

CHALMERS



Befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord

Diploma Thesis in the Master Mariner Programme

Fredrik Ask-Wannerud
Per Bergqvist

Department of Shipping and Marine Technology
CHALMERS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
Gothenburg, Sweden, 2012
Report No. SK-12/118

REPORT NO. SK-12/118

Befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord

Fredrik Ask-Wannerud
Per Bergqvist

Befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord
The Masters Effect on the Psychosocial Work Environment on Board

Fredrik Ask-Wannerud
Per Bergqvist

© Fredrik Ask-Wannerud, Per Bergqvist, 2012.

Report no SK-12/118
Department of Shipping and Marine Technology
Chalmers University of Technology
SE-412 96 Göteborg
Sweden
Telephone + 46 (0)31-772 1000

Cover:
Edward J. Smith, captain of the Titanic.
http://commons.wikimedia.org/wiki/File:EJ_Smith.jpg
Printed by Chalmers
Göteborg, Sweden 2012

Befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord

Fredrik Ask-Wannerud
Per Bergqvist
Department of Shipping and Marine Technology
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The purpose of this study has been to investigate if, and in that case how, the master affects the psychosocial work environment on board and what possibilities does he/she have to improve it. Work at sea differs in many ways from work ashore and high demands are put on the vessels master, who is the highest leader on board. In the study, so called unstructured focus groups were used, where both master mariner students, as well as active seafarers participated. The questions used were:

- Does the master affect the psychosocial work environment on board?
- What leadership qualities affect the psychosocial work environment the most?
- What can the master do to affect the psychosocial work environment in a positive way?

The answers that were given by the focus groups were divided into five different categories: *High pondus with a clear and fair leadership, Engaged in the group's wellbeing, Delegating, and with an ability to engage, Attentive and involved in each individual's development* and finally *Shows encouragement and appreciation*. These categories matched several points of the theories described in the report. However they coincided especially with the theory of *Transformational Leadership*. Connections can also be made to the impact one has on his/her own work and the degree of social support one receives.

The report is written in Swedish.

Keywords: Master, leadership, psychosocial, work environment, group development, Transformational Leadership.

SAMMANFATTNING

Syftet med studien har varit att undersöka om och i så fall hur befälhavaren påverkar den psykosociala arbetsmiljön ombord samt vilka möjligheter han/hon har att förbättra den. Arbete till sjöss skiljer sig på många sätt från arbete iland och höga krav ställs på fartygets befälhavare som är den högste ledaren ombord. I studien så användes så kallade ostrukturerade fokusgrupper där både sjökaptensstudenter och aktiva sjömän deltog. Frågorna som användes var:

- Påverkar befälhavaren den psykosociala arbetsmiljön ombord?
- Vilka ledaregenskaper hos befälhavaren påverkar främst den psykosociala arbetsmiljön?
- Vad kan befälhavaren göra för att påverka den psykosociala arbetsmiljön ombord i positiv bemärkelse?

Svaren som gavs av fokusgrupperna delades in i fem olika kategorier: *Hög pondus med ett tydligt och rättvist ledarskap, Engagerad i gruppens välmående, Delegerande och med en förmåga att engagera, Uppmärksam och involverad i varje individs utveckling* och slutligen *Visar uppmuntran och uppskattning*. Dessa visade sig stämma överens på flera punkter med de teorier som presenterats i rapporten. Dock stämde det speciellt väl överens med ledarskapsteorin *Transformellt ledarskap*. Kopplingar kan också göras till vilken påverkan man har på sina arbetsuppgifter och vilken grad av socialt stöd man får.

Nyckelord: Befälhavare, ledarskap, psykosocial, arbetsmiljö, grupputveckling, Transformellt ledarskap.

FÖRORD

Våra erfarenheter av arbete till sjöss har väckt tankar och funderingar över befälhavarens påverkan på trivseln ombord och vad som egentligen gör någon till en bra befälhavare. Dessa tankar och funderingar blev ett incitament för att genomföra denna studie.

Vi vill tacka vår handledare Monica Lundh som har hjälpt oss genomföra detta arbete. Hon har med sitt engagemang och genuina intresse stöttat oss genom hela arbetets gång.

Vi vill även rikta ett stort tack till alla som har deltagit i fokusgrupperna som har delat med sig av sina erfarenheter och tankar.

Göteborg, december 2012

Fredrik Ask- Wannerud & Per Bergqvist

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ABSTRACT	I
SAMMANFATTNING	II
FÖRORD.....	III
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	V
FIGURLISTA.....	VI
1. INLEDNING	1
1.1 Syfte	3
1.2 Frågeställning	3
1.3 Avgränsningar	3
2. BAKGRUNDSTEORI	4
2.1 Psykosocial arbetsmiljö	4
2.2 Lagstiftning	6
2.3 Gruppens utveckling	6
2.4 Ledarskap och ledarstilar	8
3. METOD.....	12
3.1 Pilotstudie	12
3.2 Grupp 1.....	12
3.3 Grupp 2.....	13
3.4 Etik	13
3.5 Analys.....	13
4. RESULTAT	14
5. DISKUSSION	15
5.1 Metoddiskussion.....	17
6. SLUTSATSER	19
REFERENSER.....	20
BILAGA.....	22

FIGURLISTA

Figur 1: Förhållandet mellan Psykologiska krav och Beslutsutrymme (Karasek, Theorell, 1990).....	5
Figur 2: Gruppens utveckling enligt Shutz, FIRO (Svedberg, 2007).....	8
Figur 3: The Managerial Grid (Svedberg, 2007).....	9
Figur 4: Situationsanpassat ledarskap (Svedberg, 2007).....	10

1. INLEDNING

Att arbeta ute till sjöss skiljer sig från att jobba iland. Till sjöss tvingas en grupp människor arbeta och leva tillsammans under långa perioder i ett begränsat utrymme. Detta ställer höga krav på den enskilde besättningsmedlemmens samarbetsförmåga (Prevent, 2008). Sjöfarten präglas av mentala, psykosociala och fysiska stressorer som är unika för denna arbetsmiljö (Carter, 2005, Oldenburg et al. 2009). Förhållandena ute till sjöss kan även vara relativt tuffa när det kommer till väder och vind (Prevent, 2008). Hård sjögång är enligt Elo (1985) den största störningsfaktorn ombord på fartyg och bidrar till en mer stressfylld och slitsam miljö. Andra stressande faktorer till sjöss är att vara skild från familjen, tidspress och långa arbetspass (Oldenburg et al, 2009). Ett annat problem för många sjömän är att de måste anpassa sig från livet till sjöss till livet iland. När de är hemma har de en helt annan identitet jämfört med när de är ute till sjöss vilket också skapar stress (Carter, 2005). För mycket stress har en bevisat dålig påverkan på både den fysiska och den psykiska hälsan (Währborg, 2002).

Det kan vara svårt att skapa sig en meningsfull fritid, då stor del av tiden ombord är arbetstid och tillgången till fritidsaktiviteter är begränsad (Bråfelt, Carlsson, Lyborg 1991, Jensen et al. 2006). Flera forskare jämför fartyget med en sluten institution (Carter, 2005, Aubert, 1968). Man kan alltså jämföra ett fartyg med ett litet samhälle, där besättningen måste samverka för att fartyget och tillvaron ombord skall fungera på ett tillfredställande sätt (Aubert, 1968). För att skapa ett bra samarbete krävs det att det finns både en god arbetsmiljö och en god fritidsmiljö (Prevent, 2008).

Det ställs höga krav på ledarskapet ombord när det kommer till ansvar och yrkesskicklighet och en viktig aspekt är att skapa en god arbetsmiljö där besättningen känner sig tillfredställd. Enligt arbetsmiljölagen 3 kap. 7d§ har redaren i form av arbetsgivare det yttersta ansvaret för arbetsmiljön ombord, men detta ansvar har delegerats till befälhavaren (SFS 1977:1160, Prevent 2008).

Det råder en hierarkisk struktur av besättningen ombord på fartyg, vilket är viktigt ur ett praktiskt, juridiskt och säkerhetsperspektiv. Denna hierarkiska struktur kan ge upphov till ett auktoritärt ledarskap vilket inte alltid är positivt utan kan skapa murar mellan besättningsmedlemmarna (Bråfelt et al 1991). Det finns även andra faktorer som skiljer besättningsmedlemmarna åt, så som avdelning, nationalitet och vilken vakt man går. Detta kan göra det svårt att identifiera sig med andra besättningsmedlemmar vilket kan skapa isolation (Carter, 2005). Enligt Svedberg (2012) är det viktigt att varje medlem i en grupp accepterar sin tilldelade roll, för att samarbetet inom gruppen skall fungera.

Enligt ISM-koden (International Safety Management Code) krävs att varje fartyg skall ha en säkerhetsorganisation ombord (ISM, 2002). I denna säkerhetsorganisation har varje besättningsmedlem en bestämd roll och en specifik uppgift att utföra om en krissituation skulle uppstå. Allt som påverkar besättningens prestationsförmåga negativt, även psykiska och sociala faktorer, kommer därför att påverka fartygets säkerhet negativt (Carter, 2005). Det är av stor vikt att säkerheten är god ombord då möjligheten att få hjälp utifrån ofta är minimal (Prevent, 2008).

Det krävs olika former av ledarskap i olika situationer. Befälhavaren måste kunna anpassa sitt ledarskap beroende på om det skall appliceras på fritid, vardag eller krissituation (Bråfelt et al, 1991). En viss typ av ledarskap behövs t ex vid brand ombord och vid övergivande av fartyg, jämfört med vardaglig arbetsplanering. På samma sätt kräver fritidssituationer, t ex middagar eller filmkvällar ett annat sätt att interagera med besättningen.

Tidigare forskning inom andra branscher så som vården och hotellbranschen visar att ledarskapet har stor inverkan på den psykosociala miljön på arbetsplatsen (Malloy, Penprase, 2010. Nyberg et al. 2011). Enligt Oldenburg, Jensen, Wegner (2012) är befälhavarens ledarskap en viktig faktor för hur stressnivån ser ut ombord på handelsfartyg. Även om befälhavaren påverkar den psykosociala arbetsmiljön påverkas han själv genom tryck från ägare, myndigheter och hamnväsende (Carter, 2005).

På ett fartyg byts besättningen ut med jämna mellanrum. Även inom besättningen byts individerna ut då människor t ex väljer att byta båt eller gå iland. Denna ständiga förändring av gruppen har en betydande påverkan på gruppens utveckling och mognad (Tuckman, Jensen, 1977. Bale, 1965. Schutz, 1989).

1.1 Syfte

Att undersöka om och i så fall hur befälhavaren påverkar den psykosociala arbetsmiljön ombord samt vilka möjligheter han/hon har att förbättra den.

1.2 Frågeställning

Påverkar befälhavaren den psykosociala arbetsmiljön ombord?

Vilka ledaregenskaper hos befälhavaren påverkar främst den psykosociala arbetsmiljön?

Vad kan befälhavaren göra för att påverka den psykosociala arbetsmiljön ombord i positiv bemärkelse?

1.3 Avgränsningar

Genusperspektivet kommer inte att tas upp i studien då inga kvinnor har deltagit i studien. Fokusgrupperna kommer endast att bestå av svenska besättningsmän, dock inga befälhavare och ingen från intendenturavdelningen. Ingen hänsyn kommer att tas till fartygsflagg, befälhavarens nationallitet eller övrig besättnings nationallitet.

2. BAKGRUNDSTEORI

För att förstå den psykosociala arbetsmiljön och ledarskapets påverkan behöver man ha kunskaper om bland annat stress och olika ledarstilar. Det är också viktigt att man förstår olika gruppprocesser och vad som påverkar dessa då man måste ta hänsyn till den speciella miljö som ett fartyg utgör. Då den psykosociala arbetsmiljön är något som behandlas i lagstiftningen så kan detta ses som relevant bakgrundsinformation.

2.1 Psykosocial arbetsmiljö

Utformningen av arbetsmiljön har stor påverkan på arbetsplatsens organisatoriska och sociala förhållanden. Den psykosociala arbetsmiljön är en del av den totala arbetsmiljön som är svår att isolera då den genomsyrar alla delar av området (TSFS 2009:119). Det kan därför tyckas vara ett svårfångat begrepp, men inte desto mindre viktigt. Utvecklingen har lett till en mer stressfylld arbetsmiljö på grund av att man hela tiden försöker öka effektiviteten (TSFS 2009:119). Även om många åtgärder har vidtagits för att minska ohälsa och olyckor på arbetsplatsen så sker fortfarande många olyckor varje år (Transportstyrelsen 2012). En anledning kan vara att hänsyn inte tas till människors mentala förmåga och begränsningar då utformning av teknologi och arbetsorganisation sker (TSFS 2009:119). Negativa sociala och psykologiska förhållanden på en arbetsplats kan leda till ohälsa och förtidspension (Währborg, 2002).

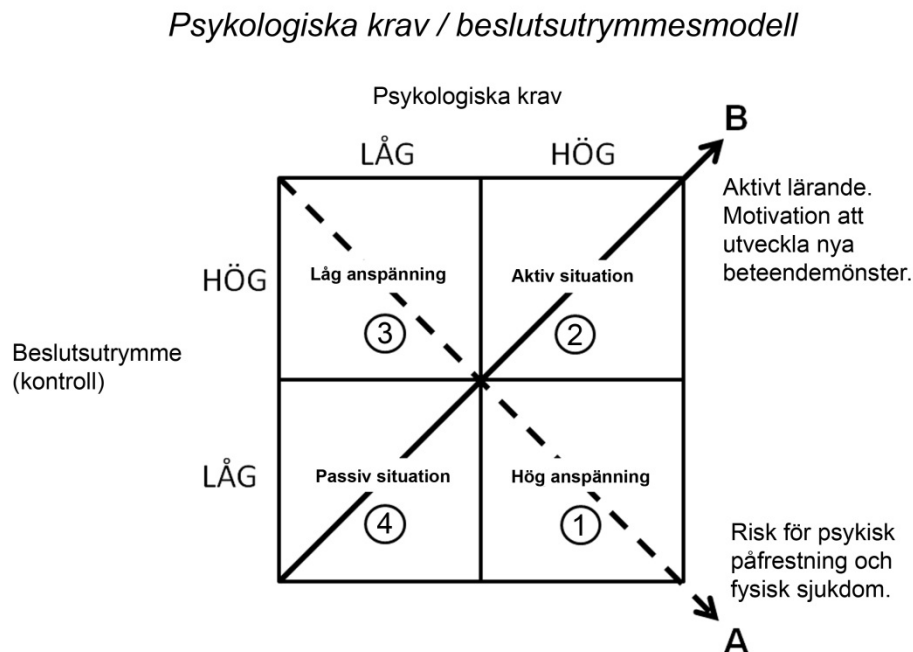
Det finns enligt Rubenowits (2004) fem olika punkter som definierar en god psykosocial arbetsmiljö:

- Möjlighet att påverka sitt eget arbete t ex arbetstakt och arbetssätt.
- Bra relationer och samarbete mellan ledning och underordnade.
- Att finna arbetet utvecklande och stimulerande.
- Gott kamratskap mellan de anställda.
- Arbetsbelastning som är vare sig för hög eller för låg.

Ju mer dessa punkter uppfylls desto större positiv påverkan får man på arbetsklimatet, vilket i sin tur resulterar i lägre stressnivåer och mindre frånvaro från arbetet (Rubenowits 2004).

Karasek och Theorell (1990) pekar i sin forskning på tre faktorer som påverkar den psykosociala arbetsmiljön: *demand (krav)*, *control (kontroll)* och *support (stöd)*. De två första faktorerna beskrivs genom att dela upp yrken i fyra olika kategorier: *Hög anspänning*, *Aktiv situation*, *Låg anspänning* och *Passiv situation*. Teorin beskrivs med hjälp av Figur 1, där ena axeln representerar det som Karasek och Theorell refererar till som *Beslutsutrymme (kontroll)*. Med detta menas vilken nivå av påverkan över planering och utförande av sitt eget arbete man har. Den andra axeln representerar *Psykologiska krav (krav)*, det vill säga hur "hårt" man jobbar. Den första kategorin: *Hög anspänning* är förknippad med en hög stressnivå och leder ofta till stressrelaterade sjukdomar, så som utbrändhet, depression och fysiska sjukdomar. *Aktiv situation* resulterar i mindre psykologisk stress, men kan fortfarande leda till utmattningsarbete då arbetsbelastningen fortfarande är hög. *Låg anspänning* beskrivs av

Karasek och Theorell som den mest optimala kategorin och upplevs som avslappnad och stressfri. Den sista kategorin är *Passiv situation*, vilken innefattar föga stimulerande jobb som kan resultera i både passivitet och depression. Dock leder denna typ av stress till andra besvär jämfört med de som följer av *Hög anspänning*, men båda är mycket negativa.



Figur 1: Förhållandet mellan Psykologiska krav och Beslutsutrymme (Karasek, Theorell, 1990. Författarnas översättning).

Den sista faktorn är *Socialt stöd (stöd)*. Här inkluderas det sociala stöd man får från chefer, kollegor, familj och vänner. Det sociala stödet refererar till uppmuntran och känslan av samhörighet som ges av chefer och medarbetare, men även till det stöd som ges när det gäller ens arbetsuppgifter. Det sociala stödet kan fungera som en buffert när individen skall hantera stress (Karasek, Theorell, 1990).

En annan väl använd modell är Siegrists (1996) Effort-Reward-Imbalance (ERI). Till skillnad från Karasek och Theorell (1990) som lägger fokus vid *kontroll*, så lyfter ERI fram betydelsen av belöning (Reward). Siegrist menar att det måste finnas en balans mellan hur mycket man anstränger sig i arbetet och vad man får tillbaka för sin ansträngning. Om en person lägger ner mycket tid i sitt arbete men inte får någon som helst form av belöning så kan det skapa negativa känslor och ge upphov till stress. Belöningen kan vara antingen materiell, t ex pengar, eller immateriell i form av uppskattning.

Obalans mellan ansträngning och belöning kan upprätthållas antingen genom att individen själv engagerar sig för mycket i arbetet eller då individen inte ser några andra alternativ än att upprätthålla den höga arbetstakten. Att vara överengagerad i sitt arbete leder till att man

ständigt presterar mer än vad man får tillbaka i belöning. Detta kan leda till långvarig stress och ohälsa till följd (Siegrists, 1996).

2.2 Lagstiftning

Det finns ett flertal lagar och rekommendationer som styr arbetsmiljön för sjöfarten. International Maritime Organization (IMO) har sammanställt International Safety Management Code (ISM-koden) som behandlar säkerheten samt arbetsmiljön ombord. ISM-koden implementerades i svensk lagstiftning genom föreskrifter från Transportstyrelsen och gäller alla fartyg och rederier med svensk flagg. Enligt ISM-koden skall varje rederi utse en så kallad Designated Person (DP) som agerar som en länk mellan fartyg och rederi och kan bistå fartyget i säkerhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor (ISM, 2002. Prevent, 2008).

I Sverige utgör Arbetsmiljölagen (AML) huvudförfattningen inom arbetsmiljöområdet. Den utgår från arbetsmiljön som en helhet och tar således hänsyn inte bara till fysiska utan även psykiska och sociala faktorer och är ett verktyg för att arbeta med dessa frågor. AML gäller för fartyg sedan 2003.

AML:s målsättning för arbetsmiljön är följande:

- ”Lagstiftningen utgår från att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och att en god arbetsmiljö även i övrigt ska utvecklas.
- Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och utvecklas i takt med den sociala och tekniska utvecklingen i samhället i övrigt.
- Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.” (Prevent 2008 s.11)

Arbetsmiljön på svenska fartyg regleras av *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg* (Transportstyrelsen 2009) där man hänvisar till *Arbeterskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön*. Författningen ger inget entydigt svar på vad psykosocial arbetsmiljö är, utan konstaterar att det är ett stort och komplicerat ämne. De uppmuntrar till att försöka se på arbetsmiljön ur ett sociologiskt och psykologiskt perspektiv. De allmänna råden skall ses som ett hjälpmedel för att jobba med de sociala och psykiska aspekterna på arbetsplatsen. Det finns även ett krav från arbetsmiljöverket att systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) skall bedrivas (AFS 2001:1). Det är arbetsledningens ansvar att upptäcka tecken på en dålig psykosocial arbetsmiljö, olika påfrestningssymptom kan vara ett exempel på dessa tecken. Det kan därför vara bra att försöka att kartlägga hur trivselen ser ut på arbetsplatsen, ett sätt är att genomföra intervjuer med gruppen. Detta ger i sin tur underlag för att arbeta aktivt med den psykosociala arbetsmiljön.

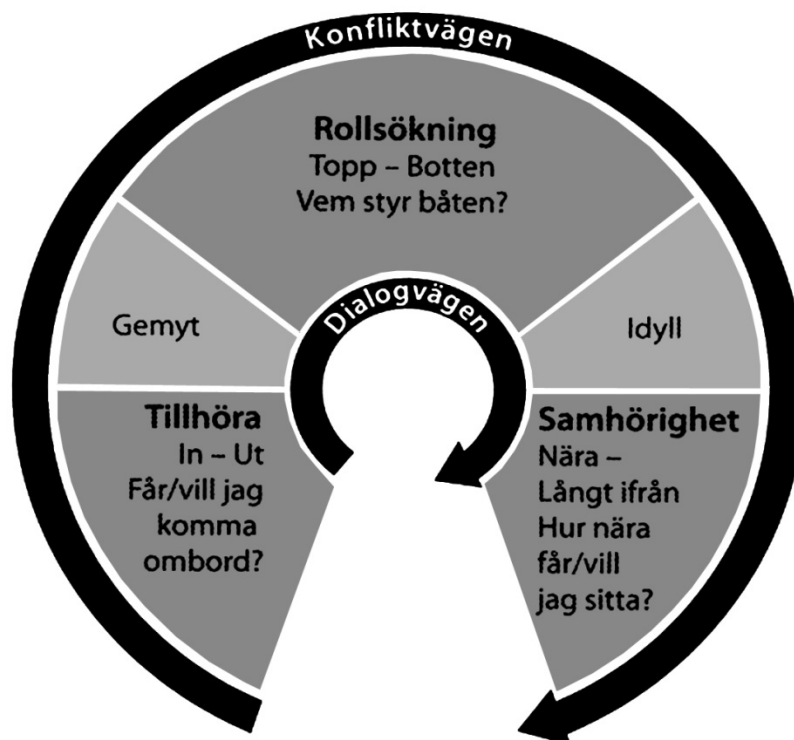
2.3 Grupper och grupputveckling

Då en grupp existerar över tid så går den igenom olika faser. Många olika teorier har formats som beskriver de olika stegen i gruppens utveckling och hur den rör sig emellan dem. En teori

som ofta nämns är Tuckman och Jensens (1977) modell som delar in gruppens utveckling i fem olika faser: *Orientering*, *konflikt*, *normskapande*, *presterande* och *upplösning*. Under den inledande fasen *orientering* så försöker gruppens medlemmar lära känna varandra utan att avslöja för mycket om sig själva. När sedan *konfliktsfasen* inleds så ökar interaktionen och individen finner sin plats i gruppen. I *normskapande* så fokuserar man istället på gruppens sammanhållning och att frambringa en känsla av gemenskap. När gruppen nått en mognad och kan lägga all sin energi på att lösa sin tilldelade uppgift så har den gått in i den *presterande fasen*. Till sist kommer *upplösningsfasen*, vilken kan vara antingen spontan eller planerad. Om den är planerad så är det för att arbetet som gruppen varit engagerad i har nått sitt mål. Det finns inte längre något syfte med gruppens existens.

I Tuckman och Jensens (1977) teori ses gruppens utveckling som sekventiell, vilket innebär att gruppen går igenom bestämda faser i en bestämd ordning. På senare tid har dock så kallade cykliska modeller blivit mer populära (Aronson et al, 2012). Här kan grupperna växla fram och tillbaka mellan olika utvecklingsfaser. En sådan är Bales (1965) *equilibrium-modell* som talar för att grupper hela tiden försöker hitta en balans mellan uppgiftsuppfyllelse och de interna individrelationernas status. Här rör sig den mogna gruppen hela tiden mellan *normskapande* och *presterande*. Om gruppen haft en period av intensivt arbete så krävs det sedan en period med normskapande och aktiviteter som främjar gruppsammanhållningen.

En annan cyklisk teori som fått stort genomslag är Fundamental Interpersonal Relationship Orientation, FIRO-teorin (Schutz, 1989). Enligt FIRO så genomgår en grupp tre huvudfaser och två övergångsfaser (Figur 2). Under den första fasen, som benämns *tillhöräfasen*, så tas frågor om medlemskap upp. Ställning måste tas till om man vill tillhöra gruppen och gruppen måste ta ställning till om du skall släppas in eller inte. Här förväntas ledaren utöva ett auktoritärt ledarskap. När dessa frågor har rätts ut så går gruppen in i övergångsfasen *gemyt*. *Gemyt* är en sorts vilofas efter den första fasen och de mödor som uppstod där. Gruppen går sedan in i *rollsökningsfasen*, som ofta är den fas där gruppen stannar längst och där påfrestningarna är som högst. Här distribueras och antas rollerna inom gruppen. Hierarki och maktfördelning fastställs. Kraven på ledarskapet förändras och gruppen vill istället ha en lyhörd människokännare som ledare. När *rollsökningsfasens* tumult lagt sig så går gruppen in i nästa övergångsfas, *idyll*. I *idyllen* är gruppidentiteten stark och man känner stor gemenskap. Den sista fasen är *samhörighetsfasen*, vilken kännetecknas av stor känslomässig frihet, en möjlighet att dela sina känslor och visa sin uppskattning. Ledaren har vunnit gruppens tillit och utövar endast sin makt när situationen kräver det. Enligt FIRO finns det också två vägar att ta sig igenom de olika faserna: *dialogvägen*, som är kortare, men kräver större mognad och högre grad av självinsikt än *konfliktvägen*, som är mer konfrontativ och tar längre tid. Gruppen kan växla fram och tillbaka mellan de två vägarna under resans gång.



Figur 2: Gruppens utveckling enligt Shutz, FIRO (Svedberg, 2007).

2.4 Ledarskap och ledarstilar

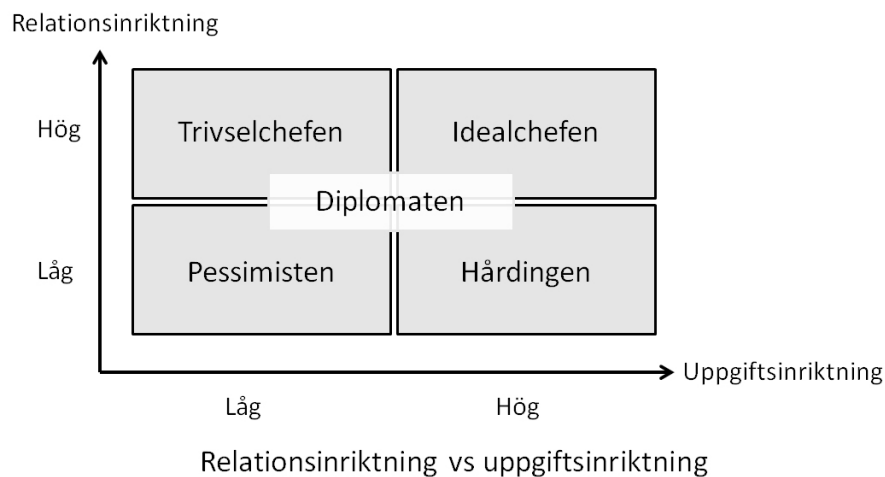
En ledare är enligt Svedberg (2012) en person som istället för att vara en del av gruppen beslutat sig för att leda denna. Det finns ett flertal problem som kan dyka upp för en ledare/chef som inte känner sig säker i rollen. Ett av dessa problem kan vara ett ledarskap som baseras på kamratskap. Det är även problematiskt när en nybliven chef förvandlas över en natt till en helt annan person bara för att han/hon har blivit befordrad. Detta kan leda till att de anställda tappar respekten för chefen. Det är viktigt att chefen skapar rätt distans till övrig personal (Napier, Ferris, 1993). När distansen blir för liten blir det svårare att fatta vissa beslut och man blir mer av en kompis än en chef. Det är inte heller bra om distansen blir för stor då detta kan leda till att man helt förlorar kontakten med sina anställda (Svedberg, 2012).

Svedberg (2012) och Bass & Riggio (2006) menar att man måste hålla sig till den roll man är satt att fylla och inte agera utifrån någon annan roll. Chefen skall således hålla sig till chefsrollen. I den rollstruktur som finns i en organisation finns en väldigt tydlig maktordning. Det är inte unikt för en viss arbetsplats utan det finns alltid personer som är anställda som chefer som har befogenhet att t ex fatta beslut. Det är därför viktigt att chefen har en viss makt även om detta uttryck kan tyckas vara negativt ur ett psykosocialt perspektiv. Denna makt kommer på bekostnad av ledarens avskärmning från den sociala gruppen (Svedberg, 2012).

Det ställs höga krav på ledarrollen på en arbetsplats då man ansvarar för planering och arbetsfördelning, men samtidigt måste ta hänsyn till arbetsmiljöfrågor. Det krävs dock att ledaren ges de rätta befogenheterna och resurserna för att kunna arbeta med arbetsmiljöfrågor

och skapa en utvecklande miljö på arbetsplatsen. Det är viktigt att ledaren uppmärksammar tecken på en dålig psykosocial arbetsmiljö då det ligger i hans/hennes ansvar och intresse att skapa ett gott arbetsklimat (TSFS 2009:119).

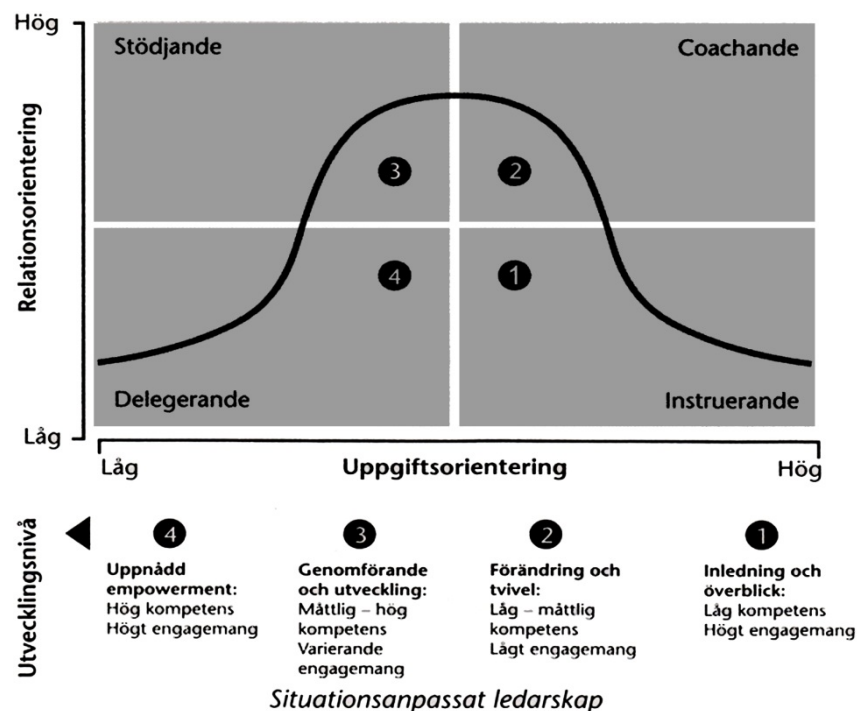
Det är av stor vikt ur ett psykosocialt perspektiv att den formella ledaren intar rollen som chef och brukar de befogenheter som denna position medför. Det finns annars en risk att informella ledare sätter chefen i en position där han har svårt att bruka sin makt (Svedberg, 2012). Den formelle ledaren måste ta hänsyn till två dimensioner: relationer till sina underställda och produktion. Ett försök att väva samman dessa två dimensioner var *The Managerial Grid* som skapades i början av 80-talet och har inspirerat många ledarskapsteorier. Det placerar de två dimensionerna på var sin axel och får ett koordinatsystem som innehåller en rad olika ledarstilar (Figur 3).



Figur 3: The Managerial Grid (Svedberg, 2007).

The Managerial Grid ser den goda ledaren som en bestämd punkt på detta koordinatsystem, medan det situationsanpassade ledarskapet låter ledaren röra sig mellan stilarna beroende på gruppens mognad. Enligt det situationsanpassade ledarskapet så vandrar gruppen genom fyra olika stadier (Hersey, Blanchard, 1993 Blanchard et al. 1999). I dessa fyra stadier krävs det också fyra olika ledarstilar för att föra gruppen vidare till nästa stadie (Figur 4). Inget steg ses som dåligt utan varje steg ses istället som en naturlig del i gruppens utveckling. I det första stadiet har gruppen låg kompetens, men högt engagemang och behöver då en instruerande ledare. Det vill säga en ledare som är mer uppgiftsorienterad än relationsorienterad. Detta innebär att ledaren kommer med konkreta instruktioner och ger handfast vägledning. I nästa stadie har gruppen låg till måttlig kompetens och lågt engagemang. Då behöver man en coachande ledare, som har både hög uppgiftsorientering och hög relationsorientering. Gruppen kanske har stött på motgångar och behöver mycket uppmuntran, men samtidigt klara instruktioner. I det tredje stadiet har gruppen måttlig till hög kompetens och varierande engagemang. Nu behövs en stödjande ledare som har låg uppgiftsorientering, men hög relationsorientering. Ledaren överlåter mer och mer ansvar till gruppen, men tar fortfarande

ett aktivt intresse i gruppens framsteg. I det fjärde och sista stadiet har gruppen uppnått hög kompetens och högt engagemang. Ledaren tar här på sig en delegerande stil som har både låg uppgiftsorientering och låg relationsorientering. Ledaren undviker att lägga sig i gruppens arbete, men finns till hands vid behov. Man kan tvingas att gå tillbaka eller helt återupprepa denna process om gruppens arbetsuppgifter förändras eller om organisationsändringar genomförs.



Figur 4: Situationsanpassat ledarskap (Svedberg, 2007).

Transformellt ledarskap är en ledarskapsteori som visat sig effektiv inom många olika ledarskapssammanhang och är ett aktuellt ämne för pågående forskning (Bass, Riggio, 2006, Dionne et al, 2004). *Transformellt ledarskap* syftar till att engagera, inspirera och utveckla individerna i gruppen för att de skall uppnå vad man kallar för *Empowerment*. Teorin bygger på fyra komponenter:

Idealized Influence: Ledaren skall vara en god förebild som inger respekt och tillit genom sitt agerande. De underställda kan känna sig trygga i att de rätta besluten kommer att fattas. Ledaren beundras och upphöjs, men är även en person som de underställda kan identifiera sig med. Det är även viktigt att ledaren är konsekvent och agerar med god etik och moral.

Inspirational Motivation: Det är viktigt att skapa en mening med arbetet för att inspirera och motivera sina underställda. Ledarskapet skall bidra till bildandet av laganda inom gruppen. Det skapas gemensamma mål och visioner som tydligt kommuniceras och internaliseras av de

underställda. Ledaren skall även vara entusiastisk och optimistisk inför framtiden och sprider denna känsla till gruppen.

Intellectual Stimulation: Gruppens innovationsförmåga stimuleras genom att inkludera medlemmarna vid problemlösning. Offentlig kritik och utpekning av enskilda personer undviks. Istället uppmuntras kreativt tänkande och gruppen uppmanas att se problem från nya synvinklar. Åsikter kritiseras inte för att de skiljer sig från ledarens, utan nya perspektiv välkomnas.

Individualized Consideration: Ledaren uppmärksammar personers individuella behov och tar en mentor/coachande roll. Den underställda ses som en medmänniska och inte endast som ett produktionsmedel. Det är viktigt att ledaren tar sig tid att samtala med medarbetarna och inte distanserar sig från gruppen. Ledaren utvecklar medarbetarna genom att delegera dem uppgifter och bistår med nödvändigt stöd.

Contingent Reward är i grund och botten en form av *Transaktionellt ledarskap*, vilket innebär att belöning ges i utbyte mot en uppgifts utförande. Detta ses av Bass och Riggio (2006) som en mindre effektiv ledarskapsstil än *Transformellt ledarskap*. Dock kan *Contingent Reward* vara *Transformellt ledarskap* om belöningen är av en immateriell art, så som uppskattning.

3. METOD

I studien användes fokusgrupper för att samla material. Fokusgrupperna var sammansatta av besättningsmedlemmar med varierande befattningar, dock ej befälhavare. Fokusgrupperna bestod av både aktiva sjömän och sjöbefälsstudenter fördelade i tre grupper med fyra personer i varje. Den första fokusgruppen genomfördes som pilotgrupp i syfte att utvärdera undersökningsmetoden. Deltagarna ombads att nämna olika faktorer som svarade på frågeställningarna och sedan enas om en rangordning med den faktor som innebar störst påverkan först. Ljudupptagning användes för att dokumentera samtliga sessioner och även anteckningar fördes. Detta gjordes för att kunna gå tillbaka om oklarheter skulle uppstå över vad som sades under fokusgruppens diskussion och hur faktorerna togs fram.

3.1 Pilotstudie

Först genomfördes en pilotstudie med fyra sjökaptensstudenter i åldrarna 24-32 med en medelålder på 27 år. Dessa studenter hade alla en sjötid på minst sex månader och högst ett år med ett medelvärde av nio månader. En av försöksledarna agerade som moderator medan den andra var observatör och förde anteckningar. Tiden för diskussionen var satt till cirka 45 minuter. Fokusgruppen genomfördes i ett avskilt grupprum.

De frågor som ställdes till fokusgruppen i pilotstudien var:

- 1 Hur påverkar befälhavaren den psykosociala arbetsmiljön ombord?
- 2 Vad kan befälhavaren göra för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön ombord?

Dock ändrades dessa frågor då de inte gav tillräckligt material för att uppfylla studiens syfte. I de följande två fokusgrupperna användes istället frågeställningarna:

- 1 Påverkar befälhavaren den psykosociala arbetsmiljön ombord?
- 2 Vilka ledaregenskaper hos befälhavaren påverkar främst den psykosociala arbetsmiljön?
- 3 Vad kan befälhavaren göra för att påverka den psykosociala arbetsmiljön ombord i positiv bemärkelse?

Då det är olika frågeställningar i pilotgruppen jämfört med de två andra fokusgrupperna är inte pilotgruppens material relevant för studien och inkluderades därför inte i analysen.

3.2 Grupp 1

Deltagarna i denna grupp bestod av fyra sjökaptensstudenter i åldrarna 22-32. Medelåldern på gruppen var 25 år och alla hade en sjötid på minst sex månader. Den som hade längst sjötid hade två år och gruppens medelvärde var 13 månader. Denna fokusgrupp följde samma struktur som pilotstudien gällande moderator och observatör, där moderatorn ställde frågorna och observatören antecknade. Även här var tiden satt till 45 minuter. Deltagarna ombads att diskutera och besvara frågeställningarna. På fråga två och tre ombads de även ta fram minst tre faktorer som sedan rangordnades efter relevans. Fokusgruppen genomfördes i ett avskilt grupprum.

3.3 Grupp 2

Den sista gruppen bestod av fyra deltagare med minst sex års sjötid i åldrarna 28-40. Gruppens medelålder var 33 år. Den som hade längst sjötid hade tolv år och gruppens medelvärde var nio år. Två av deltagarna var matroser, en var överstyrman och en var förstemaskinist. Fokusgruppen genomfördes likt de andra i ett avskilt rum där moderatorn ställde frågorna och observatören antecknade. Fokusgruppen genomfördes på 45 minuter.

3.4 Etik

Innan fokusgrupperna genomfördes fick alla deltagare ge skriftligt medgivande om att delta, där de informerades om undersökningen och studiens syfte. Samtliga deltagare försäkrades konfidentialitet och att alla ljudupptagningar och resultat skulle hållas konfidentiella. Det garanterade även att deltagarna fick lämna fokusgruppen när de ville och utan att behöva uppge någon anledning.

3.5 Analys

Frågeställning ett gav ett tydligt svar som utan problem gick att skilja från de andra frågeställningarna. De två andra frågeställningarna däremot genererade faktorer som ofta gick in i varandra och var svåra att skilja åt. För att analysera materialet skrevs därför faktorerna från både frågeställning två och tre in i en gemensam tabell, där faktorer som var relaterade med varandra placerades i samma kolumn. Kolumnerna sammanfattades sedan till olika kategorier. Ljudupptagningarna har använts i analysen för att få de olika kategorierna att stämma så bra överens som möjligt med fokusgruppsdeltagarnas idéer och tankar och utröna vilka värderingar som lades i de olika faktorerna.

4. RESULTAT

På frågeställningen ”Påverkar befälhavaren den psykosociala arbetsmiljön ombord?” var båda grupperna överens om att befälhavaren har en stor påverkan. De ansåg även att befälhavaren är den person som enskilt har störst påverkan ombord.

Svaren som gavs på frågeställningarna ”Vilka ledaregenskaper hos befälhavaren påverkar främst den psykosociala arbetsmiljön?” och ”Vad kan befälhavaren göra för att påverka den psykosociala arbetsmiljön ombord i positiv bemärkelse?” delades in i fem olika kategorier.

Hög pondus med ett tydligt och rättvist ledarskap. Båda fokusgrupperna tyckte det var viktigt med en ledare som var tydlig och konsekvent. De ansåg att arbetet försvåras med en ledare som är osäker och otydlig vilket ofta leder till ett dåligt arbetsklimat. Något som också lyftes fram var att befälhavaren måste känna sig säker i sin roll som fartygets ledare och våga ta de beslut som krävs, utan att särbehandla besättningsmedlemmar.

Engagerad i gruppens välmående. Befälhavaren ser den psykosociala arbetsmiljön som något viktigt och arbetar aktivt för att förbättra den. Fokusgruppsdeltagarna som arbetade i maskin lade större vikt vid denna kategori än vad de som arbetade på däck gjorde, då befälhavaren inte har samma påverkan på maskinbesättningens arbetsuppgifter. Ett sätt att se till besättningens välmående kan vara att bryta vardagen, t ex genom att anordna aktiviteter ombord.

Delegerande och med en förmåga att engagera. Det är viktigt att befälhavaren kan släppa ifrån sig ansvar till resten av besättningen. Fokusgrupp 1 poängterade att ansvar får människor att växa och känna sig behövda. Om befälhavaren på grund av ett stort kontrollbehov lägger sig i andras arbetsuppgifter kan detta skapa en negativ atmosfär och irritation hos besättningen. Befälhavaren skall istället skapa en atmosfär där besättningen engageras och motiveras i sitt arbete.

Uppmärksam och involverad i varje individs utveckling. Befälhavaren skall inte distansera sig från besättningen utan istället vara synlig och närvarande. Genom god kontakt med besättningsmedlemmarna skapas möjligheten att ta tag i problem och konflikter i ett tidigt stadium. Befälhavaren skall även se till personlig utveckling, att uppmärksamma individen. Båda fokusgrupperna tog upp personliga samtal som ett bra sätt att interagera med besättningen.

Visar uppsmuntran och uppskattning. Den psykosociala arbetsmiljön förbättras om befälhavaren ger positiv feedback istället för att bara påpeka fel. Fokusgrupperna ansåg att uppskattning och uppsmuntran var viktig för att skapa ett engagemang i arbetet och en känsla av mening. Detta ansågs dock vara en bristvara till sjöss.

5. DISKUSSION

Fokusgrupperna som genomfördes gav ett entydigt svar på att befälhavaren har en stor påverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Detta stämmer överens med tidigare forskning inom andra branscher där chefen har visat sig påverka den psykosociala arbetsmiljön (Malloy, Penprase, 2010. Nyberg et al. 2011). Rederiet har även delegerat ansvaret för arbetsmiljön ombord till befälhavaren. Han/hon har således inte enbart ett moraliskt ansvar, utan också ett formellt ansvar (Prevent 2008).

De kategorier som framkom i analysen visade sig stämma väl överens med beskrivningen av de som återfinns i *Transformellt ledarskap* (Bass, Riggio, 2006). Den bild som fokusgrupperna gav av en ideal ledare/befälhavare var en person som kunde skapa engagemang och bidra till deras personliga utveckling. Även detta samstämmer med *Transformellt ledarskaps* grundtanke att engagera, inspirera och utveckla individerna i gruppen. Kategorin *Hög pondus med ett tydligt och rättvist ledarskap* delar mycket med *Idealized Influence*, då båda beskriver en stark ledare som man kan luta sig emot och känna tillit till. När man är ny ombord kan det vara en trygghet att få klara instruktioner och tydliga direktiv då man inte känner båten och inte hunnit lära sig rutinerna ombord. Även om man inte är ny ombord så kan rutinerna förändras och man kan få nya arbetsuppgifter, vilket också kan skapa ett behov av klarhet och tydlighet från ledaren. Detta är även i linje med *det situationsanpassade ledarskapets* instruerande fas (Hersey, Blanchard, 1993 Blanchard et al. 1999). Dock kan denna kategori även ses som ett uttryck för ett mer auktoritärt ledarskap, vilket kan vara nödvändigt ombord om en krissituation skulle uppstå. Under stor psykisk stress tappar många människor initiativförmågan och det krävs då en ledare som kan ge tydliga order och sätta ner foten om så skulle behövas.

Kategorin *Engagerad i gruppens välmående* liknade både *Inspirational Motivation* inom *Transformellt ledarskap*, så väl som *den stödjande ledaren* inom *det situationsanpassade ledarskapet* (Bass, Riggio, 2006 Hersey, Blanchard, 1993 Blanchard et al. 1999). Denna kategori utmärkte sig dock genom att ses som den mest betydelsefulla för maskinbefälet. Detta motiverades med att befälhavaren inte har så stor påverkan på maskinbesättningens arbetsuppgifter, men är ändå den person som sätter stämningen ombord. Det blir då viktigt att befälhavaren är en social person som arbetar aktivt för att skapa laganda och ett gott klimat ombord. Detta kan även knytas till Karasek och Theorells (1990) teori där det sociala stödet på arbetsplatsen fungerar som en buffert mot stressen. Anmärkningsvärt är att maskinbefälet ansåg att befälhavaren har större påverkan på den psykosociala arbetsmiljön även i maskin, än vad maskinchefen har. Detta trots att maskinchefen har betydligt större påverkan på maskinbesättningens arbetsuppgifter. En förklaring till detta skulle kunna vara just att maskinchefen ses mer som en ledare i arbetet, medan befälhavaren står för miljön runt omkring arbetet och har ansvar för fartyget som helhet. Detta skulle kunna vara föremål för vidare forskning.

För att skapa en god psykosocial miljö på en arbetsplats pekar Karasek och Theorell (1990) på vissa viktiga faktorer. En viktig faktor är hur stort beslutsutrymme man har på arbetsplatsen det vill säga hur mycket man kan påverka sina egna arbetsuppgifter. Även Rubenowitz (2004) påpekar betydelsen av möjligheten att påverka sitt eget arbete. Kategorin *Delegerande och med en förmåga att engagera* stämmer överens med dessa teorier och pekar på ledarens förmåga att delegera och ge över ansvar till de underställda. Detta resulterar i att man känner sig behövd och motiverad på arbetsplatsen. *Intellectual Stimulation* inom *Transformellt*

ledarskap påpekar också vikten av att inspirera de underställda genom att inkludera dem i olika problemlösningar (Bass, Riggio, 2006).

En viktig aspekt i ett ledarskap är att vara närvarande och att skapa en god kontakt med sina underställda, vilket tas upp i kategorin *Uppmärksam och involverad i varje individs utveckling*. Fokusgrupp 2 tog upp ett exempel som de kallade för "hyttskeppare", vilket syftade på en befälhavare som inte rör sig bland besättningen, utan håller sig på kontoret. Detta sågs som något mycket negativt och kunde resultera i en form av ett icke-ledarskap, där andra besättningsmedlemmar tvingades ta befälhavarens sociala ansvar. Dock ses det även som något negativt om befälhavaren involverar sig så mycket att han/hon riskerar att ta över arbetet och upplevs då som kontrollerande och påfrestande. Detta gäller även på fritiden om befälhavaren ständigt skall ha kontroll över var man befinner sig och vad man gör. Det gäller därför för befälhavaren att finna rätt distans till besättningen i sin roll som chef. Svedberg (2012) ger ett annat sätt att se på distansen till de anställda. Han menar att genom en för nära kontakt riskerar ledaren att hamna i en kompisrelation med sina underställda, vilket kan försvåra vissa beslut. I en krissituation kan det krävas beslut som kan vara svåra att fatta då man har en för nära relation till någon som man vet måste utföra en riskfylld uppgift. Av samma anledning är det lättare att se genom fingrarna med t ex missbruksproblem än att rapportera problemet till rederiet.

Kategorin *Uppmärksam och involverad i varje individs utveckling* kan också kopplas till *Individualized Consideration* inom *Transformellt ledarskap*. Här talas om hur viktigt det är att ledaren kan se till den enskilde individen i gruppen och dess personliga behov (Bass, Riggio, 2006). Båda fokusgrupperna tog upp personliga samtal som en viktig del i befälhavarens arbete med den psykosociala arbetsmiljön. Detta nämns även inom *Transformellt ledarskap* som en bra metod för att få en bra kontakt med de anställda och skapa förutsättningar för personens utveckling. Även *Arbetskyddsstyrelsens allmänna råd (AFS 1980:14) beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* menar att personliga samtal är en bra metod för att kartlägga trivselen på arbetsplatsen och arbeta med den psykosociala arbetsmiljön.

Fokusgrupperna såg det som viktigt att befälhavaren visar *uppmuntran och uppskattning* för att motivera besättningen. Enligt fokusgrupp 2 var detta tyvärr något som förekom allt för sällan till sjöss. Däremot ansågs det vanligt med öppen kritik när man gjorde någonting fel. Inom *Transformellt ledarskap* menar man att *Contingent Reward*, det vill säga att man ger någon form av belöning för utfört arbete, är *Transformellt ledarskap* om belöningen är av immateriell art (Bass, Riggio, 2006). Således kan även denna kategori kopplas starkt till *Transformellt ledarskap*. Även Siegrists (1996) ERI-teori beskriver detta som ett sätt att minska stress. Då ett gott arbete utförts så skall det också uppmärksammas och belönas med uppskattning.

Befälhavarens uppgift att skapa en god psykosocial arbetsmiljö försvåras av att besättningar byts ut och förändras. Det blir därför problematiskt att skapa en kontinuitet i arbetet med gruppens utveckling. Varje avmönstring blir ett avbrott och i värsta fall en regression i gruppens mognadsprocess. Denna process har beskrivits i många olika teorier, bland annat i FIRO-teorin (Schutz, 1989). Även det *situationsanpassade ledarskapet* bygger på att gruppen går igenom olika faser, men här tar man även upp ledarens roll och hur han/hon skall verka för att föra gruppen till mognad (Hersey, Blanchard, 1993 Blanchard et al. 1999). Inom *Transformellt ledarskap* talar man istället om *Empowerment* vilket innebär att varje individ nått sin fulla potential (Bass, Riggio, 2006). Detta skulle kunna jämföras med att gruppen är

mogen. Även om alla dessa olika teorier ser på gruppens väg till mognad på olika sätt så handlar de i slutändan om att gruppen skall uppnå självständighet. Det kan bli svårt för befälhavaren att arbeta med denna mognad just på grund av avmönstringar och utbyte av folk.

Till sjöss så saknas en del av det sociala stöd som man annars har tillgång till iland, t ex familj och vänner. Detta försvårar ytterligare arbetet med att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. Det sociala stödet i en organisation har beskrivits som buffrande när det kommer till hur individen hanterar stress (Karasek, Theorell, 1990). När stödet från personer utanför arbetet försvinner så blir stödet från arbetskamrater och arbetsledare ännu viktigare. Kategorin *Visar uppmuntran och uppskattning* visar att det finns ett stort behov av detta till sjöss, då andra delar av det sociala stödet är borttagna.

Befälhavarens roll som ledare kan ses som mer komplex än en chefsroll iland, då befälhavaren inte endast behöver se till arbetet ombord. Han/hon förväntas även kunna leda besättningen under en krissituation, där det finns fara för så väl fartyg som besättning. Till skillnad från chefen iland så blir befälhavaren även involverad i besättningens fritid. Dessa aspekter försvårar ledarskapet ombord och ställer höga krav på befälhavarens kompetens som ledare.

5.1 Metoddiskussion

När val av metod genomfördes var en kvalitativ undersökning att föredra, då studien krävde ett större djup i underlaget. Vid val av en metod med färdiga faktorer för deltagarna att rangordna, t ex enkäter, riskerar man att förlora djupet i undersökningen samt påverka materialet med egna värderingar. Wibeck (2012) menar att fokusgrupper är en bra metod för att skapa sig en djupare förståelse om människors tankar och erfarenheter. För att påverka grupperna i så liten utsträckning som möjligt valde vi att använda ostrukturerade fokusgrupper.

Gruppen leds av en moderator som inleder diskussionen och hjälper gruppen att hålla samtalsämnet relevant. Det är viktigt att moderatören inte lägger in egna åsikter om ämnet utan håller sig neutral (Wibeck, 2012). De människor som skall delta i fokusgruppen måste ha en anknytning till det ämne som skall diskuteras därför var det viktigt att alla deltagarna hade sjötid. Dock inkluderades inga befälhavare i fokusgrupperna då det kan vara svårt att se sin egen påverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Resterande besättning bör vara de som har störst insikt i befälhavarens påverkan då det är de som lever i den psykosociala arbetsmiljön som han/hon skapar. Två fokusgrupper och en pilotstudie genomfördes, vilket kan anses för lite för att få fram ett trovärdigt resultat. Dock måste man ta hänsyn till tidsperspektivet då det tar lång tid att bearbeta all information som varje fokusgrupp ger.

För att förstärka studiens validitet genomfördes först en pilotstudie. Syftet med detta var att undersöka metodens applicerbarhet på ämnet och hur man som försöksledare skulle agera på bästa sätt. När pilotstudien hade genomförts sågs det som nödvändigt att förändra frågeställningarna då de inte gav tillräckligt material för studiens syfte. Det gavs inga specifika exempel på ledaregenskaper utan diskussionen mynnade ut i att "befälhavaren skall vara en god ledare". Testgruppen gav även en möjlighet att se till gruppstorleken. Wibeck (2012) påstår att fyra till sex personer är ett lämpligt antal för att skapa en god gruppdynamik. På grund av hennes rekommendationer samt de erfarenheter som samlats från pilotstudien ansågs fyra personer vara en lämplig gruppstorlek. Därför genomfördes alla fokusgrupper med fyra personer för att få samma format på studien.

När deltagarna i fokusgrupperna skulle ta fram faktorer som besvarade frågeställningarna "vilka ledaregenskaper hos befälhavaren påverkar främst den psykosociala arbetsmiljön?" och "vad kan befälhavaren göra för att påverka den psykosociala arbetsmiljön ombord i positiv bemärkelse?" blev faktorerna snarlika. Ett exempel på detta är att en fokusgrupp besvarade första frågeställningen genom att ta fram faktorn rättvis och sedan besvara frågeställning två genom att befälhavaren skall vara mer rättvis. I resultatet har därför frågeställningarna inte skiljts åt när faktorerna har kategoriserats vilket kan till viss del ha påverkat resultatet. Deltagarna i fokusgrupperna ansåg det även problematiskt att rangordna faktorerna sinsemellan och menade att alla faktorer var viktiga. Det finns därför ingen rangordning mellan de olika kategorierna utan alla representerar delar ur ett gott ledarskap.

6. SLUTSATSER

Studien har fastställt att befälhavaren har en påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord handelsfartyg. Fem olika kategorier har tagits fram som beskriver ledaregenskaper som är viktiga för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö:

- *Hög pondus med ett tydligt och rättvist ledarskap*
- *Engagerad i gruppens välmående*
- *Delegerande och med en förmåga att engagera*
- *Uppmärksam och involverad i varje individs utveckling*
- *Visar uppmuntran och uppskattning*

Dessa kategorier stämmer väl överens med de komponenter som återfinns inom *Transformellt ledarskap*. Vissa delar stämmer även överens med *det situationsanpassade lerarskapet*. Kopplingar kan också göras till vilken påverkan man har på sina arbetsuppgifter och vilken grad av socialt stöd man får. Ledarskapet till sjöss är dessutom komplext då det måste anpassas till flera olika situationer och försvåras av ständiga förändringar i gruppen som stör dess utveckling.

Med hänvisning till diskussionen skulle maskinchefens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön i maskin kunna vara föremål för vidare forskning. Det kan även vara intressant att undersöka hur den ekonomiska pressen från rederiet påverkar befälhavarens ledarskap.

REFERENSER

AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter* Stockholm, Arbetsmiljöverket.

AFS 2001:1 *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Stockholm, Arbetsmiljöverket.

Aronsson, G. Hellgren, J. Isaksson, K. Johansson, G. Sverke, M. Torbiörn, I. (2012) *Arbets- och organisationspsykologi*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Aubert V. (1968) *Det dolda samhället (The hidden society)*. Stockholm: Bokförlaget Aldus/Bonniers.

Bales, R. F. (1965) *The equilibrium problem in small groups*. New York: Knopf

Bass, B. Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. (Upplaga 2) New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Blanchard, K. Carlos, J. P. Randolph, A. (1999) *3 nycklar till empowerment*. Svenska förlaget.

Bråfelt, O. Carlsson, H. Lyborg, J. (1991) *Bättre Arbetsmiljö SJÖ*. (Upplaga 2) Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.

Carter, T. (2005) *International Maritime Health Association Workshop*. Travel Medicine and Infectious Disease. 2005;3:61-5.

Dionne, S. Yammarino, F. Atwater, L. Spangler, W. (2004) *Transformational leadership and team performance*. Journal of Organizational Change Management 17. 2 (2004): 177-193.

Elo A-L. (1985) *Health and Stress of Seafarers*. Scandinavian Journal of Work Environmental Health. 1985;11:427-32.

Hersey, P. Blanchard, K. (1993) *Management of organizational behavior*. Prentice Hall.

International Safety Management (ISM) Code (2002) London: IMO

Jensen, O. Sörensen, J. Thomas, M. Canals, L. Nikolic, N. Hu, Y. (2006) *Working conditions in international seafaring*. Occupational medicine. 2006;56:393-397

Karasek, R. Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Malloy, T. Penprase, B. (2010) *Nursing leadership style and psychosocial work environment*. Journal of Nursing Management. 2010;18:715-725

Napier, B. Ferris, G. (1993) *Distance in Organizations*. Human Resource Management Review. 1993; 3:4:321-357.

- Nyberg, A. Holmberg, I. Bernin, P. Alderling, M. Åkerblom, S. Widderszal-Bazyl, M. Magrin, M. E. Hasselhorn, H-M. Milczarek, M. D'Angelo, G. Denk, M. Westerlund, H. Theorell, T. (2011) *Destructive managerial leadership and psychological well-being among employees in Swedish, Polish, and Italian hotels*. Work 2011;39:267-281.
- Oldenburg, M. Jensen, H-J. Latza, U. Baur, X. (2009) *Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships*. . International Journal of Public Health. 2009;54:96-105.
- Oldenburg, M. Jensen, H-J. Wegner, R. (2012) *Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service*. International Archives of Occupational and Environmental Health 2012:1-10
- Prevent (2008) *Arbetsmiljömanual för sjöfarten*. (Upplaga 2.1). Stockholm: Prevent.
- Rubenowitz, S. (2004) *Organisationspsykologi och ledarskap*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur AB.
- Schutz, W. (1989) *Firo: a three dimensional theory of interpersonal behavior*. (3 uppl.) Mill Valley.
- SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölagen* Stockholm, Arbetsmiljöverket.
- Siegrist, J. (1996) *Adverse health effects of high-effort/low reward conditions*. Journal of Occupational Health Psychology, 1, 27-41.
- Svedberg, L. (2007) *Gruppsykologi*. (Upplaga 4). Lund: Studentlitteratur AB.
- Svedberg, L. (2012) *Gruppsykologi*. (Upplaga 5). Lund: Studentlitteratur AB.
- Transportstyrelsen (2012) *Sammanställning av rapporterade fartygsolyckor och tillbud samt personolyckor i svenska handels- och fiskefartyg år 2011*. Norrköping: Transportstyrelsen
- TSFS 2009:119 (2009) *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg*. Norrköping, Transportstyrelsen.
- Tuckman, B. W. Jensen, M. A. C. (1977) *Stages of small group development revisited*. Group and Organizational Studies, 2, 419-427.
- Wibeck, V. (2010) *Fokusgrupper*. (Upplaga 2). Lund: Studentlitteratur AB.
- Währborg P. (2002) *Stress och den nya ohälsan*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur

BILAGA

Etikkontrakt

Befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord

Fredrik Ask- Wannerud 0735-XXXXXX wannerud@student.chalmers.se

Per Bergqvist 0706-XXXXXX berper@student.chalmers.se

Chalmers Tekniska Högskola

Vi är två sjökaptensstudenter som ska skriva vårt examensarbete om befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord och vilka möjligheter han/hon har att förbättra den. Det finns inte mycket forskning kring detta område så vi anser det som intressant och aktuellt att undersöka ämnet.

Du kommer att medverka i en så kallad fokusgrupp där du tillsammans med ca 3-5 andra personer med liknande bakgrund kommer att diskutera om befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Fokusgruppsintervjuerna kommer att genomföras under hösten. Resultatet kommer sedan att ligga till grund för observationer och kommer ingå i vårt kandidatarbete.

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

- 1. Ditt deltagande är frivilligt och du har när som helst under projektets gång möjlighet att avbryta din medverkan. Du behöver inte redovisa något skäl för detta. Skulle du välja att avbryta din medverkan kommer data kopplad till dig att lyftas bort och materialet förstöras.*
- 2. Du garanteras anonymitet i projektet och data som kommer fram kommer att redovisas utan koppling till fartyg, person eller rederi. Dina uppgifter kommer att koda och kodnyckeln kommer att förvaras så att endast forskaren har tillgång till dessa uppgifter. Denna kodning är till för att göra det möjligt att kontakta försökspersonen för eventuella kompletterande uppgifter samt för att kunna identifiera att rätt material förstörs om du väljer att hoppa av studien.*
- 3. Data som kommer fram i projektet kommer att redovisas i rapporter, på seminarier och konferenser. Om du så önskar så har du möjlighet att läsa och godkänna materialet innan det publiceras.*

Om du vill ha mera information om projektet så är du välkommen att kontakta vår handledare Monica Lundh från Institutionen för sjöfart och marin teknik vid Chalmers på 031 – 772 60 61 eller via e-post monica.lundh@chalmers.se.

Jag har tagit del av ovanstående information och väljer att delta i projektet.

Ort:	Datum:
Underskrift.	
Namnförtydligande:	