur 17: Varför sjömän upp till 30 år och över 30 år sökt sig till ett sjömansyrke

Vilken är den viktigaste aspekten av ditt liv till sjöss?

De förvalda alternativen har alla placerats i samma ordning av bägge åldersgrupperna men de som är över 30 år har i större utsträckning valt "Tillfredställande jobb" än de som är upp till 30 år. För den yngre åldersgruppen väger betald ledighet tyngre än för de äldre.

De värsta aspekterna med livet till sjöss

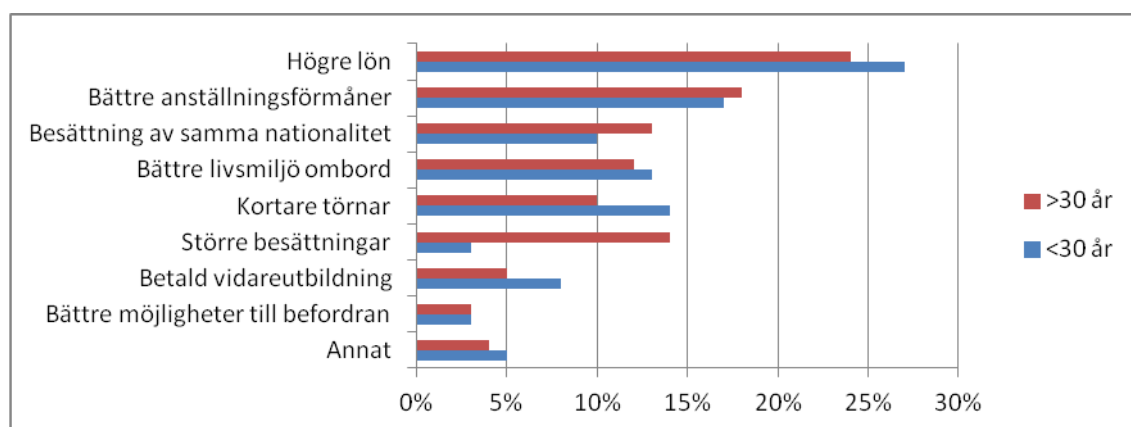
Det som de yngre sjömännen tycker är den värsta aspekten med livet till sjöss är långa perioder iväg från vänner och familj. De äldre anser istället att för mycket pappersarbete är den värsta aspekten. Samtliga aspekter och hur de rankas ses i figur 18.



Figur 18: De värsta aspekterna med livet till sjöss enligt sjömän upp till 30 år och över 30 år

Ett fortsatt yrkesliv till sjöss

Som framgår i figur 19 föredrar både yngre och äldre respondenter högre lön och bättre anställningsförmåner framför de övriga förvalda alternativen. 14 % av de äldre sjömännen anser att större besättningar på fartygen är det viktigaste, medan 3 % av de yngre sjömännen tycker likadant.



Figur 19: Förutsättningar för de upp till 30 år och över 30 år att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss

4.3 Intervjuer med tre sjömän

För att få en fördjupad förståelse för hur sjömännen resonerat kring sina enkätsvar intervjuades tre frivilliga sjömän som svarat på enkäten. De benämns nedan som Överstyrman, 1:e maskinist och 2:e maskinist. Det som står inom citationstecken är direkta citat från intervjuerna.

Varför gå till sjöss och varför stanna kvar?

Överstyrman – gick till sjöss eftersom det var en familjetradition, dessutom är han uppväxt i skärgården. Nu stannar han eftersom lönen till sjöss "inte går att matcha iland".

1:e maskinist – gick till sjöss av en ren slump efter att ha fått utbildningen presenterad för sig på rekryteringsdag på Chalmers. Det som håller kvar honom på sjön idag är de långa ledighetsperioderna och det goda kamratskap som kan finnas ombord på fartygen.

2:e maskinist – gick till sjöss av en ren slump efter att ha hört om utbildningen av en dåvarande partner. Det som får honom att stanna på sjön nu är arbetssättet; jobba intensivt en längre period och sedan vara ledig en längre period.

Ursprungliga intentioner för yrkeslivet och intentioner med yrket idag

Överstyrman – den ursprungliga planen var att stanna kvar på sjön hela yrkeslivet, tanken föreföll naturlig. Idag är planen istället att fortsätta jobba tills han får barn, dels eftersom han inte tycker att det känns rättvist att låta sin partner dra hela lasset medan han är på sjön, dels för att han vill vara hemma med sin familj mer. Dock vill han ha ut sin kaptensbehörighet innan han går iland eftersom fler jobbomöjligheter öppnar sig då, både till sjöss och iland.

1:e maskinist – först planerade han inte alls inför framtiden, utan tänkte "ta ett jobb åt gången". Han är fortfarande inte helt säker på hur han vill göra i framtiden, men säger att han tänker gå iland om han får barn eftersom han vill vara hemma under barnets/barnens uppväxt. Han vill även få ut behörighet som teknisk chef innan han går iland eftersom fler jobbomöjligheter öppnar sig då, både till sjöss och iland.

2:e maskinist – planen från början är den samma som planen i dagsläget, nämligen att stanna till sjöss hela yrkeslivet. Dock säger han att han inte vet säkert hur framtiden ser ut; eventuellt så förändras situationen på något sätt som får honom att gå iland, vare sig han vill eller ej.

Faktorer som kan påverka valet att stanna kvar på sjön

Överstyrman – något som kan få honom att stanna kvar inom sjömansyrket i framtiden är om det blir vanligare med besättningar av samma nationalitet. Han säger att han har jobbat med multinationella besättningar förr och att kulturskillnader och annorlunda vanor kan göra det svårare att umgås. Besättningar av samma nationalitet innebär ett mer "friktionsfritt" umgänge ombord.

1:e maskinist – om avlösningssystemen förändrades för honom så han kunde jobba 2:4 (två veckors arbete, fyra veckors ledigt) istället för 4:4 (fyra veckors arbete, fyra veckors ledigt) så skulle han kanske kunna tänka sig att stanna längre på sjön. Han skulle även vilja se bättre kommunikationsmöjligheter ombord, samt högre standard på bostadsutrymmen och kost.

2:e maskinist – så länge fördelarna väger över nackdelarna med yrket så vill han fortsätta jobba på sjön. Han säger att han skulle söka sig ett jobb iland om förmånerna som sjömanslivet ger blir sämre än förmånerna för landjobb.

Positiva aspekter med sjömansyrket

Överstyrman – det som han tycker är den viktigaste aspekten med livet till sjöss är lönen. Om han inte trivs på ett fartyg kan han bara byta till ett annat men det som får honom att stanna kvar på sjön är lönen.

1:e maskinist – långa perioder av ledighet är den mest positiva aspekten av sjömansyrket enligt honom men han värdesätter även kamratskapet ombord, eftersom man inte kommer ifrån socialt otrevliga situationer lika enkelt på ett fartyg som man kan iland.

2:e maskinist – den långa ledigheten och lönen är viktiga faktorer för honom men framförallt anser han att det är ett kul jobb där man med rätt besättning kan få uppleva väldigt god gemenskap.

Negativa aspekter med sjömansyrket

Överstyrman – de långa perioderna som man är borta ifrån vänner och familj är det värsta med sjömansyrket enligt honom. När man missar så mycket hemmavid så prioriteras kommunikation med nära och kära på frivakter (och i viss mån vakter) under tiden ombord. "Jag är aldrig så mycket på Facebook som när jag är ombord". Kommunikationen över telefon och internet är viktig eftersom man missar så mycket hemma när man är ute flera veckor och jobbar, det blir ett sätt att "hänga med".

1:e maskinist – det som han upplever som de värsta aspekterna på sjön är dels om personkemin inte stämmer ombord, dels sömnbristen. Han har upplevt konflikter ombord på flera fartyg, och när de inte har gått att reda ut så har han valt att byta båt. Angående sömnbristen så ser han 6-6-vakterna som ett stort problem. Han menar att det helt enkelt ger för korta sömnperioder med 4-4,5 timmars sammanhängande sömn som längst. Även om det totalt blir 8 timmars sömn per dygn så blir det ingen bra kvalitet på sömnen.

2:e maskinist – han planerar att jobba som teknisk chef i framtiden och blir då ansvarig för vad som händer i maskin. Han är rädd för att bli behandlad som en brottsling om något skulle gå fel, till exempel om det skulle ske ett oljeutsläpp. Två andra aspekter som han upplever som negativa med sjömansyrket är att vissa fartyg har väldigt dåliga bostadsförhållanden samt den utsatta situationen man riskerar att hamna i ombord. Om det uppstår konflikter eller om man blir trakasserad av andra besättningsmedlemmar på fartyget så kan man inte komma ifrån dem när arbetsdagen är slut utan måste tillbringa ombordtiden med dem.

Hur tror du att man kan motverka de negativa aspekterna med sjömansyrket?

Överstyrman – (frågan ställdes aldrig under intervjun)

1:e maskinist – personkemin är svår att påverka, vissa personer kommer man överens med och andra inte. Vaktsystemet 6-6 skulle man kunna byta ut mot ett system där man går 4-4-8-8 istället, alltså fyra timmars jobb, följt av fyra timmars vila, följt av åtta timmars jobb följt av åtta timmars vila. Det skulle innebära att man fick en längre frivakt varje dygn och därmed en möjlighet att få längre, sammanhängande sömn.

2:e maskinist – för att minska risken att enskilda sjömän pekats ut som brottslingar skulle man enligt honom kunna "se lättare" på olyckor till sjöss om det är uppenbart att de har skett utan uppsåt. Han

anser inte att man ska kunna bli dömd till fängelse för ett misstag. Istället förslår han att "lågkvalitetsfartyg" som ofta råkar ut för olyckor ska få betala högre försäkringspremier. Bostadsförhållanden ombord tycker han ska få högre prioritet vid nybyggnation och vad gäller mobbing ombord skulle man kunna komma åt stora delar av problemet om befälen hade mer utbildning i hur man hanterar och förstår människor.

Rekryteringsförslag

Överstyrman – för att göra sjömansyrket mer attraktivt föreslår han att lönerna ska höjas och att avlösningssystemen ska förändras så man jobbar 2:4 istället. Om fördelarna med sjömansyrkena förbättras så kommer folk att söka sig till dem. Han tror att framtiden för skandinaviska sjömän ligger i specialsatsningar där extra kompetens krävs, till exempel inom ankarhantering. Att "köra bulkbåt från A till B" kommer istället att skötas av besättningar från låglöneländer.

1:e maskinist – i dagsläget ser han ingen mening med att försöka rekrytera nya sjömän till svenska handelsflottan, men om rekrytering ska ske så måste man vara tydlig med att presentera yrket "som det är i verkligheten". Man ska "ta bort gamla klyschor" som att se världen. Han menar att man inte får se världen ombord på fartygen längre, däremot så kan man se världen under de långa perioderna av ledighet som yrket erbjuder. Man bör även presentera yrkets fördelar med bra lön, mycket ledigt och (på maskinsidan) stort utbud av jobb.

2:e maskinist – det viktigaste enligt honom är att man ska beskriva yrket och arbetsmarknaden som det verkligen ser ut. De som söker sig till sjömansyrken måste veta vad de ger sig in på.

5. Diskussion

Sjöfarten är en internationell bransch och sjömän världen över ses ofta som en homogen grupp. Det råder dock stora skillnader mellan sjöfolk från olika nationer vad gäller arbetsförhållanden, förmåner och inställning till yrket. I det här kapitlet görs ett försök att bland annat lyfta fram och diskutera de skillnader som finns mellan utländska och svenska sjömän genom att jämföra enkätsvaren med de svar Shiptalk fick på sin internationella undersökning 2008. Utifrån en jämförelse mellan svaren från de svenska sjömännen och branschens kommentarer så ges bland annat förslag på hur rekryteringen bör se ut i framtiden.

5.1 Metoddiskussion

Här diskuteras hur metodvalet och proceduren har påverkat de olika resultat som erhållits i undersökningen.

5.1.1 Enkätfrågor

Det innebar vissa nackdelar att använda sig av en redan befintlig, internationell enkät. Det mest påtagliga var svårigheten att få enkäten representativ för de förhållanden som råder inom sjöfarten i Sverige.

Den enkät som användes var ursprungligen skriven på engelska och riktad till sjömän från hela världen. För att kunna använda den i undersökningen för examensarbetet översattes den till svenska och frågorna och svarsalternativen anpassades till svenska förhållanden. De frågor som togs bort var:

- *Kön* – för att trovärdigt kunna utläsa någon skillnad mellan manliga och kvinnliga sjömäns åsikter hade det behövts en större mängd svar än vad som antogs vara möjligt att få. För att inte lockas att dra ogrundade slutsatser så valdes frågan om könstillhörighet bort.
- *Nationalitet* – undersökningen var begränsad till svenska sjömän.
- *Hur valde du ditt första fartyg?* – det frågas senare om vad som spelar in när man väljer jobb/fartyg, detta ansågs täcka in även denna fråga.
- *Hur betalade du din utbildning?* – i Sverige är utbildningen gratis och frågan är därför inte relevant.

På flertalet frågor fanns ett öppet alternativ: "Other", där respondenterna fick utrymme att själva skriva ett svar på frågan om de ansåg att de listade svarsalternativen inte var tillräckliga. I texten i rapporten är "Other" översatt till "Annat". I enkäten användes det engelska ordet endast på grund av förinställningar i det program som användes för att skapa enkäten på internet.

Livssituation

En av de första frågorna i enkäten berör livssituation och syftet var där att ta reda på om respondenten har barn eller inte samt om han/hon är i ett förhållande eller inte. Detta för att senare kunna se om förekomst av barn påverkar de värsta aspekterna med livet till sjöss samt framtidsplanerna. I originalenkäten frågas det även om bostadsförhållanden, men de svarsalternativen togs bort eftersom hur man bor inte berörs i diskussionen i denna rapport. För att inte ändra frågan allt för mycket så fanns relationsstatus kvar i svarsalternativen, trots att det i studien inte eftersökts närmare om förekomst av partner påverkar synen på sjömansyrket.

På den här frågan kommenterades det att det borde ha funnits ett öppet alternativ för "Annat". Detta övervägdes när enkäten konstruerades men då samtliga kan anses passa in på någon av de kategorier som fanns bland svarsalternativen så lades det inte till något öppet alternativ. Syftet var inte att ta reda på om någon är skild eller singel utan tidigare äktenskap, det som var intressant var om förekomst av barn på något sätt påverkar upplevelsen av livet till sjöss.

Vilket år gick du till sjöss?

I originalenkäten fanns två frågor gällande när man gick till sjöss. Det frågades först efter hur gammal man var när man gick till sjöss och sedan om antalet år man varit till sjöss. I enkäten som användes för denna studie sammanslog dessa två frågor och det frågades istället vilket år man gick till sjöss. I och med att respondenten även uppger sin ålder är så kan man utläsa ungefär hur gammal han/hon var när han/hon gick till sjöss samt hur många år han/hon varit till sjöss.

Har du haft längre perioder av avbrott där du inte varit till sjöss? Om ja, varför?

Denna fråga fanns inte med i originalenkäten, men det föreföll intressant att ta reda på om man väljer att göra avbrott i karriären när man exempelvis får barn eller för att vidareutbilda sig.

Öppna frågor

För att undvika att placera in respondenterna i förbestämda fack så lämnades ett antal frågor öppna. På så sätt fick de själva skriva vilken befattning de har ombord samt vilken avdelning de anser sig tillhöra. På frågorna om vilken typ av fartyg man jobbar på samt under vilken flagg fartyget seglar ansågs det finnas så många olika svar så även dessa frågor var öppna.

I vilket fartområde seglar ditt fartyg?

Denna fråga överensstämmer med frågan i originalenkäten bortsett från att det lades till alternativet "Europafart" eftersom det är ett vanligt förekommande fartområde för svenska sjömän.

Varför valde du att gå till sjöss?

Här plockades två svarsalternativ bort: "Bättre lön än jobb iland" och "Jag ville ha en karriär till sjöss". På frågan finns redan svarsalternativ som berör pengarna i yrket och karriärmöjligheter så de två alternativen ovan verkade överflödiga. Nästan hälften av respondenterna svarade dock "Annat", varav de flesta skrev att de gick till sjöss för att de har ett intresse för havet och båtar. Med tanke på detta kan man anta att de befintliga svarsalternativen inte var tillräckliga.

Har du något förslag på hur man bäst bör rekrytera framtida sjömän?

I originalenkäten fanns en fråga om hur man sökte sitt första jobb till sjöss. I denna undersökning var det inte en betydelsefull aspekt, varför frågan omformulerades så att respondenterna istället fick ge förslag på hur man skulle kunna rekrytera sjömän i framtiden. Det var en valfri fråga och ungefär hälften av respondenterna lämnade frågan obesvarad.

Hur valde du inriktning när du gick till sjöss?

I enkäten som användes för denna studie så fanns det inget öppet alternativ på frågan om hur man valde inriktning, vilket flertalet respondenter kritiserat. Det borde funnits ett öppet alternativ i och med att svarsalternativen var begränsade och det är en så pass individuell fråga att det är svårt att placera in samtliga respondenter i de kategorier som fanns representerade.

När gick du till sjöss?

På denna fråga fanns det i originalenkäten ytterligare ett svarsalternativ: "Jobbade iland och gick till sjöss när jag fick sparken". Detta togs bort då det kan anses sammanfalla med alternativet att man gått till sjöss efter jobb iland.

Under en intervju med en av sjömännen kommenterades det att detta var en svårtolkad fråga. Respondenten hade svarat "Direkt efter gymnasiet" eftersom han/hon ansåg att praktiken på sjöbefälsskolan räknades som att man gick till sjöss. Tanken var däremot att alternativet "Direkt efter universitet/högskola" skulle tolkas som sjöbefälsskolan. Det vill säga, om man läser en sjöbefälsutbildning så räknas tiden till sjöss från det att man får sitt första jobb ombord. Så hade frågan alltså inte tolkats i samtliga fall. För att undvika sådana missuppfattningar så hade svarsalternativet: "Direkt efter universitet/högskola", istället kunnat skrivas som: "Direkt efter sjöbefälsutbildning".

När du först gick till sjöss, planerade du då att stanna på sjön hela ditt yrkesverksamma liv?

Frågan och svarsalternativen ser likadana ut som i originalenkäten men ett öppet alternativ; "Annat", lades till. 15 % av respondenterna valde att använda det öppna alternativet vilket visar att tillägget var befogat.

Vad får dig att stanna kvar på sjön?

Internationellt sett är inte långa perioder av ledighet lika självklart som för svenska sjömän, därför fanns inte det som svarsalternativ på frågan om varför man stannar kvar på sjön. Eftersom enkäten till denna studie är anpassad för svenska förhållanden så har detta svarsalternativ lagts till, vilket också visade sig vara den överlägset vanligaste orsaken till att man stannar till sjöss. Frågan gjordes dessutom till en flervalsfråga, vilket den inte var i originalenkäten. Respondenterna fick välja de tre alternativ som bäst svarar för varför de stannar kvar till sjöss, på det sättet erhöles en bättre helhetsbild av vad som får sjömän att stanna kvar inom yrket.

Vilka förmåner får du från din arbetsgivare?

Vilka förmåner man får från sin arbetsgivare ser väldigt olika ut i Sverige jämfört med många andra länder. För att få svarsalternativen att överensstämma med svenska anställningsförhållanden så rådgjordes med en representant för Sveriges Redareförening, vilket ledde till att alternativen "Fast schema/avlösningssystem" och "Fast lön" lades till. "Hjälp med sparande", "Aktieoptioner i företaget" samt "Bonus utöver lön" togs bort, eftersom inget av detta är vanligt förekommande inom skandinavisk sjöfart.

På frågan så var det en respondent som svarade att han inte har en enda av de listade förmånerna. Då respondenten i fråga var en av de som intervjuades så kunde han förklara sitt svar. Respondenten var vikarie och hade alltså inte några fasta förmåner, men för den arbetade tiden fick han givetvis lön, ledighet och flertalet av de förmånerna som listades. Det hade inte tagits i beräkning att någon av de svarande skulle kunna vara vikarie, varför frågan om arbetsförmåner kan ha blivit feltolkad i fler än ett fall. Detta hade kunnat undvikas genom att formulera om frågan så att den även inkluderade de tillfälliga förmåner en vikarierande sjöman får från sin arbetsgivare.

Vilka fritidsinrättningar och bekvämligheter finns ombord på ditt fartyg? Vilka är viktigast?

Frågorna och svarsalternativen ser i stort sett ut som i originalenkäten, men några små förändringar gjordes bland svarsalternativen. "Tillgång till telefon" var ett alternativ i originalenkäten, men detta delades i två delar för att klargöra om telefon fanns tillgängligt i eller utanför hytten. "Bar för besättningen" formulerades om till "Slabb med alkohol" och dessutom tillades alternativet "Slabb utan alkohol". Bastu var inte heller något alternativ i den internationella enkäten men det valdes att tas med det eftersom det idag finns många båtar som har bastu ombord. Endast 2 % svarade "Annat", vilket kan ses som att de vanligaste och mest önskade inrättningarna och bekvämligheterna täcktes in väl.

Vilka aspekter spelar störst roll för dig när du ska söka dig till ett nytt fartyg?

Frågan ser ut som i originalenkäten. Det enda som gjorts med svarsalternativen är att "Förhållandet mellan ledighet och ombordtid" har tagits bort eftersom svenska sjömän har 1:1-system eller bättre, eventuellt med undantag för vikarier. Det öppna alternativet "Annat" lades till, men eftersom det även här endast var 2 % som valde detta alternativ så anses svarsalternativen täcka in de viktigaste aspekterna.

De värsta aspekterna med ett liv till sjöss.

Av de svarsalternativ som fanns i originalenkäten så ströks "Långa perioder borta från barnen" eftersom barnen ansågs kunna räknas in i familjen och därför falla in i alternativet "långa perioder borta från vänner och familj". Även "Brist på respekt för min religion" var ett alternativ som togs bort. Trötthet hette i originalenkäten "Fatigue", vilket här delades upp i två alternativ; fysisk trötthet till exempel av för hög arbetsbelastning och trötthet på grund av sömnbrist. Detta för att kunna se om respondenterna upplever någon skillnad mellan fysisk och mental trötthet.

Ett fortsatt yrkesliv till sjöss

Respondenterna tillfrågades om vad som skulle kunna få dem att stanna till sjöss längre än planerat. I originalenkäten finns svarsalternativet "More financial benefits", något som i enkäten till denna undersökning översattes till "Bättre anställningsförmåner" eftersom det ansågs passa bättre in på svenska förhållanden. Det alternativ som här kallas "Kortare törnar" hette på engelska "Shorter voyages", vilket lika gärna skulle kunna betyda kortare sjöresor. Det tolkades dock här som att det var törnarna som de syftade på och inte fartygets resor från en hamn till en annan

Intentioner för framtiden – hur länge planerar du att stanna till sjöss?

Eftersom vår enkät enbart riktar sig till yrkesverksamma sjömän så ströks svarsalternativet "Tills jag är klar med min praktik". Alternativet "Tills jag hittar ett bättre jobb iland" lades till eftersom det ombord ofta hörs att man stannar till sjöss tills en bättre arbetsmöjlighet dyker upp iland.

5.1.2 Intervjuer

Branschrepresentanter

Till intervjuerna med SRF, SARF, SEKO Sjöfolk och SBF så skickades ett dokument med en sammanställning av undersökningen och ett dokument med de frågor som skulle ställas under intervjun. Utgångspunkten var fyra övergripande frågor om undersökningen där bland annat de värsta aspekterna med ett liv till sjöss lyftes fram. Eftersom frågorna var så öppna blev intervjuerna mycket olika. Huvudfrågorna besvarades av samtliga men följdfrågorna blev inte desamma under

intervjuerna vilket ledde till att de olika representanterna kommenterade skilda områden. Tack vare detta gick det att utläsa vad som var viktigast för de olika branschorganisationerna vilket var gynnsamt för den slutgiltiga diskussionen i rapporten. Det bör också påpekas att det genom att genomföra intervjuer med branschorganisationer gavs en bättre helhetsbild av sjömansyrket än vad som hade kunnat fås med bara enkätundersökningen och intervjuer med sjömän.

Sjömän

Under intervjuerna med sjömännen som besvarat enkäten ombads de utveckla och förtydliga sina svar. Här var det lättare för de intervjuade att hålla sig till samma frågor i alla tre intervjuerna eftersom det inte frågades om deras åsikter om undersökningen som helhet utan bara deras enskilda svar i enkäten.

5.1.3 Anledning till skillnader mellan vår enkät och Life at Sea

Anledningen till att svaren i enkätundersökningen som genomfördes för denna studie skiljer sig från svaren Shiptalk fick från undersökningen Life at Sea kan ha många orsaker, däribland nationella arbetsförhållanden, ålder och befattning på respondenterna. De nationella arbetsförhållandena är det som förmodas ha haft störst inverkan på svaren, men mycket annat kan ha bidragit till svarsskillnaderna.

Skillnader mellan enkäterna:

- Life at Sea hade respondenter från 35 olika nationer, varav Storbritannien (15 %), Ryssland (14 %) och Indien (13 %) var länder som flest respondenter kom ifrån (Shiptalk, 2008). Undersökningen som beskrivs i den här rapporten riktade enbart in sig på svenska sjömän.
- Över 92 % av respondenterna i Life at Sea är befäl (Shiptalk, 2008). I den svenska enkäten är 68 % av respondenterna fartygsbefäl, 21 % motormän och matroser och 9 % reparatörer, elektriker och intendenturpersonal som vi inte kunde klassa in i klara befäl- eller manskapsfack.
- I Life at Sea är 64 % däckspersonal och 29 % maskinpersonal (Shiptalk, 2008). Bland de svenska enkätdeltagarna var fördelningen något jämnare med 54 % däckspersonal och 42 % maskinpersonal.
- 83 % av respondenterna i Life at Sea är över 30 år (Shiptalk, 2008), 56 % av respondenterna i denna undersökning är över 30 år.
- 53 % av Life at Seas respondenter har barn (Shiptalk, 2008), 34 % av de svenska sjömännen har barn.
- Förmåner som sjömännen får av arbetsgivaren:

	Life at Sea:	Enkäten i denna studie (svenska sjömän)
Betald ledighet	46 %	88 %
Sjukförsäkring	35 %	68 %
Pension	31 %	73 %

5.2 Diskussion om enkätsvar och intervjuer med tre sjömän

Varför valde du att gå till sjöss

En vanlig orsak till att man gick till sjöss förr var för att man ville se världen (Hult, 2012). Resultaten som enkäten gav pekade också ut just det skälet som den främsta orsaken till varför svenska sjömän valde att gå till sjöss. Resultaten är indragna i texten för att vara lättare att särskilja.

Ålderskillnader

För att ta reda på om situationen har förändrats på senare år så delades svaren upp i två grupper: personer upp till 30 år gamla och personer som är äldre än 30 år. För den äldre åldersgruppen var en önskan att se världen det drivande skälet för 28 % av respondenterna. Det största skälet att gå till sjöss för den yngre åldersgruppen var istället att sjömansyrket är en familjetradition, 14 % hade det som främsta skäl. Anledningen till den här skillnaden kan vara att sjömansyrket har förändrats de senaste åren (Hult, 2012; Jeppesson, 2012). Den effektiviserade lasthanteringen har gjort att fartygen inte gör längre hamnuppehåll och möjligheten för besättningen att komma iland och just "se världen" har minskat drastiskt (Näringsdepartementet, 2005; Gou, 2007; Jeppesson, 2012).

Varför gå till sjöss och varför stanna kvar?

Att jämföra frågorna varför man valde att gå till sjöss och varför man stannar kvar med varandra är svårt med tanke på svarsalternativens utformande, vilket kan ses i sektion 4.1. Till exempel hade svarsalternativet om jobbtillfredsställelsen ingen bra motsvarighet i frågan om varför man sökte sig till sjöss, varför det alternativet är svårt att jämföra. Syfte

När respondenterna tillfrågades om varför de valde att gå till sjöss erhöles 40 % öppna svar, det vill säga svar som respondenterna själva formulerade. För att förenkla tolkningen av svaren delades de öppna svaren i grupper.

Under frågan varför man valde att gå till sjöss har bara 5 % sökt sig till sjöss för ledighetens skull. De här 5 % var alla hämtade från öppna svar. 9 % har lönen som främsta skäl till sitt yrkesval.

De tre främsta orsakerna till att respondenterna stannar på sjön idag är ledigheten som sjömansyrket erbjuder (78 %), jobbtillfredsställelse (59 %) och bättre lön än vad ett landyrke kan erbjuda (57 %).

Anledningarna till varför man sökte sig till sjöss och varför man stannar kvar tycks alltså förändras. Från att ha handlat om ett allmänt intresse för sjöfart eller en önskan att se världen går det till att handla om ledighet (och därmed tiden man får spendera hemma), lön och jobbtillfredsställelse. Anledningen till att motivationsfaktorerna förändras i ett yrkesliv kan variera. Det kan till exempel bero på hur länge man har arbetat eller hur förhållandet mellan arbetet och hemmet ser ut (Hult, 2012).

Ursprungliga intentioner för yrkeslivet och intentioner med yrket idag

69 % av respondenterna hade som ursprunglig plan att stanna kvar till sjöss hela sitt yrkesliv och 66 % svarar att de i dagsläget planerar att stanna kvar tills pensionen. Siffrorna stämmer väl överens; de flesta som valde yrket med inställningen att stanna kvar hade fortfarande den inställningen i dagsläget (59 % i jämförelse med 66 %). De här siffrorna är positiva men vissa källor pekar på att

sjömän inte stannar vid sitt yrke lika länge idag (Hult, 2012; Jeppesson, 2012). En möjlighet är att den sociala avskildheten som yrket innebär blir för jobbig. Yngre generationer prioriterar familjen och det sociala livet på ett annat sätt än man gjorde förr (Hult, 2012; Rasmussen, 2010), vilket kan bidra till att de går iland. Det syns även i intervjuerna med sjömän, där två av dem planerar att gå iland när de får barn.

Faktorer som kan påverka valet att stanna kvar på sjön

När vi frågade respondenterna om vad som kan få dem att stanna längre till sjöss än de hade planerat idag svarade 72 % av dem "högre lön", 49 % svarade "bättre anställningsförmåner" och 33 % svarade "kortare törnar", "bättre livsmiljö ombord" och "besättningar av samma nationalitet".

Frågan om vad som kan påverka respondenternas val att stanna kvar inom sjömansyrket längre än vad de planerat hade inte något alternativ som sade att man redan har som plan att stanna hela sitt yrkesliv. Därför kunde inte svaren tolkas så som det från början var tänkt. Det kan istället ses som att faktorerna som pekades ut av respondenterna är sådant som inte får förändras till det sämre för att de ska stanna kvar i sin anställning. Högre lön och bättre anställningsförmåner är alltid önskvärt men man kan anta att respondenterna inte kommer att säga upp sig inom en snar framtid oavsett om lönen höjs eller ej. Däremot finns risken att de söker sig till andra rederier eller yrken om lönen skulle sänkas markant, eller om törnarna blev mycket längre än de är i dagsläget.

När tre respondenter intervjuades om sina svar kunde fick de förtydliga hur just de tänkte kring frågan om vad som skulle kunna få dem att stanna längre än de planerade. Det gjorde att vi kunde tolka deras svar så som vi ursprungligen tänkt i enkäten. De förändringar de skulle vilja se för att stanna kvar längre är besättningar av samma nationalitet, avlösningssystem där man är ledig dubbelt så länge som man jobbar (2:4), bättre kommunikationsmöjligheter och bättre bostadsförhållanden. En av dem säger även att han vill jobba kvar så länge fördelarna väger över nackdelarna med yrket, vilket stämmer överens med tolkningen vi gör av enkätsvaren.

Åldersskillnader

För att se om det skilde sig åt mellan åldersgrupperna vad gäller intentioner för framtiden delades svaren upp som tidigare, mellan sjömän upp till 30 år och sjömän äldre än 30 år. Det visade sig att skillnaden i svaren var försumbar. 67 % av de yngre sjömännen och 69 % av de äldre svarade att de tänker stanna hela sitt yrkesliv. Om sjömän förr sökte sig till sjöss med en önskan att se världen, så kanske det gjorde att en viss typ av människor valde det yrket. När förutsättningarna förändrades som de gjort de senaste decennierna, så valde en annan typ av människor sjömansyrket (Hult, 2012). Skälen att gå till sjöss kanske har förändrats men de som söker sig till sjömansyrket tycks enligt studiens resultat ändå vilja stanna kvar.

Positiva aspekter med sjömansyrket

När respondenterna ombads välja den aspekt som ensam är viktigast med sjömanslivet svarade 35 % jobbtillfredsställelsen, 28 % ledigheten och 18 % den betalda ledigheten. Lönen kom först på fjärde plats med 11 %. Att trivas på jobbet har här värderats högre än både ledighet och lön, vilket stämmer överens med teorier om hygien- och motivationsfaktorer i arbetslivet, alltså vad som påverkar missnöje och motivation (Furnham, 2009). Att enbart ha en hög lön skapar inte automatiskt hög arbetstrivsel (What is human resources b & c).

Skillnader på grund av barn

För att se om familjesituationen kunde påverka vad respondenterna anser är positivt med yrket så delade vi upp svaren mellan personer med barn och personer utan barn. Skillnaden mellan grupperna är inte särskilt stor.

Jobbtillfredsställelse värderas högst hos de med barn; 42 % av respondenterna i den gruppen valde det alternativet. På andra plats kommer mycket ledigt (27 %) och på tredje plats lönen (9 %). Betald ledighet är det viktigaste för 6 % av respondenterna.

Även de som inte har barn värderar jobbtillfredsställelsen högst, 33 % av respondenterna i den gruppen svarade att det är den viktigaste aspekten med sjömansyrket. Mycket ledigt valdes av 28 % av gruppen medan betald ledighet hamnar på tredje plats med 23 %.

Grupperna skiljer sig alltså åt på två punkter; jobbtillfredsställelse och betald ledighet, där de med barn i större utsträckning anser att jobbtillfredsställelsen är viktigast medan de utan barn värderar betald ledighet högre än de med barn. För att se om åldern spelade någon roll så grupperades svaren ytterligare en gång och såg då att samtliga av de sjömän som har barn är äldre än 30 och alltså tillhör den äldre åldersgruppen. Möjliga förklaringar till varför svaren skiljer sig åt kan vara att de som har barn har varit i yrket tillräckligt länge för att ha en fast och trygg tjänst och en stadig inkomst. De flesta av dem (29 av 33) är i ett förhållande. Det kan förmodas att man i ett förhållande har delad ekonomi är större om man har barn, vilket kan förklara att det ekonomiska, så som betald ledighet, inte är värderas lika högt av de sjömän som har barn.

En annan bidragande förklaring kan vara att när man har barn har man någon att försörja på ett annat sätt än om man inte har barn. Det är då viktigare att ha ett tillfredsställande jobb eftersom man kanske inte är lika benägen att ge upp en fast tjänst och därmed förlora viktig stabilitet i vardagslivet. Om man inte har barn och därmed inte har någon att försörja så är det möjligt att det är lättare att säga upp sig och leta efter ett jobb där man trivs bättre eftersom vardagslivet oftast inte har samma stabilitetskrav som när man har barn. Att de utan barn i större utsträckning värderar betald ledighet högst kan ha sin grund i att de inte har samma ansvar när de är hemma som de som har barn. Ledigheten blir därmed kopplad till frihet och ett socialt liv på ett annat sätt (Wissö, 2012). Det betyder naturligtvis inte att de som har barn saknar ett socialt liv utöver familjen, men prioriteringar och egenintressen tenderar att förändras efter att man har fått barn (Wissö, 2012). Enkäten ger dock inte svar på om barnen har flyttat hemifrån eller ej, varför ovanstående resonemang till viss del kan vara felaktiga.

Negativa aspekter med sjömansyrket

Som både Hult och Rasmussen påpekat så spelar familjen och den sociala kontakten med familj och vänner stor roll för vår tids sjömän (Hult, 2012; Rasmussen, 2010). Att kommunicera med personer hemifrån har hög prioritet både på frivakter och i vissa fall vakter (Suurküla, 2012), så det var inte förvånande att se att det som toppar listan över de värsta aspekterna med sjömansyrket är långa perioder iväg från vänner och familj. 52 % av respondenterna har valt detta som en av de tre värsta aspekterna. Törnarna har blivit kortare och kommunikationsmöjligheterna har förbättrats de senaste decennierna men behovet av kommunikation och hemmavistelse har samtidigt vuxit sig större (Näringsdepartementet, 2005; Suurküla, 2012). Som en av de intervjuade respondenterna uttryckte sig: *"Jag är aldrig så mycket på Facebook som när jag är ombord"*.

Trötthet på grund av sömnbrist är ett annat stort problem. Det finns en möjlighet att de som svarar att trötthet är ett stort problem jobbar på fartyg som praktiserar 6-6 som vaktsystem, alltså att man jobbar sex timmar och är ledig sex timmar. Med ett sådant vaktsystem får man aldrig mer än fem timmars sömn i sträck, vilket innebär stora risker för att somna på vakten (Horizon, 2012). I enkäten frågas det inte om vilket vaktsystem respondenterna har ombord men enligt Project Horizon (2012) är både de som går 6-6 och de som går traditionella 4-8-vakter trötta och riskerar att somna på vakten (Horizon, 2012).

En av de intervjuade respondenterna anser att man bör byta ut vaktsystem där man går 6-6 mot ett system där man går 4-4-8-8 istället. Det skulle innebära en längre frivakt varje dygn, vilket möjliggör en längre sammanhängande sömn. De lediga åtta timmarna är en väldigt positiv aspekt med ett sådant vaktsystem, men den lika långa vaktperioden skulle kunna vara ett problem. Eventuellt skulle det bli svårt att hålla koncentrationen uppe under en åttatimmarsvakt.

På tredje plats över de värsta aspekterna med livet till sjöss hamnar pappersarbete; 33 % av respondenterna upplever att det är alldeles för mycket pappersarbete ombord. I och med införandet av nya lagar de senaste åren, bland annat ISPS, så har pappersarbetet ombord ökat. Det här riskerar att leda till säkerhetsproblem, speciellt för nautiska befäl. Pappersarbetet måste antingen göras på vakten, då befälen förväntas navigera fartyget, eller på övertid. Sker pappersarbetet under vakten finns det en risk att fartygets säkra framförande påverkas. Sker det istället på övertid kan det bidra till ökad trötthet eftersom tid då man skulle kunna vila upp sig ägnas åt arbete. Även för manskap och maskinbefäl kan pappersarbete i vissa fall innebära säkerhetsrisker. Fabienne Knudsen (2009) beskriver i sin studie om pappersarbete på sjön att riskanalyser och checklistor kan innebära att man lägger gott sjömanskap åt sidan för att blint följa regelverk och rederiramar (Knudsen, 2009).

26 % av respondenterna uppger att de är rädda för att bli behandlade som brottslingar vid olyckor som till exempel oljespill eller grundstötningar. Först fanns det en misstänkte om att majoriteten av de som valt det här alternativet hade befattningen kapten eller teknisk chef eftersom de har ett större ansvar än övriga ombord. Det visade sig vara felaktigt, bara 8 av de 25 respondenter som angett att de är rädda för att bli behandlade som brottslingar är kapten eller teknisk chef: 5 respektive 3 respondenter. Den befattning där flest respondenter uppgav att de är rädda för att bli behandlade som brottslingar är 2:e maskinister: 7 av 25 respondenter som valt det här alternativet hade den befattningen. Ombord på ett fartyg är det befälhavaren som har det yttersta ansvaret om en olycka sker men en möjlig förklaring till våra siffror är att de som arbetar som 2:e maskinister förmodligen är relativt nytexaminerade. Rädslan kan bero på en allmän nervositet över ansvaret som arbetet innebär men även på en osäkerhet över hur ansvaret ombord verkligen är fördelat. Vid intervjun med en respondent som är 2:e maskinist så berättade han att eftersom han är ansvarig för oljedagboken och satte sin signatur i den var han rädd att få skulden vid ett eventuellt oljeutsläpp. Han föreslår att man ska "se lättare" på olyckor till sjöss om det är uppenbart att det inte fanns något uppsåt, samt att man inte ska döma någon till fängelse för något som har sin grund i ett misstag.

Befattningsskillnader

Eftersom befäl och manskap har så pass skilda arbetsuppgifter ombord delades de upp i två olika grupper för att jämföra deras svar i frågan om de värsta aspekterna med livet till sjöss.

Befälsgruppen svarade att de värsta aspekterna är långa perioder ifrån vänner och familj (52 %), för mycket pappersarbete (39 %), trötthet på grund av sömnbrist (35 %) samt rädsla för att bli behandlade som brottslingar (35 %).

Manskapet listade trötthet på grund av sömnbrist (55 %), långa perioder ifrån vänner och familj (50 %) och fysisk trötthet, till exempel av för stor arbetsbelastning (32 %) som de tre värsta aspekterna med sjömanslivet.

Att vara ifrån vänner och familj upplevs i princip som lika jobbigt för båda befattningsgrupperna men därefter skiljer sig svaren åt något. Manskapet anser i större utsträckning att trötthet på grund av sömnbrist är ett allvarligt problem ombord och de rankar även den fysiska tröttheten högt. Befälen anser istället att pappersarbetet följt av sömnbrist och rädsla för att bli behandlad som en brottsling är några av de värsta aspekterna. Möjliga svar till varför det ser ut såhär kan man delvis finna i det faktum att arbetsbördan ombord har ökat för båda grupperna med tanke på allt fler och hårdare regelkrav och mindre besättningar (Näringsdepartementet, 2005). Till exempel så medför ISPS krav på landgångsvakt, vilket faller på matroserna att sköta. Vid lasthantering kan det därför på somliga fartyg vara nödvändigt att väcka manskap som är på frivakt för att jobba övertid. Regelverken har också medfört mer pappersarbete som har bidragit till tyngre arbetsbörda för befälen.

Eftersom manskapet har mycket mer fysiskt krävande arbetsuppgifter än befäl är det naturligt att de upplever fysisk trötthet som ett större problem. Befälen har däremot ett annat ansvar för säkerheten än manskapet och är därför mer utsatta om en olycka skulle ske, vilket kan förklara varför 35 % av befälen när en rädsla att bli behandlade som en brottsling.

Skillnader på grund av barn

Om man har barn eller ej påverkar också vad man anser vara det värsta med sjömansyrket:

Sjömän med barn listade tre faktorer lika högt: för mycket pappersarbete, för små besättningar till för stor arbetsbörda och långa perioder ifrån vänner och familj. Alla tre valdes av 45 % av sjömännen som en av de värsta aspekterna med sjömansyrket.

Sjömän utan barn hade långa perioder iväg från vänner och familj (54 %), trötthet på grund av sömnbrist (41 %), för mycket pappersarbete (25 %) och en rädsla att bli behandlad som en brottsling (25 %) som de värsta aspekterna.

Tidigare konstaterades att de sjömän som har barn tillhör den övre åldersgruppen (äldre än 30 år). En möjlig orsak till att pappersarbetet upplevs som ett problem av fler sjömän med barn än av de utan barn kan vara att de med barn, som alla är över 30, har nått högre befattningar och därmed har mer administrativa arbetsuppgifter. Om de anser att pappersarbetet tar mycket tid för dem är det nära till hands att uppleva att det är för små besättningar till för stor arbetsbörda. De som har barn är också de som värderade jobbtillfredsställelsen högst under frågan om vad man tyckte var den viktigaste aspekten med sjömanslivet. För att ha ett tillfredsställande liv hemma är det nödvändigt att ha ett tillfredsställande arbetsliv, vilket kan förklara varför gruppen med barn inte hade listat "Långa perioder ifrån vänner och familj" högre.

Att de som inte har barn listar långa perioder ifrån vänner och familj högre än de som har barn kan bero på hur livet hemma ser ut. Om man inte har barn så har man inte samma ansvar över någon när

man kommer hem. Ledigheten kan ses som fritid på ett annat sätt och umgänge med vänner samt fritidsintressen har möjlighet att ta större plats. De som har barn går från yrkesansvaret till ansvaret som förälder i ett hem. Som tidigare nämnts så kan man naturligtvis ha ett socialt liv hemma trots att man har barn men det är inte ovanligt att möjligheterna till det förändras. En sådan förändring behöver inte nödvändigtvis upplevas som negativ, men det är likväl en förändring (Wissö, 2012).

5.3 Resultat och diskussion: intervjuer med SRF, SEKO, SBF och SARF

Vid intervjuerna med representanter från Sjöfartens Arbetsgivareförbund (SARF), Sveriges Redareförening (SRF), Sjöbefälsförbundet (SBF) och SEKO Sjöfolk ställdes först frågan vad de anser om de svar som erhållits på enkätundersökningen som helhet. SRF svarade att det är glädjande att se att så många unga har en positiv inställning till sitt yrke och SEKO framhöll att man kan ana vilka befattningar som svarat vad. Samtliga branschrepresentanter anser att enkätsvaren är föga oväntade, men likväl intressanta.

Positivt med sjömansyrket

SARF tror att variationen i arbetet, det goda kamratskapet ombord och ledigheten antagligen är det som driver folk att stanna på sjön. De som inte håller med om det försvinner ganska fort, vilket är bra eftersom det även behövs sjöfolk på många positioner iland.

Samtliga branschrepresentanter är eniga om att lönen för svenska sjömän står sig bra i jämförelse med motsvarande landjobb. De anser att man inte kan jämföra med vad sjömän i exempelvis Norge tjänar, utan man måste se på hur lönen står sig i förhållande till sitt eget land. SEKO framhåller dessutom att med ledighetssystemet och det sociala skyddsnätet som finns i Sverige så skiljer sig den köpkraft som lönen motsvarar inte mycket mellan svenska och utländska sjömän. SRF och SEKO påpekar också att svenska sjömän har en särskild skattereduktion som motsvarar den gamla sjömansskatten, vilket gör sjömanslönen ännu mer konkurrenskraftig jämfört med lönen på andra svenska arbeten.

Negativt med sjömansyrket

På frågan om vilka som är de värsta aspekterna med sjömanslivet så svarade respondenterna att långa perioder iväg från vänner och familj är det mest negativa. SEKO kommenterar där att facket förhandlat fram bättre avlösningssystem för svenska sjömän eftersom detta är en viktig fråga, vilket bevisades ytterligare genom svaren i vår enkät. SEKO påpekar även att arbetsgivare har möjlighet att påverka törnarnas längd; korta törnar lockar och står sig bättre i konkurrensen. SARF hävdar å andra sidan att en del tycker att det är skönt att få vara borta längre perioder och få leva två olika liv. SRF kommenterar endast att det är svårt att göra något åt tiden hemifrån, det är en del av yrket. Det är tydligt att facket här argumenterar för sjömannens intressen, medan arbetsgivarnas representanter istället anser att man helt enkelt får acceptera det faktum att man är borta länge.

Trötthet på grund av sömnbrist anser både SEKO och SBF är ett av de allvarligaste problemen inom sjöfarten. SEKO påpekar att många bryter mot vilotidslagen på grund av dagens minimala besättningar men att det är svårt för ett enskilt land att förhandla fram bättre villkor eftersom detta försätter flaggen i en kostnadsnackdel. SARF framhåller att på de fartyg där vilotidslagen inte kan följas så är det för lite folk och både SARF och SBF anser att ett förbud mot tvånautikersystem, alltså där två nautiker delar på vakterna, skulle kunna minska tröttheten ombord. De påpekar dock att detta måste införas i den internationella lagstiftningen för att det inte ekonomiskt ska missgynna de

rederier eller länder som inför det, eftersom fler besättningsmän ombord skulle innebära högre kostnader för rederierna. SRF anser istället att besättningen bör lära sig att vila upp sig under den lediga tiden ombord eftersom de annars kan sätta både sig själva och fartyget i fara när de riskerar att somna på vakten. SARF är ensamma om att tro att trötthet inte är något stort problem ombord på svenska båtar. Även här syns en tydlig uppdelning mellan hur sjömännens och arbetsgivarnas representanter har svarat. SBF och SEKO lyfter detta problem som ett av de allvarligaste inom sjöfarten medan SARF och SRF anser att problemet, i den mån det finns på de svenska båtarna, är något som sjömännen får lära sig hantera.

Angående den ökade mängden pappersarbete ombord så tror SARF att vi är inne i en våg där man börjar ta tillbaka en del av administrationen från båtarna till kontoren. SRF hävdar däremot att svenskt management bygger på att man delegerar ut mycket administrativt arbete till fartygen och att utvecklingen snarare går mot att återigen anställa administratörer ombord som kommer ta hand om pappersarbetet och kommunikationen precis som telegrafisterna gjorde förr. SBF svarar att pappersmängden definitivt är något som måste minska och ansvaret ligger främst på myndigheter, rederier och fraktkunder.

Samtliga branschrepresentanter anser att det är olyckligt att så många sjömän känner oro för att bli behandlade som brottslingar. SRF säger att lagarna främst är till för att hålla koll på lågkvalitetsfartygen men att det även drabbar högkvalitetsländer som Sverige. SBF tror att det skulle gå att vända trenden med kriminaliseringen med stöd av politiker och flaggstater, medan SARF anser att det ligger ett ansvar i att vara befälhavare och att man inte bör ta ett sådant jobb om man inte klarar att axla detta ansvar. SEKO tillägger att de som har en trygg arbetsgivare i ryggen antagligen inte känner lika stark oro för att bli behandlad som en brottsling vid en olycka.

Övriga negativa aspekter med sjömansyrket som diskuterades i intervjuerna var bland annat mobbning och svårighet att hålla kontakt med familj och vänner. SARF framhåller att mobbning självklart inte är något som borde förekomma, men att det är väldigt svårt att göra något åt ett problem om det inte lyfts fram. SBF tror istället att man kan förebygga mobbning och utfrysning genom att utbilda besättningen för att ge dem förståelse för mänskliga beteenden och därmed ändra kulturen ombord. Gällande svårigheter att hålla kontakt med vänner och familj så framhäver SARF vikten av internetåtkomst ombord med ett citat från en redare: "Har vi hål i botten så har vi problem. Har internet lagt ner då är det katastrof!". SARF tror dock att de äldre sjömännen antagligen inte är lika beroende av internet som sina yngre kollegor, utan istället uppskattar möjligheten att koppla bort livet hemma eftersom man under ombordtiden ändå inte kan påverka det som sker hemmavid. SBF framhåller att det går framåt när det gäller kommunikationsmöjligheter och att det blir mer och mer vanligt att rederier ställer upp med bättre och billigare kommunikationsmedel för att besättningen ska kunna hålla kontakten med familj och vänner.

Vid intervjuerna ställdes frågan vems ansvar det är att åtgärda de brister som finns i sjömansyrket och SBF svarar att huvudansvaret ligger på avtalsparterna. SEKO håller med om att en stor del av ansvaret för att förbättra sjömännens villkor ligger hos rederierna men också hos konsumenterna. Vårt sätt att konsumera innebär att varor skickas kors och tvärs över jorden för att vi ska få de billigaste alternativen. Det genererar arbetstillfällen, men när alla dessa långväga transporter inte syns på varornas prislapp så innebär det att sjömännen får betala med sämre villkor, trötthet, långa

perioder ombord, och så vidare. SEKO tillägger dock att Maritime Labour Convention (MLC) träder i kraft nästa år, vilket innebär ett steg i rätt riktning för sjömäns arbetsförhållanden.

Rekrytering och arbetsmöjligheter

Många av respondenterna i enkätundersökningen anser att det är falsk marknadsföring att locka med exotiska vyer och befäl i uniform när man ska rekrytera sjöfolk. SARF och SEKO håller med och SARF anser att det ligger i redareföreningens och skolornas ansvar att spegla verkligheten när de ska rekrytera befäl. SEKO framhäver att det är svårt att veta hur man ska få ungdomar att fasta för yrket även om man visar de verkliga yrkesförhållandena vid rekrytering, det är många faktorer som spelar in. SRF och SBF ställer dig däremot frågande till att den bild av yrket som visas vid rekrytering skulle vara felaktig eftersom sjömansyrket för många är ett uniformsyrke. SBF anser att sjöbefälsskolorna mer och mer visar verkligheten till sjöss, men framhåller även att de som är yrkesverksamma idag är de viktigaste rekryteringsmedlen, det behövs inte några dyra reklamkampanjer. SBF säger också att det idag finns en god rekryteringsbas och att de som kommer in i yrket men inte trivs slutar fort vilket överensstämmer med den övriga arbetsmarknaden. Branschrepresentanternas svar på denna fråga var överraskande. Man hade kunnat förvänta sig att det skulle se ut som på flertalet andra frågor, det vill säga att SARF och SRF delar åsikt samt att SEKO och SBF går emot detta, men så var alltså inte fallet.

Bland de rekryteringsförslag respondenterna angav i enkätundersökningen så var det ett som löd "Börja i tidig ålder och få ungdomar att gå till sjöss... man måste satsa på sjömansskolorna." SBF anser att vi med positiva signaler från politiker och en sjöfartspolitik som över tid ger bättre förutsättningar för svenskt sjöfolk kommer att kunna satsa mer på sjömansskolorna. Både SARF och SRF menar att det ger bra erfarenhet att börja som manskap för att sedan bli befäl. Dessutom anser SRF att blandningen av personer som gått sjömansskola och personer som kommer från teoretiska gymnasier är optimal, både i klassrummet och på båtarna.

När det gäller jobb så hävdar SRF att det rekryteras för lite med tanke på den efterfrågan som finns på duktigt befäl världen över. SARF och SBF håller med om att det finns jobb, dock inte i Sverige. Oavsett var jobben finns så finns det dock alltid en framtid för svenskt sjöfolk anser SBF, och SARF menar att en svensk sjöman som jobbar på ett utflaggat fartyg ändå kommer att konsumera sin lön i Sverige vilket gynnar landet. SEKO håller dock inte med utan hävdar att den som anser att det ser blomstrande ut på arbetsmarknaden för sjömän inte förstår hur läget faktiskt ser ut. SBF är till viss del inne på samma linje och säger att vi inte ska lura in ungdomar i branschen om det inte finns jobb. Här kan man tydligt se att arbetsgivarnas representanter, SRF och SARF, har en mer optimistisk syn på svenska sjömäns framtida arbetsmarknad än vad sjömännens representanter har. Det beror antagligen på att de som arbetar för sjömännens intressen får en annan syn på läget än de som företräder arbetsgivarna och inte har samma kontakt med yrkesaktiva sjömän.

SRF, SARF och SBF är alla tre överens om att svenska befäl ligger i framkant och har mycket gott anseende utomlands, något som SBF anser att Sverige som nation borde ta bättre fasta på. SRF menar att den höga kvaliteten på våra svenska befäl beror på att vi har många sökanden till sjöbefälsskolorna. Det gör att endast de bästa och mest motiverade kommer in på skolorna och de som sedan inte trivs med sjömanslivet väljer ganska snart att avbryta utbildningen. De som slutligen får sin examen är alltså ett antal mycket duktiga befäl som står sig högt i den internationella konkurrensen.

Svensk sjöfart

När branschrepresentanterna tillfrågades om vad de anser om kommentaren att vi inte behöver rekrytera fler sjömän eftersom det inte finns någon framtid för svenskt sjöfart så blev svaren spridda. SEKO håller med om att det i dagsläget inte ser ljus ut för den svenska sjöfarten men att vi hade kunnat ligga i framkant om den svenska regeringen varit mer vaken. De fortsätter med att påpeka att en ombordanställd genererar ungefär fem landjobb inom sjöfartsklustret, vilket innebär att om samtliga fartyg flaggar ut så kommer antagligen all sjöfartskompetens försvinna från landet inom kort. SRF instämmer i att den svenska sjöfarten blir mindre och när båtarna försvinner så kommer antagligen sjöbefälsskolorna bli tvungna att lägga ner. Om det sker så är det kris för hela det svenska sjöfartsklustret. SRF påpekar att sjömansskolorna redan nu får begränsa sina intag på grund av för få praktikbåtar.

En förutsättning för en fortsatt svensk sjöfart är att ge svenska redare samma konkurrensvillkor som övriga länder, det anser både SRF, SEKO och SBF. Om inte de svenska redarna får bättre förutsättningar gällande bland annat skattesystem så kommer det bara ta några år tills vi inte har någon svensk handelsflotta kvar, säger SRF. SBF påpekar dock att konkurrensvillkoren inte får förbättras på bekostnad av besättningarna. Dessutom framhåller både SRF och SBF att sjöfarten är för osynlig och att man måste nå ut till politiker och allmänhet för att få dem att uppmärksamma sjöfartsnäringen om vi vill se en framtid för den svenska handelsflottan.

Slutligen så påpekar SBF att mycket av ansvaret för den svenska sjöfartens framtid ligger på politikerna, vi måste få dem att vilja satsa på sjöfartens framtid. Det behövs dessutom mer engagemang och styrning för hur Sverige ska agera som ett föregångsland i EU och IMO, inte som de "marionetter" vi är i dagsläget.

Skillnader och likheter

På de flesta frågor som ställdes så är det tydligt att SEKO och SBF ställer sig bakom sjömännen och argumenterar för deras bästa. De lyfter fram trötthet på grund av sömnbrist och kriminalisering som några av de största problemen för dagens sjömän och de anser att ansvaret för att förbättra sjömännens villkor till största delen ligger på redarna. SRF och SBF är istället snabba på att lyfta fram de aspekter som rör sjöfarten som näring. De problem som i första hand drabbar den enskilda sjömannen ses många gånger som faktorer som ingår i arbetet och något man måste lära sig hantera. När det däremot gäller de positiva aspekterna med sjömanlivet är branschrepresentanterna relativt överens. Samtliga påpekar att lönerna för svenska sjömän står sig bra i jämförelse med svenska landjobb och att svenska befäl är mycket eftertraktade.

5.4 Life at Sea, vår enkät och branschens kommentarer

Här beskrivs skillnader mellan svaren som Life at Sea och vår enkät fick av respondenterna, tillsammans med de kommentarer som erhållits från branschorganisationerna. Resultaten är indragna i texten för att vara lättare att särskilja.

Varför valde du att gå till sjöss

I Life at Sea är de tre vanligaste anledningarna till varför man gick till sjöss att man ville ha en karriär till sjöss (22 %), för att se världen (18 %) och för pengarnas skull (16 %) (Shiptalk, 2008).

I den enkät som presenteras i den här rapporten, om man inkluderar de öppna svaren, var de tre vanligaste anledningarna att gå till sjöss för att se världen (19 %), ett intresse av sjöfart och havet (från öppna svar, 18 % av hela respondentgruppen) och för pengarnas skull (15 %).

Skälen som sjömännen angav för att en gång söka sig till sjömanslivet var i stort sett de samma i båda enkäterna. Eftersom de svenska sjömännen inte hade ett svarsalternativ som löd "Jag ville ha en karriär till sjöss" är just det svårt att jämföra. Här antas dock att en önskan att vilja ha en karriär till sjöss till viss del bygger på ett intresse för sjöfart och havet.

SRF nämnde i intervjun en dramatisk ökning av antalet sökande till sjöbefälsskolorna när antagningssystemet förändrades 1989. De förklarar det med att det fanns ett stort intresse för att gå till sjöss, antagligen på grund av den romantiserade bild av sjömanslivet som spridits delvis tack vare Evert Taube, Harry Martinsson, med flera. SRF tror att denna bild till stor del hänger kvar än idag, varför många fortfarande väljer att gå till sjöss för att se världen. Däremot håller detta antagligen på att förändras. I takt med att sjöfarten moderniseras så kommer förmodligen en annan typ av människor att söka sig till sjömansyrket (Hult, 2012). Det innebär att undersökningar som denna är tvungna att ständigt uppdateras för att branschen och rekryteringen ska kunna anpassas till hur sjöfarten ser ut enligt de som arbetar på sjön. En del av de sjömän som svarade på enkäten menar just att man vid rekrytering måste visa den verklighet som råder ombord idag, något som SEKO och SARF håller med om. SRF och SBF anser däremot att den bild som visas upp av sjöfarten vid rekrytering mer och mer överensstämmer med hur det faktiskt ser ut ombord.

Vad får dig att stanna kvar inom sjömansyrket?

Det absolut vanligaste skälet till att sjömännen som deltog i Life at Sea stannar kvar på sjön är för att lönen de får till sjöss inte går att matcha med lönen de kan få iland, 28 % svarade så. Därefter kom en hög jobbtillfredsställelse (18 %) och en önskan att segla som kapten eller teknisk chef innan man går iland (12 %) (Shiptalk, 2008).

De svenska sjömännen ombads istället välja de tre viktigaste skälen för att stanna. De tre som valdes av flest respondenter är långa perioder av ledighet (78 %), en hög jobbtillfredsställelse (59 %) och att lönen är bättre än iland (57 %).

Life at Sea hade inget svarsalternativ som rörde ledigheten. Det fanns en misstanke om att just ledigheten är mycket viktig för många svenska sjömän, varför det alternativet valdes att läggas till i enkäten som användes för studien. En anledning till att ledigheten inte fanns som svar i ursprungsenkäten kan vara att avlösningssystem där man jobbar 1:1 som i Sverige, alltså att en periods arbete följs av en lika lång period av ledighet, inte är lika vanlig utomlands. Dessutom får de flesta svenska sjömännen betalt även under den tid de är hemma, 88 % svarade att de har den förmånen. I Life at Sea var det bara 46 % som fick betalt på sin lediga tid. SARF kommenterade detta i en intervju och påpekade svårigheten med att jämföra svaren på vissa frågor som erhållits i den svenska enkäten med de som Life at Sea fick i den internationella enkäten i och med de förmåner och det sociala skyddsnät som svenska sjömän faktiskt har.

Ursprungliga intentioner för yrkeslivet

45 % av respondenterna i Life at Sea svarade att de, när de först gick till sjöss, såg sig själva stiga i graderna och tillslut gå i pension efter ett helt yrkesliv till sjöss. 31 % svarade istället att

de tänkte stanna på sjön tills de fått erfarenhet och kvalifikationer för att jobba iland (Shiptalk, 2008).

69 % av de svenska sjömännen hade också en ursprunglig tanke om att stanna till sjöss hela yrkeslivet. Att jobba till sjöss bara för att få erfarenheter inför ett landjobb var inte någon vanlig ambition, 4 % svarade det i vår enkät.

I många länder innebär sjömansyrket att man är borta nästan hela året och jobbar. Det genererar en god lön men medför att stora delar av året spenderas ifrån vänner och familj. För svenska sjömän är det däremot en självklarhet att ha mycket ledigt. Det kan förklara varför 31 % av respondenterna i den internationella enkäten har som intention att söka sig iland så småningom; ett landjobb skulle innebära mer tid hemma med familjen och lönen som tjänats ihop som sjöman skulle kunna backa upp den lägre landlönen. Svenska sjömän är istället lediga halva året, vilket gör att de positiva aspekterna antagligen väger tyngre än de negativa när man väljer att söka sig till sjömansyrket. Det kan vara anledningen till att fler svenskar från början av karriären ser framför sig ett helt yrkesliv till sjöss.

Intentioner med yrket idag

En tredjedel av respondenterna i Life at Sea svarade att de i dagsläget planerar att stanna på sjön hela sitt yrkesliv. 19 % vill stanna så kort tid som möjligt och 27 % hade gett individuella svar där faktorer som bland annat familjesituationen, skulder och slumpen kommer att avgöra (Shiptalk, 2008).

Bland svenska sjömän svarade 66 % att de planerar att stanna hela sitt yrkesliv till sjöss. 14 % vill stanna tills de hittar ett bättre jobb iland och som öppna svar angav 10 % faktorer som bland annat familjesituationen, arbetsmarknaden och slumpen som möjliga skäl till att gå iland i framtiden.

De skillnader som finns i svaren här går möjligen att förklara på samma sätt som i frågan om ursprungliga intentioner med yrket, nämligen att arbetet ser så annorlunda ut för många utländska sjömän. Att så många av dagens svenska sjömän svarat att de tänker stanna till sjöss hela sitt yrkesverksamma liv är dock positivt överraskande, med tanke på att det tidigare konstaterats att sjömän inte stannar kvar på sjön lika länge som de gjorde förr (Hult, 2011; Jeppesson, 2012).

Faktorer som kan påverka valet att stanna kvar på sjön

De tre faktorer som skulle få respondenterna i Life at Sea att stanna kvar på sjön är högre lön (67 %), fler finansiella förmåner (58 %) och kortare törnar (44 %) (Shiptalk, 2008).

Respondenterna i den svenska enkätundersökningen har samma två svarsalternativ som de högst rankade, men på tredje plats kom tre alternativ lika högt upp. Högre lön valdes av 72 % av deltagarna, bättre anställningsförmåner valdes av 49 % och kortare törnar, bättre livsmiljö ombord och besättningar av samma nationalitet valdes av 33 %.

I Life at Sea rankades fler finansiella förmåner/bättre anställningsförmåner och kortare törnar något högre än i den svenska enkäten. Det kan ha att göra med hur förhållandena ser ut för utländska sjömän, med långa törnar och ofta färre förmåner än svenska sjömän. Svenska sjömän har de viktigaste hygienfaktorerna tillgodosedda varför de i större utsträckning kan fokusera på faktorer

som på något sätt ökar arbetstillfredsställelsen (Furnham, 2009). Det syntes tydligt när det jämfördes vilka förmåner som respondenterna fick i den internationella enkäten och i enkäten för denna studie:

31 % av respondenterna i Life at Sea får pension av sin arbetsgivare (Shiptalk, 2008) medan 73 % av de svenska sjömännen får det. Sjukförsäkring får 35 % av de i Life at Sea och 68 % av de svenska sjömännen.

Den lön som respondenterna i den internationella studien får i dagsläget kan de klara sig gott på när de är hemma men fler förmåner och kortare törnar skulle göra arbetet mer drägligt och kanske tillräckligt bra för att de ska orka fortsätta arbeta som sjömän hela yrkeslivet. Svenska sjömän har däremot redan jämförelsevis bra avtal, avlösningssystem som innebär att de är lediga lika mycket som de arbetar och bättre förhållanden i allmänhet ombord på fartygen. Att få högre lön kan därför vara det som lockar dem mest när allt det andra är på en acceptabel nivå. Det var därför den här frågan upplevdes som missvisande i enkäten med svenska sjömän; majoriteten av respondenterna tänker i dagsläget stanna hela livet till sjöss även utan ytterligare förmåner, till skillnad från sjömännen i Life at Sea.

Positiva aspekter med sjömansyrket

Lön (32 %), jobbtillfredsställelse (20 %) och ledigheten (19 %) är de tre viktigaste aspekterna med sjömanslivet enligt respondenterna i den internationella enkäten (Shiptalk, 2008).

Svenska sjömän anser att de viktigaste aspekterna är jobbtillfredsställelse (35 %), mycket ledigt (28 %) och betald ledighet (18 %). Lönen valdes av 11 % av respondenterna.

Lönen är den allra viktigaste aspekten av sjömanslivet för respondenterna i den internationella studien. Det är lönen som gör arbetet värt att behålla och för många skulle ett landjobb innebära stora svårigheter med att försörja sin familj. Med en hög lön kan man själv stå för sjukförsäkring och spara ihop till sin pension om inte arbetsgivaren erbjuder de förmånerna. I Sverige har vi ett starkt socialt skyddsnät i jämförelse med många andra länder, vilket lyfts fram av samtliga branschorganisationer vi pratat med. En landlön i Sverige går alldeles utmärkt att leva på i de flesta fallen, varför lönen inte rankas så högt bland svenska sjömän. Det som istället är viktigast är att man trivs på jobbet och att man har mycket ledigt. Överlag verkar svenska sjömän vara nöjda med sitt arbete, något som SRF ser som mycket glädjande.

Negativa aspekter med sjömansyrket

I Life at Sea listas långa perioder iväg ifrån vänner och familj högst på frågan om vad som är den värsta aspekten med livet till sjöss; 68 % valde det. Därefter kommer för mycket pappersarbete (34 %) och tid som man spenderar ifrån barnen (30 %). Trötthet på grund av sömnbrist hamnar på fjärde plats med 22 % (Shiptalk, 2008).

Även svenska sjömän listar långa perioder iväg ifrån vänner och familj högst (52 %). Därefter kommer trötthet på grund av sömnbrist (40 %), för mycket pappersarbete (33 %) och för små besättningar till för stor arbetsbörda (27 %).

Både i den internationella enkäten och i vår enkät så hamnar alternativet om långa perioder iväg ifrån vänner och familj högst upp som den värsta aspekten med livet till sjöss. I den internationella enkäten så är det dock fler som valt det. Det kan förmodligen förklaras med att utländska sjömän oftare har längre törnar än svenskar, de är helt enkelt borta större delar av året än svenskar. SARF

tror dessutom att många uppskattar möjligheten att leva två liv, att vara en person ombord och en annan hemmavid.

Trötthet listades högt i bägge enkäterna, men svenska sjömän har rangordnat det som ett större problem, vilket även SEKO och SBF lyfter fram som ett av de största problemen inom sjöfarten idag. Eventuellt ser det ut så eftersom svenskar i förhållande till respondenterna i den internationella enkäten inte finner de långa perioderna iväg från vänner och familj som riktigt lika jobbiga. SARF tror dock inte att tröttheten är ett så stort problem för svenska sjömän och SRF anser att de som lider av trötthet ombord får ta sitt ansvar och bör lära sig att vila under frivakterna. Sömnbristen är detta till trots väl dokumenterad i bland annat Project Horizon – a wake up call (Horizon, 2012). När vi frågade vad man kan göra för att minska problemet så anser samtliga branschorganisationer att det enda sättet att lösa problemet med trötthet är att få till en förändring i den internationella lagstiftningen.

Pappersarbetet är ett internationellt fenomen och rankas i princip lika högt upp av båda grupperna, eftersom lagarna till sjöss i stort sett är de samma världen över. Den ökade pappersmängden är ett faktum, men SARF framhäver att vi antagligen är nära en brytpunkt och att mycket av pappersarbetet snart kommer börja tas tillbaka till landorganisationerna från båtarna. SRF tror istället att det lutar mer och mer åt att anställa administrativa befäl ombord, något om redan gjorts i några utländska rederier. SEKO lyfter fram ett EU-projekt, "Single Window", som förhoppningsvis kommer minska hanteringen av lastdokument inom Europa genom ett gemensamt datasystem där aktuella lastdokument från fartyg som anlöpt någon europeisk hamn blir tillgängliga för länderna inom EU. Oavsett vilken av de tre teorierna som slår igenom så är samtliga branschrepresentanter överens om att det måste ske en förändring från dagens orimliga administrativa börda.

I och med MLC:s ikraftträdande år 2013 finns det en möjlighet att vissa av de aspekter som sjömän upplever som problematiska med yrket kommer att förminskas och förhoppningsvis elimineras helt i framtiden. Många av bestämmelserna i MLC finns redan implementerade i svenska lagar, men med ett internationellt regelverk i ryggen finns chansen att de kontrolleras bättre och följs mer strikt. Sjömän kommer även att få mer och tydligare information om sina rättigheter vilket gör att de lättare kan bevaka sina egna intressen (IMO, 2012). Eftersom konventionen tar upp frågor som rör vilotid, bostadsutrymmen, ledighet och socialt skydd kommer förhoppningsvis många av de aspekter som sjömännen i enkäten upplever som negativa att granskas och arbetas bort.

6. Slutsatser

- Det mest fördelaktiga med det svenska sjömansyrket är hög jobbtillfredsställelse, de långa ledigheterna och lönen. Det som inte får förändras till det sämre för att sjömännen ska stanna kvar ombord är framförallt lönen och de nuvarande anställningsförmånerna. Det gäller även törnarnas längd, livsmiljön ombord och besättningsmedlemmarnas nationalitet.
- Svenska sjömän har gått till sjöss främst för att se världen eller på grund av ett intresse för hav och sjöfart. Anledningen till att de stannar kvar är framför allt ledigheten, men även jobbtillfredsställelsen och den förhållandevis höga lönen.
- Svenska sjömän har en bättre arbetsplats vad gäller förmåner och socialt skydd än sjömän i många andra länder, men det som står ut som positivt och negativt med yrket är i stort sett det samma världen över.
- De mest negativa aspekterna med sjömansyrket enligt svenska sjömän är de långa perioderna som spenderas ifrån vänner och familj, följt av trötthet och för mycket pappersarbete.

Rekommendationer:

- Framtida rekrytering bör anpassas för att visa hur det faktiskt ser ut ombord och den förväntade arbetsmarknadssituationen.
- Vidarestudier bör göras främst avseende hur de värsta utpekade aspekterna med sjömansyrket kan förändras till det bättre.

7. Referenser

- Apostleship of the Sea (2010) *Criminalisation of Seafarers*. <http://www.aos-world.org> (2012-12-01)
- Arbetsförmedlingen (2012) *Yrkeskompassen*. <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Prognoser/Yrkeskompassen-extern-sokning.html> (2012-12-01)
- Arbetsförmedlingen Sjöfart (2011) *Prognos våren 2011 – Arbetsmarknadsutsikter Sjöfart 2012*. www.arbetsformedlingen.se (2012-10-10)
- Arbetsförmedlingen Sjöfart (2012) *Information om Sjöfart 2012 och 2013*. www.arbetsformedlingen.se (2012-10-27)
- Arnell, N. & Ekstrand, S. (1967) *Navigation*. 8 uppl. Stockholm: Bokförlaget Liber
- BIMCO/ISF (2005) *BIMCO/ISF Manpower 2005 Update - The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers*. Köpenhamn: BIMCO/ISF
- BIMCO/ISF (2010) *BIMCO/ISF Manpower 2010 Update – The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers*. Köpenhamn: BIMCO/ISF
- BIMCO/ISF (2010) *Highlights from the BIMCO/ISF Manpower 2010 Update - The Worldwide Demand for and Supply of Seafarers*. Köpenhamn: BIMCO/ISF
- Cahoon, S. & Haugstetter, H. (2008) *Shipping, shortages and generation Y*. Australian Maritime College
- Furnham, A., Eracleous, A., Chamorro-Premuzic, T. (2009) Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 24 No. 8, 2009 ss. 765-779. www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm (2012-11-28)
- Försvarsmakten (2007) *Lärobok I sjömanskap*. Karlskrona: Försvarsmakten
- Grech, M., Horberry, T. & Koester, T., (2008) *Human Factors in the Maritime Domain*. Boca Raton: CRC Press Inc
- Guo, J-L., Ye, K-D. & Liang, G-S. (2007) Exploring Employment Condition Dilemmas - An Interview Study with Seafarers. *International Journal of Management*, vol. 24, nr 1, ss. 130-143
- Horizon (2012) *Project Horizon – a wake-up call*. Project nr. FP7 234000. <http://www.warsashacademy.co.uk/research/horizon/resources/finalhorizonreport-finalasprinted.pdf>
- Hult, C. (2012). *Sjömän och sjömansyrke 2010: en studie i attityder till arbete och yrke under olika skeden i sjömanslivet*. Kalmar: Sjöfartshögskolan
- Höst, M., Regnell, B., Runeson, P. (2009) *Att genomföra examensarbete*. Lund: Studentlitteratur
- ICC-CCS - International Chamber of Commerce Commercial Crime Services (2012) *Piracy and Armed Robbery News and Figures*. <http://www.icc-ccs.org> (2012-12-01)

- ILO (2012) *Maritime Labour Convention: 2006*. Geneva: International Labour Organization (MLC:2006)
- IMO (1965) *International Convention for the Safety of Life at Sea: 1960*, ss. 306-331. London: International Maritime Organization (SOLAS:1960)
- Jeppsson, S. & Eklund, P. (2012) *Sjöbefäl – till sjöss eller på land*. Kalmar: Linnéuniversitetet. (Examensarbete inom Institutionen för teknikens ekonomi och organisation. Logistik och transport)
- Kline Weinreich, N. (1996) Integrating Quantitative and Qualitative Methods in Social Marketing Research. *Social Marketing Quarterly*. December 1997. <http://www.socialmarketingquarterly.com/> (2012-11-03)
- Knudsen, F. (2009) Paperwork at the service of safety? Workers' reluctance against written procedures exemplified by the concept of 'seamanship'. *Safety Science*, vol. 27, nr. 2, ss. 295-303. DOI: 10.1016/j.ssci.2008.04.004 (2012-11-28)
- Larsson, H. (1931) Motivation. I *Svenska akademins ordbok*. <http://www.saob.se> (2012-11-28)
- Lundh, M., et al. (2011) Working conditions in the engine department – A qualitative study among engine room personnel on board Swedish merchant ships. *Applied Ergonomics*, vol. 42, ss. 384-390. DOI: 10.1016/j.apergo.2010.08.009
- Lützhöft, M & Froholdt, L.L. (2012) *Future demand of maritime professionals in the maritime and port industry*. KNOWME EU project 265966, Deliverable 2.1
- Maritime Piracy Humanitarian Response (2011) *Good Practice Guide for Shipping Companies and Manning Agents for the Humanitarian Support of Seafarers and their Families*. <http://www.mphrp.org> (2012-12-01)
- Georgia Nursing (2012) ANF to Educate Nurses, Patients on Health Problems Related to Shift Work Sleep Disorders. *Georgia Nursing*, vol. 72, nr 4, ss. 9. <http://search.proquest.com/docview/1124512707?accountid=10041> (2012-12-09)
- Näringsdepartementet (2005). *Välfärdsverksamhet för sjömän*. Stockholm: Näringsdepartementet (SOU 2005:11)
- Näringsdepartementet (2012) *Regeringen möjliggör för fler praktikplatser till sjöfartsutbildningarna*. Regeringen. (2012-10-13)
- Pallis, A. & NG, A. (2011) Pursuing maritime education - an empirical study of students' profiles, motivations and expectations. *Maritime Policy & Management: The flagship journal of international shipping and port research*, vol. 38, nr 4, ss. 369-393
- Palmberg, J., Johansson, B. & Karlsson, C. (2006) *Den svenska sjöfartsnäringens ekonomiska och geografiska nätverk och kluster*. Jönköping: Internationella Handelshögskolan i Jönköping

Rasmussen, S. (2010). Familjen betyder allt. *Kairos Futures Nyhetsbrev 8/2010*: http://www.kairosfuture.com/sites/default/files/publications/Familjen_betyder_allt_0.pdf (2012-09-20)

Robson, C. (2012) *How to do a research project – a guide for undergraduate students*. 7 uppl. Oxford: Blackwell Publishing

Save our Seafarers (2012) *The cost of piracy*. <http://www.saveourseafarers.com> (2012-12-01)

Seafarers' rights (2011) *Seafarers and the criminal law*. <http://www.seafarersrights.org> (2012-12-01)

Seahealth Denmark (2009) *A Good Working Life at Sea – Survey on Well-being aboard Danish Merchant Vessels*. Köpenhamn: Seahealth Denmark

Shiptalk (2008) *Life at Sea Survey 2007/8: Seafarer attraction and retention survey*. Gateshead: Shiptalk Publishing.

Sjöfartstidningen GBG (2011) Inga svenskflaggade lastfartyg om 3-5 år. *Sveriges Redareförening*. <http://www.sweship.se/> (2012-09-25)

Sjöström, P-H. (2012) Fler sökande än platser. *Sjöfartstidningen*, nr 8, 2012, ss. 18

Sjöström, P-H. (2012) Gott om karriärmöjligheter. *Sjöfartstidningen*, nr 2, 2012, ss. 36-37

Suurküla, J. (2010) *Closing Open Water: a study on modern communication and social life at sea*. Göteborg: University of Gothenburg.

Sjöfartsverket (2010) Handlingsplan för ökad rekrytering av personal till sjöfartssektorn - regeringens rekryteringsuppdrag till sjöfartsverket. *Sjöfartsverket*. <http://www.sjofartsverket.se/> (2012-12-10)

Telegraph (2012) Our bill of rights is here. *Telegraph*, vol. 45, nr 10, ss. 24-25

The Swedish Club Academy (2012) *Re: MRM and STCW non-technical training requirements*. <http://www.swedishclub.com/upload/382/Letter,%20STCW%20Manila%20amendments%20and%20MRM,%20February%202012.pdf> (2012-10-27)

Trafikanalys (2012) *Fartyg 2011 - Svenska och utländska fartyg i svensk regi*. <http://www.trafa.se/> (2012-10-10)

Transportstyrelsen (2012) *Sjöarbetskonventionen (MLC)*. <http://www.transportstyrelsen.se> (2012-10-27)

Vanliga frågor och svar om livet till sjöss. Ålands sjöfart. http://www.sjofart.ax/sv/jobba_till_sjoss/fragor_och_svar (2012-10-27)

What is human resources **a**. *What is human resource?* <http://www.whatishumanresource.com> (2012-10-27)

What is human resources **b**. *Employee benefits introduction*. <http://www.whatishumanresource.com/employee-benefits-introduction> (2012-10-27)

What is human resources c. *Human resource management*.

<http://www.whatishumanresource.com/human-resource-management> (2012-10-27)

Wissö, T. (2012) *Småbarnsföräldrars vardagsliv - Omsorg, moral och socialt kapital*. Diss. Göteborgs universitet. Göteborg: Göteborgs universitet

Åkerstedt, T. (2003) Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational Medicine*, vol. 53, nr 2, ss. 89-94. <http://occmed.oxfordjournals.org/> . DOI: 10.1093/occmed/kqg046 (2012-12-09)

Öhman, A. Motivation. I *Nationalencyklopedin*. <http://www.ne.se/motivation> (2012-11-28)

8. Bilagor

Bilaga 1 - Enkät

ATT ARBETA TILL SJÖSS

Vad motiverar svenskar att välja och behålla sjömansyrket?

Allt fler fartyg överger svensk flagg, och antalet år som svenska sjömän i genomsnitt arbetar till sjöss har minskat kraftigt. Sjöfarten är en bransch i ständig förändring och trots att det har gjorts flertalet studier om sjömäns syn på sitt arbetsliv finns det ett stort behov av färskas uppgifter, i synnerhet om hur det ser ut för svenska sjömän.

2007/2008 genomförde Shiptalk enkätserien ”*Life at Sea*”, vars syfte bland annat var att undersöka vad som var viktigt för den enskilde sjömannen vad gäller motivation och vilja att fortsätta sitt yrkesliv till sjöss. I vårt examensarbete på Chalmers Sjökapstensprogram vill vi med hjälp av den här enkäten ta reda på vad som motiverar svenska sjömän. Med vilka förhoppningar gick de till sjöss, var det som motiverade i början av karriären det samma som fått dem att stanna kvar? Går åsikterna isär mellan olika generationer av sjömän och påverkar det om man har familj eller ej? Efter att vi granskat de insamlade enkäterna kommer vi eventuellt att följa upp med intervjuer med ett antal frivilliga.

Alla enkätsvar kommer vara anonyma. Om du väljer att lämna ut din mailadress för en eventuell uppföljande intervju kommer den givetvis att behandlas konfidentiellt och inte spridas på något sätt, varken nu eller i framtiden. Att ställa upp på en intervju är frivilligt, och du kan när som helst dra dig ur projektet utan att ange några skäl.

Enkäten kommer vara öppen fram till den 1/11-2012, därefter kommer vi att samla in och analysera de svar vi fått in. Det slutgiltiga arbetet, där alla svar är anonymiserade, kommer därefter att skickas till BIMCO, Sveriges Redareförening och Shiptalk. Vi kommer även att skicka arbetet till kontaktade rederier samt lägga upp det på Sjöfartsverkets forskningsdatabas och på Chalmers Publication Library (CPL).

Om du har några frågor angående enkäten eller arbetet, eller om du vill ha det färdiga arbetet mailat till dig så tveka inte att kontakta oss:

Ramm Vansvik
Mobil: 0735-90 14 12
Email: vansvik@student.chalmers.se

Veronica Granlund
Mobil: 0761-72 70 88
Email: vergra@student.chalmers.se

Handledare:
Margareta Lützhöft
Email: margareta.lutzhoft@chalmers.se

Föredrar du att fylla i och skicka in enkäten online så kan du göra det på följande hemsida:
<http://tinyurl.com/seafarerslife>

Enkäten består av 25 frågor och beräknas ta cirka 10 minuter

Frågor med i svarsalternativen ska besvaras med **ett** svar

Frågor med i svarsalternativen kan besvaras med **flera** svar

1 Hur ser din livssituation ut?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Singel | <input type="checkbox"/> I ett förhållande, utan barn |
| <input type="checkbox"/> Singel, med barn | <input type="checkbox"/> I ett förhållande, med barn |

2 Ålder

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 16-20 | <input type="checkbox"/> 36-40 |
| <input type="checkbox"/> 21-25 | <input type="checkbox"/> 41-45 |
| <input type="checkbox"/> 26-30 | <input type="checkbox"/> 46-50 |
| <input type="checkbox"/> 31-35 | <input type="checkbox"/> Äldre än 50 |

3 Vilket år gick du till sjöss?

4 Har du haft längre perioder av avbrott där du inte varit till sjöss?

- Nej
 Ja
Om ja, varför?

5 Vilken är din grad ombord?

6 Vilken avdelning tillhör du ombord?

7 Vilken typ av fartyg jobbar du på?

8 Under vilken flagg seglar ditt fartyg?

9 I vilket fartområde seglar ditt fartyg?

- Inre fart (eller motsvarande)
- Närfart (eller motsvarande)
- Europafart
- Oceanfart
- Offshore

10 Varför valde du att gå till sjöss?

Välj den viktigaste orsaken

- För att se världen
 - För pengarna
 - Familjetradition
 - Bättre karriärmöjligheter
 - I tron om att livet till sjöss skulle vara mindre stressigt än livet hemma
 - För att sjömansyrket är ett respekterat yrke
 - I tron om att arbetsförhållanden till sjöss är bättre än iland
 - Annan orsak:
-

11 Hur hörde du först talas om möjligheten att arbeta till sjöss?

- Studievägledare på skola/universitet
 - Vänner/familj
 - På annat sätt:
 - Arbetsförmedlingen
 - Annonser/reklam i tidningar/ TV
 - Internet
-

12 Har du något förslag på hur man bäst bör rekrytera framtida sjömän?

13 Hur valde du inriktning när du gick till sjöss?

Välj den viktigaste orsaken

- Familjetradition
- Begränsad på grund av hälsoskäl (t.ex. färgblindhet)
- Det lediga jobbet passade mina kvalifikationer
- Intresse för maskinlära
- Jag ville bli kapten eller seniorbefäl
- Det påminde om mitt jobb i land
- Jag valde inte, jag tog första bästa

14 När gick du till sjöss?

- Direkt efter grundskolan
 - Direkt efter yrkesutbildning (KY, sjöfartsgymnasium)
 - Direkt efter universitetet
 - Efter flera jobb iland
 - Började till sjöss, hade ett längre avbrott och återvände sedan
 - Annat:
-

15 När du först gick till sjöss, planerade du då att stanna på sjön hela ditt yrkesverksamma liv?

- Ja, jag såg mig själv stiga i graderna och tillslut gå i pension efter ett helt liv till sjöss
 - Nej, jag behövde snabba pengar och planerade bara att göra några törnar för att sedan ta ett jobb iland
 - Nej, jag ville bara vara till sjöss tillräckligt länge för att få erfarenhet för ett jobb iland
 - Jag ville stanna på sjön tills jag hade råd med ett hus och därefter gå iland
 - Jag ville stanna på sjön tillräckligt länge för att spara ihop pengar för ett liv iland
 - Jag visste att när jag skaffat familj skulle jag vara tvungen att gå iland
 - Annat:
-

16 Vad får dig att stanna kvar på sjön?

Vilka tre alternativ betyder mest för dig?

- Jag har bättre lön än vad jag kan få iland
 - Jag är mycket tillfreds med mitt jobb
 - Jag har flera personer som är beroende av de pengar jag tjänar till sjöss
 - Jag sparar för att starta eget iland
 - Jag sparar min lön för att köpa hus innan jag går iland
 - Jag vill segla som kapten/chief innan jag går iland
 - Att arbeta borta från hemmet passar mig bra
 - Jag vill jobba till sjöss tills jag pensionerar mig
 - Långa perioder av ledighet
 - Annat:
-

17 Vilken är den viktigaste aspekten av ditt liv till sjöss?

Välj den viktigaste orsaken

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Respekt hemifrån | <input type="checkbox"/> Mycket ledigt |
| <input type="checkbox"/> Att få se världen | <input type="checkbox"/> Tillfredsställande jobb |
| <input type="checkbox"/> Lönen | <input type="checkbox"/> Goda möjligheter att bli befördrad |
| <input type="checkbox"/> Betald ledighet | <input type="checkbox"/> Annat: |
-

18 Vilka förmåner får du av din arbetsgivare?

Fyll i alla de förmåner som du får

- Sjukförsäkring
 - Sjukförsäkring för familj
 - Pension
 - Fast schema/avlösningssystem
 - Betalda vidarestudier/kompletterande utbildningar
 - Möjlighet för partner/barn att besöka fartyget **med** fria resor till och från fartyget
 - Möjlighet för partner/barn att besöka fartyget **utan** fria resor till och från fartyget
 - Fast lön
 - Betald ledighet (mellan törnarna)
 - Samtliga av ovanstående
 - Inga av ovanstående
 - Annat:
-

19 Viktigaste anställningsförmåner

Vilka tre förmåner tycker du är allra viktigast, även om du inte själv får dem?

- Sjukförsäkring
 - Sjukförsäkring för familj
 - Pension
 - Fast schema/avlösningssystem
 - Betalda vidarestudier/kompletterande utbildningar
 - Möjlighet för partner/barn att besöka fartyget **med** fria resor till och från fartyget
 - Möjlighet för partner/barn att besöka fartyget **utan** fria resor till och från fartyget
 - Fast lön
 - Betald ledighet (mellan törnarna)
 - Annat:
-

20 Fritidsinrättningar ombord

Vilka av följande inrättningar och bekvämligheter finns ombord på ditt fartyg?

- Internet
 - Tillgång till telefon (ej i hytten)
 - Tillgång till telefon (i hytten)
 - Pool
 - Gym
 - Bastu
 - Annat:
 - DVD-bibliotek
 - Vanligt bibliotek
 - Satellit-TV
 - Spelkonsoler
 - Slabb utan alkohol
 - Slabb med alkohol
-

21 Önskade fritidsinrättningar ombord

Vilka tre av följande fritidsinrättningar tycker du är viktigast?

- Internet
 - Tillgång till telefon (ej i hytten)
 - Tillgång till telefon (i hytten)
 - Pool
 - Gym
 - Bastu
 - DVD-bibliotek
 - Vanligt bibliotek
 - Satellit-TV
 - Spelkonsoler
 - Slabb utan alkohol
 - Slabb med alkohol
 - Annat:
-

22 Att välja fartyg

Vilka tre faktorer spelar störst roll för dig när du söka dig till ett nytt fartyg?

- Fartygstypen
 - Törnarnas längd
 - Lönen
 - Nationaliteten hos besättningen
 - Fartygets ålder och skick
 - Rederiets olycksstatistik
 - Vilken trad fartyget går på
 - Möjlighet att komma iland vid hamnanlöp
 - Koststandard ombord
 - Arbets- och levnadsstandard ombord
 - Punktlighet i löneutbetalningar
 - Avlösningssystem där hela besättningen byter samtidigt för att arbetsgruppen alltid ska vara densamma
 - Annat:
-

23 De värsta aspekterna med livet till sjöss

Vilka tre aspekter anser du vara värst med livet till sjöss?

- Långa perioder iväg från vänner och familj
 - För mycket pappersarbete
 - Fysisk trötthet, t.ex. av för hög arbetsbelastning
 - Trötthet på grund av sömnbrist
 - Rädsla för att bli behandlad som en brottsling (t.ex. vid en grundstötning eller ett oljeutsläpp)
 - Svårigheter med att hålla kontakt med familjen
 - Bostadsförhållanden ombord
 - Ingen tid att gå iland vid hamnanlöp
 - För små besättningar till för stor arbetsbörda
 - Få möjligheter att bli befördrad
 - Ensamhet
 - Oro för olyckor
 - Piratangrepp
 - Brist på fritidsinrättningar (gym, pool, bastu, tv etc.)
 - Brist på privatliv
 - Mobbing/utfrysning
 - Annat:
-

24 Ett fortsatt yrkesliv till sjöss

Vilka tre faktorer skulle kunna få dig att stanna till sjöss resten av ditt yrkesverksamma liv?

- Kortare törnar
 - Högre lön
 - Bättre anställningsförmåner
 - Bättre möjligheter för befördran
 - Större besättningar
 - Besättningar av samma nationalitet
 - Bättre livsmiljö ombord
 - Betald vidareutbildning
 - Annat:
-

25 Intentioner för framtiden

Hur länge planerar du att fortsätta jobba till sjöss?

- Hela mitt yrkesliv
 - Så kort tid som möjligt
 - Tills jag får ut behörighet som seniorbefäl
 - Tills jag sparat ihop till ett bostadsköp
 - Tills jag betalat alla mina skulder
 - Tills jag gifter mig
 - Tills jag får barn
 - Tills jag hittar ett bättre jobb iland
 - Annat:
-

Tack för att du tog dig tid att svara på enkäten.

Om du kan tänka dig att ställa upp på en uppföljande intervju där frågorna som enkäten berör diskuteras närmare, vore vi tacksamma om du lämnade en mailadress som vi kan kontakta dig på. Intervjun kommer att genomföras över telefon, mail eller personligt möte, vilket som föredras av den intervjuade. Som tack kommer varje intervjudeltagare att erhålla en liten gåva.

Din email:

Om du inte vill lämna ut din mailadress på enkäten men ändå kan tänka dig att ställa upp på en intervju får du gärna höra av dig till oss istället.

Bilaga 2 - Rådata ur enkäten

Samtliga öppna svar vi fick på frågan "Varför valde du att gå till sjöss":

1. Alltid velat jobba till sjöss
2. Annorlunda yrke
3. Arbetet tilltalade mig
4. Barndomsdröm om att jobba till sjöss
5. Delvis ligger det i generna då jag kommer från västkusten. Men det var ett val jag gjorde redan i högstadiet då jag såg vilka studievägar och möjligheter som fanns
6. Det var det minst tråkiga jag kunde välja på gymnasiet.
7. Det var slumpen. Sökte ett sommarjobb på en färja och blev av en arbetsförmedlare tipsad om att prova på att jobba på en lastbåt istället.
8. Det verkade vara riktigt roligt
9. En dåvarande flickvän lurade in mig
10. Ett yrke som passar mig
11. Fartygsintresserad
12. Fick chansen att mönstra på efter att jobbat på bogserbåtar ett halvår.
13. Friheten och icke-9-5, måndag till fredag, semester en gång om året
14. För att jag vill spendera så lite tid som möjligt hemma
15. För att se saker andra människor inte får. Dessutom får du äta hur mycket bacon du vill ombord
16. För att se världen & familjetradition
17. För ledighetens skull
18. För ledighetens skull
19. För ledighetens skull
20. För ledighetens skull
21. För ledighetens skull
22. Förtjusning till havet
23. Gillar arbetet ombord
24. Gled in på ett bananskal
25. Har aldrig kunnat tänka mig något annat
26. Intresserad av båtar o sjön
27. Intresserad av båtar samt uppvuxen vid havet
28. Jag gick till sjöss för att det var en utmaning
29. Jag ville helt enkelt till sjöss
30. Lite av varje
31. Man föds till sjöman
32. Ovanligt, spännande
33. Rent intresse från början, nu livsstil.
34. Se världen och ledigheterna
35. Slumpen
36. Stolt yrkesgrupp
37. Stort intresse av båtar och sjöfart
38. Tyckte om maskiner
39. Älskar att träffa folk i arbetet och svenska skärgården