



# CHALMERS

---



## **Varför väljer sjömän att gå iland? Vilka jobbalternativ finns?**

Examensarbete inom Sjökapstensprogrammet

JOHN MILESTAD



RAPPORTNR. 2018:28

Varför väljer sjömän att gå iland?  
Vilka jobbalternativ finns?

JOHN MILESTAD

Institutionen för sjöfart och marin teknik  
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige, 2018

## **Varför väljer sjömän att gå iland?**

Vilka jobbalternativ finns?

Why do sailors leave the life at sea?

What job options are there?

JOHN MILESTAD

© JOHN MILESTAD, 2018.

Rapportnr. 2018:28

Institutionen för sjöfart och marin teknik

Chalmers tekniska högskola

SE-412 96 Göteborg

Sverige

Telefon + 46 (0)31-772 1000

Omslag:

Soluppgång fotograferad av John Milestad

Tryckt av Chalmers

Göteborg, Sverige, 2018

## **Varför väljer sjömän att gå iland?**

Vilka jobbalternativ finns?

JOHN MILESTAD

Institutionen för sjöfart och marin teknik  
Chalmers tekniska högskola

### **Sammanfattning**

Varje år lämnar många sjömän livet till sjöss och väljer att gå iland. Det finns en mängd olika anledningar till att detta val görs men även flera likheter till ett sådant beslut. Arbete till sjöss skiljer sig till stor del mot arbete iland och det finns flera faktorer som kan påverka den fysiska och psykiska hälsan negativt. Det har blivit allt ovanligare för sjömän att stanna hela sitt yrkesverksamma liv till sjöss idag jämfört med förr. I denna rapport har orsakerna till att många sjömän väljer att lämna livet till sjöss undersökts. Studien behandlar även hur arbetsmarknaden ser ut för de som lämnar sjölivet och vilka specifika egenskaper hos sjömän som anses attraktiva för arbete iland. Intervjuer med före detta sjöbefäl, HR avdelningar inom rederier samt myndigheter har genomförts med fokus på avhopp och möjliga landjobb. Resultaten har analyserats och jämförts med tidigare forskning och ett starkt samband mellan avhopp och arbetsmiljö har kunnat utläsas. Studien visar att separation från familj, stress, dålig sömn samt arbetets innehåll i allmänhet är de starkast pådrivande faktorerna till avhopp inom sjöfarten. Dålig kommunikation med land samt ändrad karaktär inom yrket är andra orsaker som påverkar avhoppet. Många sjömän som väljer en yrkeskarriär iland hamnar ofta inom yrken med en viss koppling till sjöfarten. Här kan den specifika erfarenheten från arbete till sjöss direkt överföras till en landbaserad tjänst vilket leder till en smidig övergång.

**Nyckelord:** Sjöfart, familj, stress, sömn, trötthet, kommunikation, hemlängtan.

### **Abstract**

Every year many seamen leave the life at sea and chose to go ashore. There are many reasons why this choice is made but also several similarities to such a decision. Work at sea is largely different compared to work ashore and there are several factors that may adversely affect the physical and mental health. Compared to before, it has become more unusual for seamen to stay all their professional live at sea. This report investigates the reasons why many seamen choose to leave the life at sea. The study also covers what the labor market looks like for those who leave the sea and what specific characteristics of seafarers are considered attractive for work ashore. Interviews with former seafarers, HR departments within shipping companies and authorities have been conducted with focus on defection and possible land jobs. The results

have been analyzed and compared with previous research, and a strong link between defection and work environment has been identified. The study shows that separation from family, stress, poor sleep, and the work content in general are the strongest driving factors for dropouts in the shipping industry. Poor communication between the ships and land as well as changed character within the profession are other causes that affect the decline. Many seamen who choose a career ashore often ends up in occupations with a certain connection to shipping. Here, the specific experience from work at sea can be directly transferred to a land-based service, leading to a smooth transition.

**Keywords:** Shipping, family, stress, sleep, fatigue, communication, homesickness,.

## **Förord**

Författaren vill tacka alla personer som deltagit till att göra detta examensarbete möjligt. Tack till Monica Lund som varit min handledare. Jag vill även tacka alla sjökaptener och styrmän som blivit intervjuade samt Katarina Sjöfartsklubb i Stockholm som hjälpt till med att förmedla kontakter till intervjuerna.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>i</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>i</b>
<b>Förord</b> .....	<b>iii</b>
<b>Tabellförteckning</b> .....	<b>vi</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Syfte.....	2
1.2 Frågeställning.....	2
1.3 Avgränsningar .....	2
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
2.1 Avhopp.....	3
2.2 Isolering .....	4
2.3 Separation från familj.....	5
2.4 Sömn och trötthet.....	5
2.5 Stress .....	6
2.6 Kommunikation .....	9
2.7 Sjöbefäl som väljer att gå iland.....	9
2.8 Alternativa yrken.....	10
<b>3 Metod</b> .....	<b>11</b>
3.1 Analys .....	11
3.2 Intervjufrågor .....	11
Före detta sjöbefäl .....	11
Företag .....	11
3.3 Etik.....	11
<b>4 Resultat</b> .....	<b>12</b>
4.1 Resultat från analys av intervjuer .....	12
4.1.1 Tid till sjöss/iland.....	12
4.1.2 Intervjusvar.....	13
4.1.3 Hur arbetsmarknaden uppfattas av före detta sjöbefäl .....	14
4.2 Intervju med rederier.....	14
4.3 Samtal med myndigheter.....	15



4.3.1	Transportstyrelsen .....	15
4.3.2	Sjöfartsverket .....	15
4.3.3	Arbetsförmedlingen .....	15
<b>5</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>16</b>
5.1	<i>Metoddiskussion.....</i>	<i>18</i>
<b>6</b>	<b>Slutsatser .....</b>	<b>19</b>
6.1	<i>Förslag på framtida forskning .....</i>	<i>19</i>
	<b>Referenser .....</b>	<b>20</b>

## Tabellförteckning

Tabell 1. Faktorer som påverkar sjömäns beslut att gå iland (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015). .....	4
Tabell 2. Faktorer som avgör hur stress uppfattas till sjöss (Oldenburg, Jensen, Latza, & Baur, 2009) .....	8
Tabell 3. Alternativa yrken för tidigare sjömän (Arbetsförmedlingen Sjöfart, 2017) .....	10
Tabell 4. Intervjuade sjöbefäl .....	12
Tabell 5. Intervjusvar kategoriserade efter minsta gemensamma nämnare.....	13

# 1 Inledning

En av tio sjöbefäl inom världshandelsflottan lämnar livet till sjöss efter i genomsnitt 7 år och färre sjömän stannar längre än 10 år till sjöss jämfört med tidigare (BIMCO Manpower report, 2015). Det är förhållandevis ovanligt för sjömän att stanna hela sitt yrkesverksamma liv till havs och många väljer att gå iland och byta karriär långt innan pensionsålder. Detta till följd av dåliga arbetsförhållanden till sjöss (Caesar, Cahoon & Fei, 2015). Inom världshandelsflottan finns ett globalt underskott både av sjöbefäl och manskap och under 2015 låg underskottet på 102 500 personer vilket motsvarar 6,6 % av totala antalet sjömän. Trots en ökad rekrytering samt bättre utbildningsnivå inom sjöfarten har detta underskott funnits under de senaste fem åren. Bortfallet av kompetent personal har dock minskat något under de senaste fem åren. För att kunna behålla kvalificerad och kompetent sjöpersonal inom sjöfarten kommer det i framtiden behövas samordnade ansträngningar och åtgärder för att viktiga arbetsfrågor ska hanteras (BIMCO Manpower report, 2015).

Att arbeta till sjöss skiljer sig på många sätt från att arbeta i land. Det finns en mängd olika faktorer ombord på fartygen som kan påverka både den fysiska och den psykiska hälsan negativt hos besättningen (Oldenburg, Jensen, Latza, & Baur, 2009). Det finns många anledningar till att beslutet att gå iland kan fattas men samtidigt flera likheter i varför detta val har gjorts. För att kunna förbättra förhållandena till sjöss behövs först och främst information om hur det faktiskt ser ut ute på fartygen. Hur besättningarna egentligen mår och vilka olika behov som anses viktiga kan påverka sjömäns val av att stanna kvar till sjöss, alternativt söka nya arbeten. Att ta reda på och bena ner de olika faktorerna som påverkar hälsa och trivseln är nödvändigt för att kunna få en klar bild av hur förhållandena ser ut och vad som skulle kunna göras annorlunda. Ett fartyg är en komplex värld där både arbete och fritid sker inom samma slutna yta (Progoulaki and Theotokas 2010). Detta är en faktor som inte kan bortses ifrån, framförallt när det handlar om samspelet mellan olika människor och hur de fungerar i grupp. Ofta finns det lösningar på olika problem men det är inte alltid en självklarhet vad som behöver ändras eller vari problemet ligger (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015).

Det finns många grundläggande behov hos människor som tenderar att bortses ifrån när det kommer till arbete till sjöss. För långa arbetsdagar, skiftarbete och oregelbunden arbetstid är exempel på faktorer som kan få både fysisk och psykisk påverkan på människor. Det finns också forskning som visar att sjöfart är ett högriskyrke. Mycket forskning är gjort inom trötthet ”fatigue” och stress. Likaså att det är en tuff arbetsmiljö ombord både fysiskt och psykosocialt (Oldenburg, Jensen, Latza & Baur, 2009). Hemlängtan och att känna sig instängd ombord på ett fartyg är andra exempel på faktorer som bör beaktas för att en besättning ska känna sig tillfredsställd med sin omgivning ombord på fartyget (Hystad & Eid, 2016).

När en sjöman väl bestämmer sig för att lämna livet till sjöss väntar en karriär iland. Enligt Arbetsförmedlingen Sjöfart värdesätts erfarenheten som kommer av arbetet till sjöss inom vissa yrkesområden och därför sker ofta en naturlig övergång mot yrken med viss koppling till

sjöfarten. Inom rederiverksamheter finns ofta en överrepresentation av tidigare sjöbefäl jämfört med andra yrken. Detta beror till stor del på den yrkeserfarenhet som direkt kan överföras till det nya yrket, menar HR avdelningen på ett större svenskt kryssningsrederi.

### **1.1 Syfte**

Syftet med denna rapport är att undersöka orsakerna till att många sjömän väljer att lämna sjömansyrket och istället söka sig till landbaserade yrken. Vad är det som har påverkat dem till detta beslut och hur ser livet till sjöss ut?

De specifika egenskaper hos sjömän som anses attraktiva för arbetsmarknaden iland kommer även att redogöras samt inom vilka landbaserade yrken de flesta hamnar.

### **1.2 Frågeställning**

Varför väljer sjömän att gå iland?

Hur ser arbetsmarknaden ut för sjömän som väljer att gå iland?

Vilka egenskaper hos sjömän anses attraktiva för arbetsmarknaden?

### **1.3 Avgränsningar**

Arbetet är avgränsat till svensk sjöfart samt den svenska arbetsmarknaden.

## 2 Bakgrund

Att arbeta till sjöss under hela sin yrkeskarriär har blivit ovanligt. Detta beror till stor del på att strukturella förändringar har skett inom sjöfarten. Den tekniska utvecklingen har bl.a. lett till kortare hamnanlöp och färre anställda ombord. Större fartyg stannar sällan längre än 24-36 timmar i hamn. Detta sammanräknat har lett till en ökad arbetsbörda för den enskilde sjömannen. Hamnarna ligger ofta långt från stadskärnorna vilket till viss del har lett till att sjöfartsyrket tappat sin forna identitet av att innehålla äventyr och nya upplevelser. Förr i tiden gick folk till sjöss för att se världen. Det har med tiden övergått till att man går till sjöss för att se havet (Caesar, Cahoon & Fei, 2015).

Inom internationell sjöfart sker många avhopp av sjömän vilket är ett problem som rederierna måste bemöta. För ett företag är det viktigt att kunna behålla sina anställda inom företaget. Varje gång någon säger upp sig går erfarenhet förlorad och leder till en merkostnad i form av nyrekrytering. Inom organisationer är det ofta en balansgång mellan att de anställda ska trivas och att organisationens behov ska tillgodoses. Man söker således efter en situation där både företaget och den anställda är nöjda med arbetssituationen (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015).

### 2.1 Avhopp

Inom sjöfarten finns en mängd olika faktorer som kan leda till att anställda vill lämna yrket. Jobbet till sjöss skiljer sig till stor del från ett arbete iland och kan få både fysisk och psykisk påverkan på besättningen (Hausknecht, Rodda, Howard, 2009). Under yrkeskarriären till sjöss finns det flera olika tidpunkter där risken för avhopp sannolikt är större än vid andra tillfällen. Den första tidpunkten där många avhopp sker är under de första 12 månaderna som kadett. Vanliga orsaker som brukar anges är enligt Chalmers studievägledning bl.a. otrevligt bemötande av befäl, sexism och obekväma arbetstider. Andra orsaker som nämns är dålig löneutveckling. Personer från vissa nationer har i många fall en mindre chans till karriärsutveckling än andra inom vissa rederier. Det kan t.ex. handla om att Filippiner har en obefintlig chans till att bli skeppare på svenskflaggade fartyg. Detta kan vara en av orsakerna till att sjömän lämnar yrket (Caesar, Cahoon & Fei, 2015).

Nedan (se tabell 1) följer en undersökning där 511 personer har svarat på olika frågor som handlar om faktorer som påverkar sjömäns beslut att överge sjömansyrket (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015). Undersökningen gjordes online i april-juli 2013. Av de som svarade var 96,6 % män och 3,4 % kvinnor vilket representerar hur arbetsfördelningen till sjöss ser ut. Personer från 23 olika nationer deltog i undersökningen.

**Tabell 1. Faktorer som påverkar sjömäns beslut att gå iland** (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015).

Faktorer	Medelvärde	Standardavvikelse
Dålig kommunikation med familj och vänner/social isolering	4,718	1,356
Separation från familj	4,598	1,378
Levnadsvillkor ombord	4,140	1,389
Otillräckliga vilotider	4,127	1,481
För hårt arbete i förhållande till lön	3,903	1,477
För lång varaktighet av kollektivavtal	3,638	1,421
Hård arbetsbelastning	3,585	1,486
För korta hamnanlöp	3,068	1,543
Diverse/mångkulturell besättning	2,795	1,549

(1= ej existerande, 2=oviktig, 3=mindre viktigt, 4=viktigt, 5=mycket viktigt, 6=av största vikt)

Otillräcklig kommunikation med familj och vänner är enligt denna undersökning den största orsaken till att sjömän väljer att lämna livet till sjöss. Nästan samtliga tillfrågade säger att de skulle önska att rederierna gav dem bättre tillgång till internet ombord på fartygen. Två av tre tillfrågade säger att tillgången till internet är en stark faktor till att välja ett rederi framför ett annat.

## 2.2 Isolering

Livet och arbetet ute på ett fartyg kan jämföras med ett litet samhälle inom en begränsad yta. Historiskt sett var arbetet ombord mer socialt förr i tiden. Utvecklingen av ny teknik har lett till att allt fler arbetsuppgifter kan skötas obemannat och att en person idag kan göra arbeten som förr utfördes av flera personer. Det har även i vissa fall lett till en ökad arbetsbörda för den enskilda sjömannen (Sandal, Leon & Palinkas, 2006). Att arbeta inom en begränsad yta och vara isolerad från omvärlden benämns på engelska som ICE (isolated and confined environment). Det har gjorts undersökningar på expeditioner i arktiskt klimat och även på astronauter där denna påverkan på människan har registrerats. Dessa levnadsförhållanden har varit något mer extrema än livet till sjöss men har ändå kunnat jämföras med varandra. Flera utmaningar som fanns i rymden visade sig stämma bra överens med livet ombord på ett fartyg. T.ex. att man arbetar och har sin fritid på samma plats (Hystad & Eid, 2016). Det är allt striktare scheman för fartygen nuförtiden jämfört med förr, vilket har lett till att fartygen ligger kortare tid iland. Resultatet blir färre landbesök för besättningen och därmed en minskad möjlighet till en omväxlande fritid. Det leder även till att sjömannen kan gå miste om ett naturligt avbrott i den annars förhållandevis inrutade vardagen. Möjligheten till vänskapsband med besättning från andra fartyg går därmed även förlorad (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015).

## 2.3 Separation från familj

En sak som alla sjömän har gemensamt är att de är separerade från sina familjer. Att vara separerad från familjen har visat sig vara den största orsaken till stress ombord på fartyg. Problemet med att längta efter sin familj har alltid funnits inom sjöfarten och alltid varit den största orsaken till att sjömän valt att lämna livet till havs (Robertson, 2001). Att arbeta till sjöss anses ofta mer som en livsstil än som ett yrke just för att det starkt kan påverka sjömannen och dess familj. Att lösa familjeproblem ute till sjöss är svårt och kan få svåra konsekvenser. När man har undersökt självmord på fartyg så är familjeproblem den största orsaken till att dessa begås (Thomas, Sampson & Zhao, 2003).

Att vara partner till en sjöman har visat sig kunna få vissa negativa konsekvenser. Problemen uppstår i att ständigt anpassa sig till att lämna sin partner för att sedan återförenas. Det har visat sig vara en högre risk för att drabbas av ångest och depression om man är tillsammans med en sjöman jämfört med den övriga befolkningen. Det är framförallt när kontraktet överstiger 4 veckor till sjöss som dessa problem börjar uppstå (Viljoen & Müller, 2012). Att känna ensamhet och längtan efter familjen kan även påverka säkerheten till sjöss. Depression som kan bli en följd av att vara långvarigt skild från nära och kära kan leda till att sjömannens psykologiska tillstånd försämras. Den spänning som byggs upp emotionellt kan leda till ökad stress, emotionell vakenhet och aggression vilket ökar risken för olyckor. De negativa konsekvenserna av att längta efter familjen skulle kunna minskas genom kortare tid till sjöss samt möjligheten för familjen att följa med fartyget under vissa perioder. Den ekonomiska kostnaden skulle öka för rederierna men samtidigt skulle avhoppet från yrket kunna minskas. Sjukdomar som är stressrelaterade skulle även kunna minskas vilket i slutändan skulle vara till ekonomisk fördel för rederierna (Thomas, Sampson & Zhao, 2003).

## 2.4 Sömn och trötthet

Det har gjorts många års internationell såväl som svensk forskning kring vad som styr vakenhet/trötthet och sömn och vad som kan leda till ökad trötthet (Åhsberg, 2000). Förutom den grundläggande faktorn – ju längre man är vaken desto tröttare blir man – spelar sömnens kvalitet och den enskilda individens biologiska klocka, dygnsrytm, en stor roll. Denna dygnsrytm benämns den cikadianska rytmen och finns inbyggd i en mängd olika organismer (Al-Khalili & Mcfadden, 2017). Under sömnen sker en biologisk återhämtning, det mesta i början av sömnen. De sista 2–3 timmarna av en 8 timmars sömn ger en relativt låg grad av återhämtning. Den biologiska klockan driver vakenhetsnivån på dagen och drar ner den nattetid. Människor har lite olika inställning på klockan, men de flesta har sin högsta trötthetsnivå på sennatten mellan kl. 4 och 6. Vissa har sin maximala trötthet tidigare på natten, t ex mellan kl 1 och 3 ("morgonmänniska"), andra senare på morgonen, t ex mellan 7 och 9 ("kvällsmänniska"). De tre faktorerna adderar till varandra så att lång vakentid, kort sömn och vakenhet mitt i natten nära dygnsrytmens trötthetstopp tillsammans ger en hög trötthetsrisk där sannolikheten för ofrivilliga tillnickningar är stor (Wadsworth, Allen, McNamara & Smith, 2008).

Andra faktorer som påverkar vakenhetsnivån är vilken typ av arbete man utför. Insomningsrisken är högre om arbetsuppgifterna är monotona, innebär mycket stillasittande eller om arbetsbelastningen är låg än om de är omväxlande och skiftarbetet är mentalt och fysiskt aktivt (t.ex. att man står och går). Trötthet kan sänka såväl funktionsförmåga som livskvalitet. När risken för ofrivilliga tillnäckningar finns ökar också risken för felhandlingar som kan leda till olyckor och arbetsskador. Trötthet hos bilförare bidrar exempelvis varje år till ett stort antal trafikolyckor i Sverige. Enligt Statens väg- och transportforskningsinstitut tyder undersökningar på att omkring 10–40 procent av alla trafikolyckor beror på trötthet.

Besättningar som går 2-vaktssystem blir mer utsatta för trötthet än besättningar som går 3-vaktssystem (Oldenburg, Hogan & Jensen, 2013). Ett 2-vaktssystem innebär att två styrmän delar på arbetsbördan under ett dygn och vardera arbetar sex timmar för att sedan vara lediga sex timmar. Vid ett 3-vaktssystem delar tre styrmän på arbetet och jobbar 4 timmar för att sedan vara lediga i åtta timmar. Roterande arbetschema jämfört med fast schema har även visat sig ha negativa konsekvenser på sjömannens uppmärksamhet under arbete (Oldenburg, Hogan & Jensen, 2013). Otillräcklig vila och sömn blir även en följd av ett ibland förhållandevis strikt arbete som innefattar bryggjänst, lastoperationer, hamnoperationer samt en mängd andra sysslor som ska utföras ombord (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015). Allt detta kan leda till trötthet som i sin tur leder till en mängd olika psykiska åkommor. Färre anställda på fartygen leder till att varje enskild person ombord har en större arbetsbörda. Förekomsten av jourtjänst är vanlig för fartygets maskinister. Jourtjänst går ut på att man har tjänstgöring vid behov och kan bli väckt närsomhelst under natten. Det handlar oftast om att olika larm utlöses i maskin som behöver ses över och kvitteras vilket i många fall leder till sömnbrist och stress (Rydstedt & Lundh, 2012).

## **2.5 Stress**

Stress är en naturlig reaktion för kroppen och rent evolutionsmässigt sett handlar stress om överlevnad, den har varit nödvändig för att kunna ta sig ur farliga situationer genom att kämpa eller fly. Stress ger kroppen extra energi genom ökad puls och andning samt genom att musklerna blir mer spända. Under stressresponsen frigörs även hormoner såsom adrenalin, kortisol, glukokortikoider och mineral kortikoider (Persson & Zakrisson, 2016). I dagens samhälle är det dock sällan som kroppen rent fysiskt behöver kämpa för sin överlevnad men själva stressreaktionen är densamma även i andra situationer. Det kan tex handla om att sitta fast i en bilkö eller att skriva en tenta. Kroppen kan inte alltid avgöra om det är ett verkligt hot eller inte utan reagerar efter samma förfarande. Följden av alltför många stresspåslag kan leda till problem som kraftlöshet, trötthet, sömnproblem, depression, aggressivitet och koncentrationssvårigheter. Stress kan även uppkomma genom att en person känner sig maktlös eller understimulerad och inte får använda sin fulla kapacitet (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Ett visst mått av stress är dock inte skadligt utan kan istället vara till fördel då kroppen blir mer alert och koncentrationen ökar. Det kan exempelvis handla om situationer där någonting behöver utföras snabbt (Szeto & Dobson, 2013).



Tidspressen ombord på ett fartyg kan kopplas till vilken rang och arbetsuppgift man har. I allmänhet har officerare ett stort ansvar både för personal och för fartyget samt allt material ombord vilket ökar risken för stress i allmänhet (Oldenburg, Jensen, Latza & Baur, 2009). Oregelbundna arbetstider och oplanerade situationer som kan uppstå under t.ex. lastning och lossning gör i många fall att den max tillåtna arbetstiden ombord överskrids. Det skiljer sig något mellan olika typer av fartyg. Dels skiljer det sig beroende på vilken typ av last som körs men även på fartygets storlek. Rent allmänt så är det mer stress på mindre fartyg jämfört med större. Jämför man lastfartyg och passagerarfartyg så är det mer stress på lastfartyg. Detta beror framförallt på att det är mycket fler anställda på passagerarfartyg och därmed en mindre arbetsbörda (Oldenburg, Jensen, Latza, & Baur, 2009).

Äldre sjömän som arbetat länge till sjöss har en bättre förmåga att hantera stress under långa tjänstgöringsperioder. Dock så hänger ofta erfarenhet och ansvar ihop med ålder vilket i sin tur leder till en ökad stress. Följden blir att arbetsrelaterad stress tenderar att öka med ålder. Flera stora undersökningar har visat att stressen rent allmänt till sjöss är som starkast vid åldern 50-55 år (Hystad & Eid, 2016). Under det första halvåret till sjöss kan inte den upplevda stressen kopplas till tiden ombord. Det blir först efter 6 månader till sjöss som en koppling kan göras mellan tid till sjöss och upplevd stress. Oerfarna sjömän tenderar att uppleva en högre stress ombord än erfarna sjömän (Doyle et al, 2016).

Nedan (se tabell 2) följer en undersökning från 2009 där 134 sjömän från 16 nationer intervjuades. Den visar en fördelning över hur stress uppfattas till sjöss. Separation från familjen nämndes flest gånger som en orsak till stress. Därefter följer tidspress, långa arbetsdagar, för hög temperatur under arbete samt att underordnade besättningsmedlemmar inte var tillräckligt kvalificerade för sin arbetsuppgift (Oldenburg, Jensen, Latza & Baur, 2009).

**Tabell 2. Faktorer som avgör hur stress uppfattas till sjöss (Oldenburg, Jensen, Latza, & Baur, 2009)**

<b>Faktorer</b>	<b>n</b>	<b>% (i relation till de 134 tillfrågade)</b>
<b>Fysiska stressfaktorer</b>		
Värme	24	17,9 %
Oljud	15	11,2 %
Skeppsrörelser, sjösjuka	12	9,0 %
Hårt fysiskt arbete, lyfta/bära	11	8,2 %
Avsaknad av träning	9	6,7 %
Klimatförändringar vid sjöresor	6	4,5 %
Genomsnittliga svar (n)	12,8	
<b>Psykosociala stressfaktorer</b>		
För långa arbetsdagar	28	20,9 %
Oregelbunden arbetstid	18	13,4 %
Brist på sömn	12	9,0 %
Genomsnittliga svar (n)	19,3	
<b>Sociala problem pga. långa resor</b>		
Separation från familjen	48	35,8 %
Lång vistelse ombord	19	14,2 %
Konflikter mellan besättningsmedlemmar	8	6,0 %
Isolering	7	5,2 %
Otillräcklig separation mellan arbets- och fritidsområde	3	2,2 %
Genomsnittliga svar (n)	17,0	
<b>Hög arbetsbörda</b>		
Tidspress, hektiskt arbete	30	22,4 %
Mycket arbete	11	8,2 %
Högt ansvar för egna aktiviteter	10	7,5 %
Hög press pga. beslutsfattande	8	6,0 %
Monotont	8	6,0 %
Avsaknad av självständighet	5	3,7 %
Genomsnittliga svar (n)	12,0	
<b>Problem inom ledningen</b>		
Otillräcklig kvalificering av underordnade besättningsmedlemmar	16	27,6 %
Stort ansvar över andra besättningsmedlemmar	10	17,2 %
Konflikter mellan fartygssäkerhet och ekonomiska krav	7	12,1
Genomsnittliga svar (n)	11,0	

n = antal svar inom respektive ämne

## 2.6 Kommunikation

Möjligheten till att kunna ha en god kommunikation med omvärlden är viktig för att i längden behålla sina anställda ombord på ett fartyg. Undersökningar har visat att möjligheten till att känna närvaro till sin familj samt att kunna behålla en tillräcklig kommunikation med vänner och familj är ett grundläggande behov för att sjömän ska vilja fortsätta inom yrket (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015). Kommunikation mellan fartyg och land är i relationer viktigt för familjer bl.a. för att relationen ska hålla, för att öka sjömannens moral, för att lindra stress samt för att behålla en god relation med sina barn (Tang, 2012). ILO (the International Labour Organisation) rekommenderar att alla sjömän ska ha tillgång till bra kommunikation ute på fartygen för att förhindra social isolering. Rekommendationen innefattar att sjömän ska kunna kontakta land och ha tillgång till mail och internet. Detta ska kunna erbjudas till ett resonabelt pris. För dagens generation som kommer att börja arbeta till sjöss blir internet och tillgång till sociala medier allt viktigare. Motivationen att arbeta till sjöss ökar när tillgången till internet finns och därmed ökar produktiviteten (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015).

## 2.7 Sjöbefäl som väljer att gå iland

Vilka landjobb kan komma ifråga? Och vad har sjöbefälen själva för synpunkter på sina möjligheter i land? Några svar på frågorna ges i en undersökning bland 3000 sjöbefäl som rekryteringsbolaget Faststream, rekryterare inom sjöfart världen över, gjorde i juli och augusti 2017. De svarande listade bland annat egenskaper som krävs för ett framgångsrikt sjöbefäl. Förutom kunskap och erfarenhet lyftes flera ”mjukare” egenskaper fram: förmåga till fokus, förståelse, kreativitet, attityd, positivt tänkande, engagemang, uthållighet, flexibilitet, problemlösning och tålamod. Samtliga egenskaper som värdesätts i chefskap och ledarroller inom alla branscher.

78 procent av de tillfrågade kunde dock konstatera att sjöbefäl inte nödvändigtvis blir de bästa ledarna i land på grund av skillnader mellan arbetet i land och till sjöss. 60 procent ansåg också att arbetet som sjöbefäl inte förbereder för chefsjobb i land. Studien understryker att orsaken är den hierarkiska arbetsordningen på fartyg med tydliga regler att följa medan arbetet i land har en plattare organisation där chefen behöver vara mer fritänkande och självstyrande än vad sjöbefäl behöver vara. Eftersom arbetsmöjligheterna inom sjöfart går upp och ner över tid efterfrågade såväl de svarande som rekryteringsbolaget någon form av ”slussning” till chefskap i land givet de ledartalanger som trots allt utmärker ett kunnigt sjöbefäl. 41 procent av de tillfrågade sjöbefälen har planer på att byta jobb inom de kommande två år. De områden som lockar mest är inom logistik, flyg, transport och teknik (Faststream, 2017).

## 2.8 Alternativa yrken

Nedan (se tabell 3) följer en sammanställning där alternativa yrken för tidigare sjömän listas. Listan bygger på information som inhämtats genom samtal med Arbetsförmedlingen. Dels med den vanliga Arbetsförmedlingen samt även Arbetsförmedlingen Sjöfart. De vill dock understryka att listan inte är definitiv, dvs arbeten inom andra branscher är fullt möjliga för tidigare sjöbefäl. Men det ger en fingervisning av yrken som har koppling till sjöfarten där tidigare erfarenhet av arbete till sjöss kan vara av intresse.

**Tabell 3. Alternativa yrken för tidigare sjömän** (Arbetsförmedlingen Sjöfart, 2017)

<b>Yrken</b>
Hamnchef
Fartygskonstruktör
Skeppsmätare
Sjöräddningsledare
Sjöbevakningsassistent
Fartygsinspektör
Båtbesiktningsman
Båtskadeinspektör
Fartygsklarerare
Skeppsklarerare
(Sjö)speditör
Skeppningsplanerare
Skeppsmäklare
Rederiagent
Befraktare
Befälhavare, kustbevakningen
Kustbevakningstjänsteman
Brovakt
Slussvakt
Stuveriförman
Skeppningsassistent
Skeppningschef
Skeppningskontorist
Fiskare
Båtbyggare
Hamnarbetare/Stuveriarbetare

### **3 Metod**

En litteratursökning har gjorts genom Chalmers bibliotek där relevant bakgrundsinformation och statistik har inhämtats. Som metod för insamlande av data har intervjuer med före detta sjöbefäl utförts på Sjöfartsföreningen i Stockholm. Här har ett subjektivt val gjorts då viss kännedom sedan tidigare funnits om den utvalda gruppen. Personer som blivit intervjuade i telefon har valts genom ett snöbollsurval där rekommendationer från tidigare respondenter samt rederier har använts (Denscombe, 1998).

Semistrukturerade intervjuer har genomförts för att ta reda på orsakerna till att dessa sjöbefäl har valt att gå iland och hur de ser på arbetsmarknaden. Anteckningar har förts under samtal för att sedan sammanställas och kategoriseras. Intervjuer med representanter för Arbetsförmedlingen och Transportstyrelsen samt olika HR-avdelningar har genomförts för att ta reda på vilka kunskaper och erfarenheter som är meriterande för arbete iland. Även dessa intervjuer har varit semistrukturerade och har genomförts på telefon. Anteckningar har förts under samtal.

#### **3.1 Analys**

I samtliga intervjuer har en innehållsanalys gjorts för att få fram olika kategorier som innehåller minsta gemensamma nämnare.

#### **3.2 Intervjufrågor**

##### *Före detta sjöbefäl*

- Hur länge arbetade du till sjöss?
- Vilken befattning hade du?
- Varför har du gått iland?
- Hur upplever du att arbetsmarknaden iland ser ut för tidigare sjömän?

##### *Företag*

- Har ni några före detta sjöbefäl som arbetar hos er?
- Vilken typ av tjänst?
- Vilka egenskaper hos tidigare sjöbefäl värdesätter ni?

#### **3.3 Etik**

Respondenterna har informerats om syftet med studien och att deras deltagande är frivilligt. De har garanterats anonymitet.

## 4 Resultat

Totalt har 14 intervjuer genomförts. Åtta av dessa har gjorts med före detta sjöbefäl som numera arbetar iland eller söker arbete iland. Resterande sex intervjuer har gjorts med företag som har koppling till sjöfarten. Tre av dessa företag är myndigheter och resterande är rederier. De myndigheter som kontaktats är Arbetsförmedlingen, Sjöfartsverket samt Transportstyrelsen.

### 4.1 Resultat från analys av intervjuer

Av de åtta intervjuade före detta sjöbefälen är två sjökaptener, en chief, tre överstyrmän och två andre styrmän. Åldern varierar mellan 29 och 55 år, dvs variationsbredden är 26 år. Medelvärdet på åldern är 41,5 år och standardavvikelsen är 9,9.

#### 4.1.1 Tid till sjöss/iland

Nedan (se tabell 4) följer en lista över de sjöbefäl som blivit intervjuade. Här visas hur länge de arbetat till sjöss samt hur länge de arbetat iland.

*Tid till sjöss: Medelvärde = 14,6. Standardavvikelse = 8,9*

*Tid iland: Medelvärde = 3,3. Standardavvikelse = 0,97*

**Tabell 4. Intervjuade sjöbefäl**

<b>befattning</b>	<b>Tid till sjöss (år)</b>	<b>Tid iland (år)</b>
Kapten	26	4
Kapten	20	3
Chief	30	5
Överstyrman	8	2
Överstyrman	5	2
Överstyrman	10	4
Andre styrman	12	3
Andre styrman	6	3

#### 4.1.2 Intervjusvar

Nedan (se tabell 5) följer intervjusvaren på frågan ”Varför har du gått iland?”. Svaren har kategoriserats efter minsta gemensamma nämnare.

Tabell 5. Intervjusvar kategoriserade efter minsta gemensamma nämnare.

Kategori	Innehåll	Citat
Familj / hemlängtan	-Separation från familj -Barn -Partner -Vänner -Kommunikation/Internet	”Jag tyckte det var jobbigt att vara borta så mycket från vänner och familj. Det är lätt att tappa kontakten med sina vänner när man ses så pass sällan”
Stress	-Ökande stress -Mycket pappersarbete -Oregelbundna arbetstider -Färre anställda -Ökad arbetsbörda -Striktare scheman	” Jag kände att det blev mer och mer stress till sjöss. Jag anser att det är alldeles för mycket pappersarbete. Det har blivit värre och värre med tiden. Jag skulle vilja att det blev en förenkling till sjöss vad gäller pappersarbete. Det är ett helt annat typ av arbete att jobba till sjöss idag än vad det var för 20 år sedan”.
Sömn och Trötthet	-Skiftarbete -2-vaktssystem	” Jag tyckte att arbetet i sig var kul. Men jag kände att det var för mycket sömnbrist. Även om man jobbar ett 4/8 system vilket är mycket bättre än 6/6 system, så blir det mycket arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden”.
Arbetets innehåll	-Saknar personlig utveckling -Yrket har ändrat karaktär	”Jag kände att jag inte utvecklades i mitt yrke och som person. När jag fick ett erbjudande om en landtjänst var beslutet inte svårt för mig att byta arbete”.  ”Jag anser att det är omoraliska redare där endast pengarna styr, det är en ständig vinstmaximering. Jag är även trött på att man är ständigt påpassad till sjöss nuförtiden”.

### **4.1.3 Hur arbetsmarknaden uppfattas av före detta sjöbefäl**

De flesta före detta sjöbefäl är överens om att arbetsmarknaden är bredare för tidigare maskinbefäl jämfört med tidigare däcksbefäl. De orsaker som nämns i intervjuer är att den tekniska biten är lättare att direkt överföra till landbaserade yrken. Av tidigare däcksbefäl nämns även att många yrken som är relaterade till sjöfarten ofta har en stark koppling till geografien vilket är en begränsning för möjligheten att hitta ett arbete.

## **4.2 Intervju med rederier**

Samtliga respondenter som intervjuats på rederierna arbetar som HR chefer inom tank, kryssning samt ropax.

- Rederi 1, Kryssning, 600 ilandanställda varav 30 har en tidigare karriär till sjöss.
- Rederi 2, Ropax, två av sju personer i ledningsgruppen är tidigare sjöbefäl. I princip hela avdelningen Ship Management består av tidigare sjöbefäl.
- Rederi 3, Tank, 14 ilandanställda varav 3 tidigare sjöbefäl

På många svenska rederier arbetar ett flertal tidigare sjöbefäl inom landbaserade tjänster. Vid intervju med tre olika HR (human resources) avdelningar inom några svenska rederier kan detta bekräftas och det finns en likhet i hur rekryteringen bedrivs. Bland de tjänster som ofta erbjuds tidigare sjöbefäl går det att utläsa ett mönster där den specifika erfarenheten från sjön har kunnat tas till vara. Vanligaste förekommande är att rederierna anställer sjöbefäl som tidigare arbetat inom det egna rederiet. Därigenom finns redan en kunskap om personens erfarenheter och personlighet vilket förenklar rekryteringen. Det blir även en relativt smidig övergång för ett sjöbefäl att arbeta på landsidan inom samma rederi då man redan är insatt i företagets arbetssätt, policy och datasystem som ofta är specifika för det enskilda företaget.

”De egenskaper av betydelse som vi söker efter är erfarenhet och kompetens inom det område som man verkar. Inom tex sjösäkerhet är det viktigt att ha kunskap om hur det verkligen fungerar på ett fartyg för att kunna utveckla säkerheten generellt. Vad gäller ledaregenskaper så är det inte en given talang bara för att man har erfarenhet från sjön. I allmänhet är i första hand sakkunskap inom ett visst område av stor vikt”. ( HR chef inom ett större svenskt ropax rederi)

Rederierna nämner ett antal olika kategorier av yrken där det är vanligt förekommande att tidigare sjöbefäl arbetar. Bland dessa tjänster nämns bland annat: inspektörer inom olika områden, fleetmanagers, arbeten inom sjösäkerhet, den tekniska driften i allmänhet, upphandlingar, administration inom det nautiska och tekniska området samt utfärdande av certifikat.

”Det blir en smidig övergång när tidigare sjöbefäl går över till landsidan. De kan redan systemen ombord på fartygen vilket är en merit” (HR chef inom ett svenskt tank rederi)



Bland de egenskaper som anses meriterande för arbete inom rederier nämns bland annat den yrkeskunskap och erfarenhet som tidigare sjöbefäl har fått från sin tid till sjöss. När det kommer till sjösäkerhet, som är ett stort område inom sjöfarten, betonar flera rederier att det är viktigt att ha kunskap om hur det verkligen fungerar ute på fartygen för att kunna utveckla säkerheten generellt. Det handlar om kunskaper som bara kan erhållas genom praktiskt arbete på fartyg.

### **4.3 Samtal med myndigheter**

De intervjuvar som ges av myndigheter liknar till stor del svaren som kommer från rederierna. Det är framförallt yrkeserfarenheten som ges av livet till sjöss som är av stort intresse för de tjänster iland som har en direkt koppling till sjöfarten. Samtliga myndigheter betonar även att personliga egenskaper spelar en viktig roll.

#### **4.3.1 Transportstyrelsen**

”Hos oss på Transportstyrelsen arbetar ca 50 stycken tidigare befäl av totalt 340 anställda” (HR avdelningen). Av tidigare befäl finns inspektörer av alla olika slag, handläggare som bl.a. utfärdar certifikat, utveckling av olika slags regler samt vid förhandling med IMO i London. De arbetar även med analys av olyckor i förebyggande syfte. Framförallt är det tidigare sjökaptener, sjöingenjörer och skeppsbyggare som arbetar på transportstyrelsen.

”Den yrkeserfarenhet som kommer av att ha arbetat till sjöss är mycket viktig för oss. Andra egenskaper vi söker efter är en god förmåga att kunna uttrycka sig väl i tal och skrift samt viljan att utvecklas inom sitt yrke” (HR avdelningen).

#### **4.3.2 Sjöfartsverket**

”Sjöfartsverket har ett brett ansvarsområde, allt ifrån uppdatering av sjökort, vind- och vatteninformation till sjö- och flygräddning och lotsservice. Verket har även ansvar för farleder och underhåll, Trollhätte kanal och Södertälje kanal samt diverse service knuten till sjöfart. Inom alla dessa områden har vi nytta av den kunskap som ett sjöbefäl besitter, givet personlighet och särskild erfarenhet och bakgrund” (HR avdelningen). Sjöfartsverket påpekar även att det som inom de flesta yrken även är viktigt med personliga egenskaper.

#### **4.3.3 Arbetsförmedlingen**

Vid samtal med Arbetsförmedlingen framgår att de inte har någon särskild struktur för att få in tidigare sjöbefäl på den landbaserade arbetsmarknaden. Det finns dock vissa yrken som generellt visat sig vara vanliga för tidigare sjömän att söka sig till och där den speciella erfarenheten från havet är av stort intresse. Tex kan nämnas att landbaserad tjänst inom rederier ofta är en naturlig övergång för många sjömän som valt bort att arbeta till sjöss. Det finns även en överrepresentation inom landbaserad transport som till stor del liknar sjöfarten, åtminstone när det gäller logistik och godshantering.

”Arbetsmarknaden är en fri marknad och det finns ingenting som sätter hinder för att söka arbete fritt. Tidigare erfarenhet och personlighet spelar som alltid en viktig roll i arbetssökandet” (Arbetsförmedlingen Sjöfart).

## 5 Diskussion

Resultatet i denna undersökning visar tydligt på flera orsaker som tillsammans leder till att sjömän väljer att gå iland. Det finns en stark tendens till att inte vilja stanna ett helt yrkesliv till sjöss och flera problem som leder till avhopp. I allmänhet tycks det finnas många starka åsikter om hur det är att arbeta på ett fartyg och samtliga tillfrågade i denna studie har mycket att berätta om arbetet och förhållandena till sjöss. Det verkar som att många vill dela med sig av sina erfarenheter om livet ombord. Perspektivet har varit svenskt genom arbetet men de resultat som framkommit ligger väl i linje med tidigare internationella studier som genomförts (Oldenburg, Jensen, Latza & Baur, 2009).

När det kommer till hur respondenterna har svarat vad gäller separation från familj och vänner finns en tydlig trend till att detta är en stark orsak till att vilja lämna livet till sjöss. Detta stämmer bra överens med tidigare forskning inom området, där en kombination av dålig kommunikation samt separation från familj visat sig vara den starkaste orsaken till avhopp (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015). Det tyder även på att orsaken till avhopp till stor del är liknande mellan svenska och internationella förhållanden. Samtidigt är denna orsak till avhopp svår att göra någonting åt. För att en sjötransport ska kunna utföras krävs att besättningen är borta från nära och kära. Det ligger i yrkets natur, separation från familjen är en faktor som måste accepteras. Ett alternativ skulle var kortare tjänstgöringsperioder (Thomas, Sampson & Zhao, 2003). Resultatet av detta skulle bli fler resor till och från fartygen, med en naturlig följd av ökade rederikostnader (avsnitt 2.3). Detta skulle dock kunna vägas upp av en gladare besättning med följderna av ett bättre utfört arbete. Svenska sjömän har förhållandevis korta tjänstgöringsperioder jämfört med exempelvis Filippiner som ofta är borta i nio månader i streck för att sedan komma hem, utan lön, i 4 månader. Få svenskar hade accepterat dessa villkor varför en förändring vore eftersträvsvärd om svensk sjöfart ska kunna stå upp för jämställdhet.

Samtliga svaranden har i intervjuerna nämnt kommunikation med omvärlden som en viktig komponent till välmående ombord på fartygen (Tabell 5). Den tidigare forskningen inom området visar ett liknande resultat där tillräcklig kommunikation med familj och vänner är ett behov som är grundläggande för att vilja stanna kvar inom sjömansyrket (Papachristou, Stantchev & Theotokas, 2015). Möjlighet till en god kontakt mellan fartyg och land kan tyckas vara en självklarhet i dagens samhälle men så är inte fallet inom alla rederier. Tekniken till god kommunikation finns redan sedan länge och således är det rederiernas brist på vilja som står i vägen. Snabbt internet möjliggör en närmre kontakt med familj och vänner och är ett förhållandevis enkelt sätt att kunna dämpa hemlängtan. Detta är en faktor som går att göra någonting åt så länge ambitionen finns.

När man ser till resultatet efter genomförda intervjuer berättar flera av de tillfrågade att de saknar en personlig utveckling till sjöss (Tabell 5). Många anser i allmänhet att möjligheterna till en vidareutveckling inom ett yrke är större iland. Detta kan till stor del handla om själva

strukturen till sjöss. En av sjökaptenerna berättar under intervju att det finns en kultur av att nya idéer inte alltid uppskattas till sjöss vilket förhindrar den personliga vidareutveckling inom yrket (Tabell 5). Enligt HR avdelningen på ett svenskt kryssningsrederi finns en större positiv inställning till förändring iland vilket leder till att många personer med nya kreativa idéer inte vill fortsätta att arbeta till sjöss.

Flera av respondenterna som arbetat till sjöss under många år påpekar att yrket ändrat karaktär under senare år. I intervju berättar de att det blivit alldeles för mycket administrativt arbete på fartygen. Det har blivit ett annat yrke än när de började arbeta till sjöss. Detta beror till stor del på att det blir mindre och mindre besättningar och varje person tvingas till en större arbetsbörda inom ett bredare område (Caesar, Cahoon & Fei, 2015). En sjökaptan eller chief har både administrativt och nautiskt/tekniskt ansvar över ett fartyg. Det är en ”spretig” tjänst där många bollar måste hållas i luften samtidigt påpekar en sjökaptan under intervju. Mycket av arbetstiden går åt andra sysslor än vad tjänsten historiskt sätt handlat om, dvs framförandet av fartyget. Det talas ofta om säkerhet till sjöss och detta kan vara en bidragande orsak till vissa olyckor till sjöss. För många olika arbetsområden kan leda till stress vilket i sin tur kan resultera i trötthet och sömnproblem med en sämre uppmärksamhet till följd (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Ett alternativ skulle kunna vara att personer med annan utbildning sköter det administrativa arbetet ombord på fartygen. Det finns ingen anledning till att inneha en nautisk utbildning samt många års erfarenhet till sjöss för att kunna utföra många av de arbeten som förväntas av en sjökaptan, tex arbetsscheman, löner eller andra administrativa uppgifter.

Trötthet till följd av dålig sömn är ett problem till sjöss som tas upp av flertalet före detta sjöbefäl i denna studie. Det verkar stämma bra överens med den tidigare forskning där bl.a. skiftarbete och jourtjänst nämns som två bidragande orsaker till detta (avsnitt 2.4). Skiftarbete är mycket vanligt förekommande till sjöss och är en starkt bidragande faktor till att kroppens biologiska klocka störs, den s.k. cikadianska dygnsrytmen (Al-Khalili & Mcfadden, 2017). Frågan är om det går att komma ifrån detta till sjöss? Dagens besättningar är förhållandevis små vid en jämförelse med hur sjöfarten tidigare såg ut (avsnitt 2). Fartygen är även större och måste kunna vara i tjänst dygnet runt. För att komma runt sömnbristen till sjöss måste alltså fler personer anställas, vilket inte verkar vara den allmänna trenden till sjöss. Trenden verkar tvärtom gå mot mindre besättningar (Caesar, Cahoon & Fei, 2015). Olyckor sker på grund av trötthet, vilket tidigare forskning kring bilolyckor hos Statens väg- och transportforskningsinstitut har visat (avsnitt 2.4). Med tanke på hur pass stora konsekvenserna kan bli vid en fartygsolycka, borde sömnbristen tas på större allvar. Enligt flera av respondenterna är sjöfarten en bransch där det i stor utsträckning är underförstått att behöva arbeta övertid. I många fall är detta snarare regel än undantag. På fartyg där besättningen går ett 2-vaktssystem blir sömnbristen som mest påtaglig och här förväntas sjömannen ofta, utöver sin 12 timmars arbetsdag, även utföra jobbrelaterade sysslor på sin fritid (Oldenburg, Hogan & Jensen, 2013). Det blir alltså omöjligt med en hel natts sömn. Men detta accepteras av rederier och anställda och kan således fortgå.

Samtliga rederier som intervjuats i denna rapport nämner sjömäns tidigare erfarenhet som något positivt för ett landbaserat arbete inom deras organisation. Samtliga av dessa företag har dock redan en stark koppling till sjöfarten varför detta svar inte är förvånande. Liknande svar ges av Transportstyrelsen och Sjöfartsverket som även dessa är starkt kopplade till sjöfarten. Med tanke på den starka koppling dessa företag har till sjöfarten, kan dessa inte representera hur den allmänna arbetsmarknaden ser ut för tidigare sjömän. En vidare studie av hur pass attraktiva sjömän är på en bredare arbetsmarknad vore intressant. Arbetsförmedlingen gav flera exempel på alternativa yrken för sjömän (Tabell 3), men har i allmänhet inte någon speciell strategi för att slussa ut före detta sjömän på en bredare landbaserad arbetsmarknad.

Att arbeta till sjöss är ett yrke där den anställde ofta tvingas finna nya lösningar till problem som kan uppkomma ute på ett fartyg. Sjomän tvingas således ofta vara problemlösare. En större kunskap på landsidan om dessa egenskaper hos sjömän skulle göra yrkeserfarenheten från sjölivet till en större tillgång för ett landjobb.

## **5.1 Metoddiskussion**

En kvalitativ forskningsmetod har använts i denna studie där de genomförda intervjuerna har varit semistrukturerade. Denna metod har använts för att kunna få ett större djup i svaren jämfört med om frågorna varit strukturerade. Det har öppnat upp för möjligheten till ett friare samtal där respondenterna tillåtits tala fritt kring ämnet. En kvantitativ studie i form av enkätundersökning hade kunnat generera fler svar från ett större antal respondenter. Därigenom hade fler åsikter från ett bredare urval kunnat återges. Däremot hade en sådan studie kunnat missa andra ståndpunkter som blivit följden av den fria dialogen. En högre validitet för denna rapport hade dock kunnat ges om både kvalitativ samt kvantitativ metod använts i kombination. En större bredd i respondenternas befattnings hade även varit intressant för att kunna utreda om någon koppling mellan befattnings och orsak till avhopp från sjöfarten förelåg. Intervjuer med myndigheter samt rederier genomfördes semistrukturerat. Ett mönster i svaren noterades tidigt varför fler intervjuer inte ansågs nödvändiga för att uppnå en högre reliabilitet i denna studie. Det hade även varit av intresse att intervjua företag inom andra branscher men med tanke på arbetets storlek och given tidsram har fokus lagts på företag med specifik koppling till sjöfarten.

## **6 Slutsatser**

Resultatet visar att separation från familjen är den enskilt största orsaken till att många sjömän väljer att lämna livet till sjöss. Detta gäller både nationellt och internationellt. Stress samt dålig sömn och trötthet spelar även en stor roll i detta beslut. Arbetet till sjöss skiljer sig i sin helhet till stor del nuförtiden jämfört hur det tidigare varit vilket många erfarna sjömän anser vara en negativ utveckling. Det har blivit mindre besättningar och mer administrativt arbete som sammantaget har ökat arbetsbördan för den enskilda sjömannen.

Före detta sjömän anses ofta attraktiva på arbetsmarknaden inom vissa specifika yrkesområden. Hit hör yrken som har en stark koppling till sjöfarten där yrkeserfarenheten från livet till sjöss direkt kan överföras till tjänsten iland. Arbete inom rederinäringen är vanligt för tidigare sjömän och övergången mot landsidan sker ofta inom samma rederi. Ofta tillsätts även tjänster inom myndigheter som Transportstyrelsen och Sjöfartsverket där kopplingen till sjöfarten är naturlig. Säkerhets- och tekniska frågor kring fartyg sköts ofta av före detta sjömän där erfarenheten i vissa fall är ett krav.

### **6.1 Förslag på framtida forskning**

Då denna studie fokuserar på orsaken till avhopp skulle det vara intressant med en vidare forskning som fokuserar på vad som skulle kunna förbättras inom sjöfarten? Vad kan göras för att behålla sjömän inom yrket? Går det att ändra på delar inom sjöfarten eller är det så att man helt enkelt får acceptera arbetsförhållandena till sjöss. Vad kan rederierna ändra på för att få en bättre arbetsmiljö till sjöss och viktigast av allt, finns viljan att förbättra arbetsmiljön inom sjöfarten?

## Referenser

Al-Khalili, J., Mcfadden, J. (2017). *Life on the edge. The coming age of quantum biology. Great Britain: Bantam Press*

BIMCO/ICF (2015) Manpower report- *the global supply and demand for seafarers in 2015*, Bagsvard: BIMCO

Caesar, L. D., Cahoon, S., & Fei, J. (2015). *Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: Opportunities for further research. WMU Journal of Maritime Affairs, 14(1)*, 141-157. doi:10.1007/s13437-015-0078-0

Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R (1983) *A global measure of perceived stress. J Health Soc Behav 24(4):385–396*

Denscombe, M. (1998) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskapen* ISBN:91-44-01280-2 Studentlitteratur

Doyle, N., MacLachlan, M., Fraser, A., Stilz, R., Lismont, K., Cox, H., & McVeigh, J. (2016;2015;). *Resilience and well-being amongst seafarers: Cross-sectional study of crew across 51 ships. International Archives of Occupational and Environmental Health, 89(2)*, 199-209. doi:10.1007/s00420-015-1063-9

Faststream. (2017). *Maritime executives your thoughts*. Hämtad 2018-01-13, från: <http://faststream.com/media/137617/Maritime-Executive-Your-Thoughts.pdf>

Hausknecht J, Rodda J, Howard M (2009) *Targeted employee retention: performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. Hum Resour Manag 48(2):269–288*

Hystad, S. W., & Eid, J. (2016). *Sleep and fatigue among seafarers: The role of environmental stressors, duration at sea and psychological capital. Safety and Health at Work, 7(4)*, 363-371. doi:10.1016/j.shaw.2016.05.006

Oldenburg, M., Jensen, H., Latza, U., & Baur, X. (2009). *Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships. International Journal of Public Health, 54(2)*, 96-105. doi:10.1007/s00038-009-7067-z

Oldenburg, M., Hogan, B., & Jensen, H. -. (2013). *Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. International Archives of Occupational and Environmental Health, 86(1)*, 1-15. doi:10.1007/s00420-012-0801-5

Papachristou, A., Stantchev, D., & Theotokas, I. (2015). *The role of communication to the retention of seafarers in the profession*. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(1), 159-176. doi:10.1007/s13437-015-0085-1

Persson, P.B. & Zakrisson, A. (2016), "Stress", *Acta Physiologica*, vol. 216, no. 2, pp. 149-152.

Progoulaki M, Theotokas I (2010) *Human resource management and competitive advantage: an application of resource-based view in the shipping industry*. *Mar Policy* 34(30):575–582

Robertson, J., (2001), *The Effects of Short-term Work-related Separation on Couple Relationships: Army Servicemen, Merchant Seamen and Commuters Compared*. MSc Thesis, Institute of Psychiatry, Kings College, London, UK.

Rydstedt, L. W., & Lundh, M. (2012) "The relationship between psychosocial working conditions and perceived safety climate for engine room officers in the Swedish merchant fleet" *Sociology Studies*, Vol 2 (2012) No 1

Sandal GM, Leon GR, Palinkas L. (2006)*Human challenges in polar and space environments*. *Rev Environ Sci Biotechnol* 2006;5:281e96.

Statens väg- och transportforskningsinstitut (2017), *Trötthet hos förare*. Hämtad 2017-01-28 från <https://www.vti.se/sv/forskningsomraden/trotthet/>

Szeto AH, Dobson KS (2013) *Mental disorders and their association with perceived work stress: an investigation of the 2010 Canadian Community Health Survey*. *J Occup Health Psychol* 18(2):191–197. doi:10.1037/a0031806

Tang, L. (2012), "Waiting together: Seafarer-partners in cyberspace", *Time & Society*, vol. 21, no. 2, pp. 223-240.

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

Viljoen, C. J., & Müller, J.,C. (2012). *A narrative hermeneutical adventure: Seafarers and their complex relationship with their families*. *Hervormde Teologiese Studies*, 68(2), 1-12. Från: <http://proxy.lib.chalmers.se/login?url=https://search-proquest-com.proxy.lib.chalmers.se/docview/1018568459?accountid=10041>

Wadsworth EJK, Allen PH, McNamara RL, Smith AP(2008). *Fatigue and health in a seafaring population*. *Occup Med* 2008;58:198e204.

Åhsberg E (2000). *Dimensions of fatigue in different working populations*. *Scand J Psychol* 2000;41:231e41.