

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för Sjökapten

ARBETSPLATSER TILL SJÖSS

Vad styr valet av arbetsplats hos sjöfolk?

Pelle Samuelsson



26:2018

Datum för godkännande: 17.12.2018
Handledare: Bengt Malmberg

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Sjökapten
Författare:	Pelle Samuelsson
Arbetets namn:	Arbetsplatser till sjöss - Vad styr valet av arbetsplats hos sjöfolk?
Handledare:	Bengt Malmberg
Uppdragsgivare:	Högskolan på Åland

Abstrakt

I det här arbetet undersöker jag hur sjöfolk tänker vid val av arbetsplatser till sjöss. I bakgrunden beskriver jag först kort hur sjöyrket har förändrats med tiden och sedan ägnas en stor del åt dagens arbetsplatser, det vill säga olika fartygstyper. Bakgrunden tar även upp aspekter som löner, äventyr, kollegor, bekvämlighet/tillgänglighet och motivation.

Metoden jag har använt mig av är en enkätundersökning som har besvarats av 21 aktiva sjömän/kvinnor från Finland, Åland och Sverige. Enkäten hade tre delar där första delen var frågor om respondenten själv, andra delen var angående respondentens nuvarande arbete och utbildning och tredje delen var för att få reda på hur respondenten tänkte vid val av arbetsplats.

I resultatdelen presenteras alla resultat från enkätundersökningen, slutsatsen blev bland annat att majoriteten av respondenterna prioriterar hög lön och en bra längd på arbetspass och ledighet.

Nyckelord (sökord)

sjöfart, fartygstyper, arbetsplats, lön

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
26:2018	1458-1531	Svenska	43 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
11.12.2018	30.11.2018	17.12.2018

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Nautical Science
Author:	Pelle Samuelsson
Title:	Workplaces at Sea – What Controls How Seafarers Choose Workplace?
Academic Supervisor:	Bengt Malmberg
Technical Supervisor:	Åland University of Applied Sciences

Abstract

In this thesis I investigate how seafarers think when they choose workplaces at sea. In the background I briefly describe how the work of seafarers have changed over time, and then a large part is devoted to today's workplaces, that is, different types of ships. The background also includes the aspects salary, colleagues, comfort/availability and motivation.

The method I have used is a survey that has been answered by 21 active seafarers from Finland, Åland Islands and Sweden. The survey had three parts: The first part was questions about the respondent's person, the second part was about the respondent's education and current work, and the third part was to find out how the respondent was thinking when choosing workplace.

In the result part of the thesis, all the results from the survey are presented. The conclusion was, among other things, that the respondents prioritize a high salary and a suitable length of the shifts/vacation.

Keywords

shipping, shiptypes, workplace, salary

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
26:2018	1458-1531	Swedish	43 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
11.12.2018	30.11.2018	17.12.2018

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<i>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</i>	3
Figurförteckning	5
Definitioner	6
<i>1. INLEDNING</i>	7
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar	7
1.3 Avgränsningar	7
<i>2. BAKGRUND</i>	9
2.1 Hur sjömansyrket har förändrats med tiden	9
2.2 Dagens arbetsplatser	11
2.1.1 Kryssningsfartyg	11
2.1.2 Färjor	12
2.1.3 Ro/Ro – Fartyg	12
2.1.4 Ro/Ro - Car Carrier	13
2.1.5 Torrlastare	14
2.1.6 Tankers	15
2.1.7 Containerfartyg	16
2.1.8 Privatjakt	16
2.1.9 HSC-Fartyg	17
2.1.10 Isbrytare	18
2.1.11 Supply-fartyg	19
2.1.12 Bogserbåtar	20
2.1.13 Forskningsfartyg	21
2.1.14 Kylfartyg	22
2.3 Löner	22
2.4 Kollegor	23
2.5 Äventyret med jobbet	23
2.6 Bekvämlighet/tillgänglighet	23
2.7 Motivation - Maslows behovshierarki	23

<i>3. METOD</i>	25
<i>3.1. Respondenter</i>	25
<i>4. RESULTAT</i>	26
<i>4.1 Resultat del 1 enkät</i>	26
<i>4.2 Resultat del 2 enkät</i>	29
<i>4.3 Resultat del 3 enkät</i>	32
<i>5. DISKUSSION</i>	36
<i>6. SLUTSATS</i>	36
<i>KÄLLOR</i>	38
<i>Bilagor</i>	41

Figurförteckning

Figur 1.	Kryssningsfartyg, Symphony of the Seas (iCruise, 2018)
Figur 2..	Färja, M/S Rosella (Shipspotting, 2017)
Figur 3.	Ro/ro-fartyg, Finnsky (Shipspotting 2012)
Figur 4.	Ro/ro car carrier, M/S Titania (Shipspotting 2012)
Figur 5.	Bulkfartyg, M/S Afalina (Marinetraffic 2016)
Figur 6.	Tanker, M/T British Hazel (Tynebuiltships 19XX)
Figur 7.	Containerfartyg, OOCL Hong Kong (Marinetraffic 2017)
Figur 8.	Privatjakt, M/Y Bacarella (Shipspotting 2017)
Figur 9.	HSC Fartyg, HSC Express (Shipspotting 2018)
Figur 10.	Isbrytare, Polaris (Sjöfartstidningen 2016)
Figur 11.	Supply fartyg vid plattform (Marineengineering 2018)
Figur 12.	Bogserbåt, RT Raven (Marinetraffic 2018)
Figur 13.	Forskningsfartyg, M/S Skagerak (Sjöfartstidningen 2013)
Figur 14.	Kylfartyg, Avelona Star (Vesselfinder 2013)
Figur 15.	Maslows pyramid (Lattattlara.com 2016)
Figur 16.	Enkät fråga 1 (Survio.com 2018)
Figur 17.	Enkät fråga 2 (Survio.com 2018)
Figur 18.	Enkät fråga 3 (Survio.com 2018)
Figur 19.	Enkät fråga 4 (Survio.com 2018)
Figur 20.	Enkät fråga 5 (Survio.com 2018)
Figur 21.	Enkät fråga 6 (Survio.com 2018)
Figur 22.	Enkät fråga 11 (Survio.com 2018)
Figur 23.	Enkät fråga 12 (Survio.com 2018)
Figur 24.	Enkät fråga 13 (Survio.com 2018)

Definitioner

Ro/Ro	Roll on/Roll off
Ro/Pax	Roro/Passagerar
STCW	Standards of Training, Certification and Watchkeeping
IMO	International Maritime Organisation
PSV	Plat-form Supply Vessel
CTV	Crew Transport Vessel
Ro/Con	Roro/Container
M/S	Motorship
M/V	Motorvessel
M/T	Motortanker
M/Y	Motoryacht
IBC	International Bulk Chemical (code)
LPG	Liquid Petroleum Gas
LNG	Liquid Natural Gas
TEU	Twenty Feet Equivalent Unit (tjugo foots container)
HSC	High Speed Craft
DP	Dynamic Positioning

1. INLEDNING

Under min praktik och på mina sommarjobb har jag tjänstgjort på fem olika typer av fartyg, men vad finns det mera?

Det finns en mängd olika arbetsplatser till sjöss. Som sjöfartsstuderande får man lära sig om en relativt stor mängd av dessa i skolbänken och på praktiken, men inte alla. Jag är nyfiken på vad det egentligen finns för fartyg som man kan jobba på efter en sjökaptensexamen eller el/maskiningenjörsexamen och vad det är som får folk att jobba där de jobbar. Är det lönen, äventyret, bekvämligheten, typ av fartyg, längd på arbetspass eller vad är det egentligen?

Detta arbete kommer att handla om olika arbetsplatser (framförallt fartyg) till sjöss och varför man väljer att jobba just där. Jag kommer att som bakgrund punkta upp en mängd olika fartyg och förklara lite skillnader, för/nackdelar, och i allmänt förklara vad varje fartygstyp sysslar med.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att ta reda på vad som styr valet av arbetsplatser hos sjöfolk och att ta reda på till vilken grad dessa är nöjda med sina arbetsplatser. Ett delsyfte med studien är även att göra ett slags index över dagens arbetsplatser, framförallt fartyg, till sjöss.

1.2 Frågeställningar

- Hur har sjöyrket förändrats med tiden?
- Vad finns det för arbetsplatser till sjöss?
- Vad är det som får sjöfolk att välja just sin arbetsplats?
- Är de nöjda med sin arbetsplats?

1.3 Avgränsningar

Denna studie kommer inte att lägga stor vikt vid löner då dessa skiljer sig för mycket individuellt mellan rederier, länder och storleken på fartyget och inte lika mycket mellan olika fartygstyper.

Studien är även begränsad till att endast undersöka vad driftbesättningen tänker på vid val av arbetsplatser. Alltså hotell- och restauranganställda ombord ingår inte. Lotsar och temporärt inhyrd personal ombord kommer inte heller att ingå.

2. BAKGRUND

Detta kapitel beskriver de olika faktorerna som kan tänkas spela in när en sjöman eller kvinna väljer sin arbetsplats. Vi kommer börja med hur sjöyrket har förändrats med tiden och där kommer längden på arbetspass in, sedan kommer en stor del av kapitlet att beskriva vad det finns för olika typer av fartyg idag, lite hur dem ser ut, vad dem gör, olika storlekar och så vidare. Vidare kommer en liten del vardera om löner, kollegor, äventyret med jobbet, tillgänglighet/bekvämlighet och till sist motivation.

2.1 Hur sjömansyrket har förändrats med tiden

”Sedan uråldrig tid har människan använt sig av vinden såsom framdrivningsmedel för skepp och båtar. Genom århundraden ha dessa redskap för sjökrig, varu- och persontransport samt fiske alltmera fulländats, och ännu vid det senaste sekelskiftet (1800-1900) utgjorde de seglande stora handelsskeppen samt kustfararna och fiskebåtarna ett imponerande inslag i sjötrafiken.

Besättningarna på alla dessa segelfartyg fingo genomgå en hård men god skola. De blevo sjömän från topp till tå, och deras trofasta kärlek till havet var av största betydelse för handelsförbindelserna över och näringsfånget ur detta element. När det gällde, försvarade de bakom kanonerna sitt land och inom handelsflottan de rederier skeppen tillhörde.

Nu är segelfartygens tid i det närmaste förbi, och sjömännen av den gamla stam, som fick hela sin grundläggande yrkesutbildning på dylika fartyg, bli alltmer fåtaliga.”

Så börjar Hägg (1943) sin bok *Under segel – en skildring från segelflottarnas tid* från 1943. Vad han ville poängtera med detta var att den gamla tidens sjöman i stort sett var borta, och nu, 83 år senare, är de helt borta. Med ”den gamla tidens sjöman” menar jag ungdomar som gick ombord som jungmän utan någon som helst utbildning och sedan arbetade sig upp i leden med i princip enbart praktisk erfarenhet som enda utbildning. Detta påstår jag är den största förändringen inom sjömansyrket, hur sjömännen skapas. Detta beror förstås på en rad faktorer, varav den största är alla oändliga regler och regelverk som kommit till och skall följas för att ett fartyg skall få segla. Ett av alla dessa är konventionen Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW) (IMO 1978) som specificerar hur sjömännen skall vara utbildade.

Vad som också har förändrats genom åren är förstås fartygen, och därmed yrket i sig. Fartygen blev, och blir, bara större och större och besättningarna mindre och mindre. Automatiseringen ökar och utvecklas fortfarande för fullt. Sjöhistoriska Museet (2016)

nämner i en artikel där de jämför nytt och gammalt, att det idag till exempel är möjligt att framföra en 397 meters containerskuta med bara en driftbesättning på 13 personer. Det utvecklas även idag fartyg som ska fungera helt autonomt. Ledande inom detta område är just nu, enligt en artikel från Walker (2018), företag så som Rolls-Royce (u.å.), Yara och Kongsberg (2017).

Arbetspassens längd har också förändrats med tiden, förr var det vanligt att sjömannen anställdes ett pass i taget. Detta i kombination med att sjöresorna tog längre tid gjorde att arbetspassen generellt sett var mycket längre än idag. Till exempel framhäver Sjöhistoriska Museet (2016) i sin artikel ”Att bli sjöman i början av 1900-talet” att en långresa i början/mitten på 1900-talet med ett av de stora barkskeppen kunde ta mellan 100-120 dagar, så då förstår man att ett fyra veckors arbetspass inte är att tänka på.

Idag finns det fortfarande fartyg ute i världen där delar av besättningen kan vara anställda ett kontrakt i taget och då kan passen i undantagsfall bli upp emot ett år långa. Jag träffade, under en praktik, sensommaren 2015, på en filippinsk sjöman som hade varit ombord i runt 10 månader, men han påstod att hans kontrakt vanligen var ungefär 5-6 månader åt gången. International Transport Workers' Federation (2018), som är ett internationellt förbund där över 700 fackförbund för arbetare inom transportsektorn är med, har tagit fram två kollektivavtal: Ett standardavtal, ITF Standard Collective Agreement (2015), där kontraktslängden skall vara 5-7 månader, och ett av för bekvämlighetsflaggade fartyg, ITF Uniform “TCC” Collective Agreement (2015), där kontraktslängden skall vara 8-10 månader.

Vanligast idag överlag, speciellt hos oss i Norden, är dock att sjömannen är fast anställd i rederiet och är ledig lika mycket som han jobbar, eventuellt ledig lite längre än han jobbar eller tvärtom, beroende på avtal. Arbetspassens längd skiljer sig mycket från rederi till rederi och från flagga till flagga så det är svårt att se någon röd tråd i det globalt sett. Vad som kan sägas är dock att här i Norden där vi har mycket färjor och Ro/Pax-färjor, mindre kryssningsfartyg, mindre/medelstora torrlastare, och offshore fartyg så är arbetspassen sällan över två månader. Av egen erfarenhet vet jag att till exempel de svenska färjorna och Ro/Pax-färjorna brukar ha arbetspass på mellan 1-3 veckor.

2.2 Dagens arbetsplatser

Vad finns det då för arbetsplatser idag? Det finns en mängd olika, själv har jag jobbat och praktiserat på fem olika och i det här kapitlet kommer jag att ta upp dessa fem och en mängd andra fartygstyper och förklara grundprinciperna.

2.2.1 Kryssningsfartyg

Kryssningsfartyg, se figur 1, finns idag i alla möjliga storlekar. Enligt Sjöfartens Bok (2013) finns allt från småkryssare på bara 100 meter till världens största på runt 360 meter. Det som gör ett fartyg till ett kryssningsfartyg kan man säga är att "resan är målet". Man är där för att roa sig ombord med mat, dryck, underhållning och andra exklusiviteter och ibland går man inte ens av fartyget om det stannar på olika destinationer på vägen.



Figur 1. Kryssningsfartyg, *Symphony of the Seas* (iCruise, 2018)

Kryssningsfartyg finns i princip i hela världen. Här i Norden är vi vana med en eller två dagars kryssningar inom Östersjön men utanför Östersjön när man reser med lite större kryssningsfartyg är det inte ovanligt med resor på en till två veckor med olika stopp på vägen. Enligt Faktaomfartyg (u.å.) kan man på fartyget Ignisia som utgår från Miami, USA, åka en jorden runt-kryssning på cirka 180 dagar och denna klassas som världens längsta kryssning.

Kryssningsfartygen har stora besättningar, främst är det till hotell/restaurangdelen av fartyget som större delen av besättningen hör men även driftbesättningen är stor eftersom fartygen i regel är storleken större.

2.2.2 Färjor

Färjor, se figur 2, som beskrivs närmare i Sjöfartens Bok (2013), finns till för att frakta människor och eventuellt bilar och lastbilar från en plats till en annan. Tar färjan även bilar och lastbilar blir det till en roll on-roll off/passagerar (Ro/Pax) färja och dessa har oftast lastramper både i fören och aktern. Farten hos dessa fartyg brukar sällan överstiga 24 knop och de har ofta bra manöverförmåga.



Figur 2. Färja, M/S Rosella (Shipspotting, 2017)

Även färjorna varierar så klart i storlek, hos oss i Östersjön har vi allt ifrån små skärgårdsfärjor upp till lite större färjor på runt 220 meter. Nästan alla färjor har lite inslag av kryssningsfartyg i sig med små restauranger eller caféer och ofta en tax-free butik om färjan går internationellt. Jag har själv både arbetat och haft praktik på Ro/Pax-färjor och färjetrafiken består mycket av rutiner eftersom man oftast går en bestämd rutt, samma varje dygn.

2.2.3 Ro/Ro - Fartyg

Även Ro/Ro-fartygen, se figur 3, går att läsa om i Sjöfartens Bok (2013). Ro/Ro står för roll on/roll off, och är en typ av lastfartyg, ofta med flera däck, där man lastar till exempel lastbilar, trailers, kassetter, mafi-vagnar och annat som går att köra eller dra ombord. Ofta går det även att ställa containers på väderdäcket för att maximera lastförmågan.



Figur 3. Ro/ro-fartyg, Finnisky (Shipspotting 2012)

Ett Ro/Ro-fartyg får ta max 12 stycken passagerare, oftast då lastbilschaufförer. Har fartyget mer än 12 passagerare övergår det istället till ett Ro/Pax-fartyg som beskrivs i 2.2.

Traditionella Ro/Ro-fartyg som det på bilden kan variera i längd mellan ungefär 120-210 meter medan de riktigt stora oceangående kan vara upp emot 290 meter. Dessa brukar kallas Ro/Con fartyg och har containerställningar på väderdäck. Exempel på ett av dem största kan man se på Marinetraffics hemsida, (Marinetraffic 2018.07).

2.2.4 Ro/Ro - Car Carrier

Biltransportfartyg, se figur 4, är en sorts Ro/Ro-fartyg designade för att frakta bilar och brukar enligt Sjöfartens Bok (2013) vara mellan 120-230 meter och köra mellan 19-22 knop.



Figur 4. Ro/ro - car carrier, M/S Titania (Shipspotting 2012)

Ett av de största går att läsa om på Höeghautoliners (2016) pressmeddelande och den kan ta ända upp till 8500 personbilar. Ofta kör dessa längre sträckor som till exempel Nord-Amerika eller Asien till Europa och vice versa. Inne i lastutrymmet finns en mängd låga däck, bara något högre än bilarna man fraktar. Vissa av däcken kan vara höj-och sänkbara så att man eventuellt kan lasta även till exempel traktorer och andra högre laster om det behövs.

2.2.5 Torrlastare

Torrlastare, se figur 5, finns i många olika former och storlekar. De allra flesta har akterligt bygge och ett eller flera stora öppna lastrum med lastluckor som går att stänga. Många har även egna kranar på däck som används vid lastning och lossning. Torrlastare kan lasta i princip vad som helst i bulkform eller som går att lägga ner i lastrummen. Vanliga laster kan vara sådant som spannmål, virke, stål/malm, och så vidare. Ofta tar man även containers eller annan last uppe på lastluckorna (se bild) för att maximera vinsten.



Figur 5. Torrlastare, M/S Afalina (Marinetraffic 2016)

Även torrlastarna går att läsa om i Sjöfartens Bok (2013). De allra minsta som bara är runt 70-100 meter kallas coasters och går kustnära. Dessa har ofta väldigt små besättningar på bara 3-4 personer, medan de största torrlastarna som är över 350 meter kan ha besättningar på över 30 man. Ett exempel på detta är MV Ore Brasil (Valeinformar 2016) som är 362 meter lång med en besättning på 33 man.

2.2.6 Tankers

Tankers, se figur 6, som jag har lärt mig om både då jag praktiserade på en kemtanker och ur Sjöfartens Bok (2013), är fartyg som fraktar flytande laster. Fartygen har oftast flera olika tankar. Man kan alltså vid behov ta olika last i olika tankar. Några exempel på laster som tankers kan frakta är tjockolja, diesel, vin, juice, fiskolja och så vidare.



Figur 6. Tanker, M/T British Hazel (Tynebuiltships u.å.)

Kemtankers är fartyg som är speciellt anpassade för att frakta farlig, kemisk eller känslig last. I dessa brukar man till exempel också kunna värma upp lasten för att ändra lastens viskositet vid behov. Kemtankers följer också strängare regelverk än andra fartyg vad gäller förhindrande av föroreningar och läckage. Detta går att fördjupa sig mera i om man läser i International Bulk Chemical Code (1986).

Tankers finns över hela världen och i alla storlekar. De minsta är så kallade bunkerbåtar med bara ett par-tre personer i besättning och används till att bunkra bränsle till större fartyg. Enligt Interestingengineering (2017) var världens största tanker över 455 meter lång men den togs ur service 2009. Nu är de största aktiva tankerfartygen den så kallade TI-klassen som är runt 380 meter långa.

Det står även i Sjöfartens Bok (2013) om gastanfartyg. Dessa kallas LNG-tankers (liquid natural gas) och LPG-tankers (liquid petroleum gas), där man kyler ner gasen så den får en flytande form under transporten. LPG kyls ner till runt -50°C och LNG till runt -160° .

2.2.7 Containerfartyg

Containerfartyg fraktar, som man hör på namnet, containers och man brukar mäta storleken på dessa med hur många TEU (tjugo fots containrar) de kan lasta. De allra största, som till exempel OOCL:s Hong Kong, se figur 7, tar över 21000 TEU och är 400 meter långa (OOCL 2017). Dessa går framförallt på oceanfart till exempel mellan Asien och Europa eller Asien och Nord-Amerika. De har relativt små besättningar för att vara så pass stora. Till exempel containerfartyget Emma Maersk som tar 15000 TEU och är 397 meter lång, skriver Sjöhistoriska Museet (2016) i en artikel har en minimibesättning på bara 13 personer.



Figur 7. Containerfartyg, OOCL Hong Kong (Marinetraffic 2017)

De minsta containerfartygen kallas feederfartyg, och skriver Sjöfartens Bok (2013), är bara mellan 80-150 meter. Dessa kan ibland ha egna containerkranar monterade ombord för att underlätta hanteringen av last.

2.2.8 Privatjakt

Privatjakter, se figur 8, är nöjesbåtar som enligt Warsash Maritime Academys (u.å.) artikel antingen kan vara privat ägda eller uthyrda för en kortare period eller en hel säsong. På den här typen av båtar är det inte ovanligt att man delar hytt med en eller flera andra besättningsmedlemmar på grund av utrymmesbrist. Detta förstår man om man läser Yachtingpages (2018) artikel om tips för ett första jobb ombord privatjakt.



Figur 8. Privatjakt, M/Y Bacarella (Shipspotting 2017)

Privatjaktindustrin skiljer sig en del från resterande fartygstyper i form av anställningsavtal. Vanligast är att besättningarna kommer från bemanningsföretag, till exempel Hill Robinson (2018), och inte är anställda direkt av rederiet som äger båten. Ett avtal kan se ut till exempel så att man har 60 dagar ledigt om året och att man själv måste betala resan till jobb och får resan betald på hemvägen. En fördel dock, som man förstår att jaktanställda har, efter att ha läst Yachtingpages (2018) artikel är att besättningsmedlemmarna brukar få dricks av gästerna ombord som sedan delas på hela besättningen.

2.2.9 HSC Fartyg

HSC som står för "high speed craft" är höghastighetsfartyg, se figur 9, som är lätta och oftast byggda i aluminium och de har stora motorer. De allra flesta är katamaraner med två eller ibland tre pontoner. Dessa fartyg används oftast som färjor, det vill säga transport av människor och även personbilar på de lite större modellerna. Av egen erfarenhet vet jag att arbetstakten är hög ombord och man har korta hamnbesök.



Figur 9. HSC-fartyg, HSC Express (Shipspotting 2018)

Jag har själv jobbat en sommarsäsong på fartyget på bilden, och vet därför att besättningen inte brukar bo ombord på dessa fartyg då det oftast inte finns hytter ombord eftersom dessa skulle ta upp för mycket plats och göra fartyget tungt. Vid navigering av HSC-fartyg är man enligt bestämmelser i HSC-koden (2000), alltid två däcksbefäl och ett maskinbefäl på vakt uppe på bryggan. Detta på grund av hastigheten som kan vara ända upp till runt 43 knop eller ännu mer, och då kräver navigeringen och maskinövervakningen stor uppmärksamhet.

2.2.10 Isbrytare

Isbrytare, se figur 10, har stora motorer och starka skrov, och återfinns oftast i farvatten där det är is eller risk för is, så som Östersjön och polarområdena. I regel är isbrytare inte överdrivet stora, men de största, som går att läsa om i Melins (2016) artikel, är över 170 meter och kan bryta is som är tre meter tjock. Vissa isbrytare drivs även av kärnkraft.



Figur 10. Isbrytare, *Polaris* (Sjöfartstidningen 2016)

Under kalla vintrar får de svenska isbrytarna, som går att läsa om i Sjöfartverkets (2017) artikel, jobba för att hålla istäckta farleder öppna och hjälpa handelsfartyg och färjor som fastnar i isen. Under sommarhalvåret har isbrytarna det desto lugnare, om de inte åker iväg på andra uppdrag till exempelvis polarområdena. Detta har Sveriges Radio (2010) gjort ett litet inslag om, då isbrytaren Frej skulle iväg till Arktis.

2.2.11 Supply-fartyg

Plattform supply vessel (PSV), se figur 11, som beskrivs närmare i Mohits (2017) artikel, jobbar oftast gentemot till exempel vindkraftverksparkar och oljeplattformar ute till havs. Deras huvudsakliga uppgift är att köra ut och hem personal och utrustning till t.ex. oljeplattformar.



Figur 11. Supply-fartyg vid plattform (Marineengineering 2018)

Dessa fartyg finns över hela världen men framförallt Norges västkust med alla sina oljeplattformar har en stor offshore-industri. Båtarna brukar sällan övergå 100 meter i längd. De flesta av dessa fartyg har dynamic positioning-system (DP) som enligt Mohit (2016) är ett datasystem som hjälper båten att med egna medel kunna ligga stilla vid till exempel en oljeplattform och lasta eller lossa även i lite sjö.

2.2.12 Bogserbåtar

Bogserbåtar, se figur 12, som det går att läsa om i Chopras (2015) artikel ”*What are tugboats?*”, används främst för att assistera större fartyg att komma in och ut ur hamnar, och även medelstora fartyg när det är oväder och de inte klarar det med sina egna medel. Bogserbåtar används även för assistans vid olyckor till sjöss och till exempel vid bärgningar och liknande. Båtarna har förmågan att antingen dra större fartyg med hjälp av vajer eller tross eller också ställa sig med fören emot större fartyg och putta dem. Bogserbåtar har stora motorer och starka vinschar för att klara av detta. Båtarna är ofta små och med liten besättning. I figur 12 från Marinetrassic (2018.04) ser vi en bogserbåt modell större med en bruttodräktighet på över 1200.



Figur 12. Bogserbåt, RT Raven (Marinetraffic 2018)

2.2.13 Forskningsfartyg

Forskningsfartyg, se figur 13, är inte en speciellt stor grupp om man ser till arbetsmarknaden för sjömän. Båtarna och besättningarna är relativt små, till exempel Göteborgs universitets nya fartyg Skagerak som man kan läsa om i Göteborg universitets (2018) artikel är 49 meter och har en besättning på bara 5 man men det har däremot rum ombord för upp till 16 forskare eller studenter.



Figur 13. Forskningsfartyg, (gamla) M/S Skagerak (Sjöfartstidningen 2013)

2.2.14 Kylfartyg

Enligt Sjöfartens Bok (2013) är kylfartyg, se figur 14, snabba fartyg som kör runt 17-26 knop, med väl isolerade lastrum. Ofta tar de även, som Avelona Star här i figur 14, containers uppe på däck. Fartygen varierar mellan ungefär 100-200 meter.



Figur 14. Kylfartyg, Avelona Star (Vesselfinder 2013)

2.3 Löner

Precis som med arbetspassens längd så är det stor skillnad i löner beroende på rederi och land/flagga på fartyget. Dessutom finns det olika sorters avtal. Det vanligaste hos oss i Norden är att man har en fast månadslön, det vill säga man har samma lön varje månad hela året och det gör ingen skillnad om du är på jobb eller hemma på ledighet. I det svenska färjeavtalets Lönebilaga (2018) till exempel och i Finlands skeppsbefälsförbunds kollektivavtal (2007) ökar månadslönen automatiskt enligt en lönetariff eller lönetabell. Lönetariffen tar i beräkning hur länge man jobbat, storleken på fartyg och så klart vilken befattning man har. Sedan finns det även en mängd olika tillägg som gör att lönen kan öka mera. Mera om dessa kan man läsa om i källorna jag hänvisat här ovan.

Sedan finns det, som nämntes i 2.1, sjömän som jobbar ett kontrakt i taget, och då får de endast lön för den tiden de är ute på jobb.

Det man kan säga om löner över lag är det att ju större fartyg och ju mera ansvar man har ombord, desto högre lön får man. Till exempel, en kapten på ett 300 meters kryssningsfartyg kommer, i nio fall utav tio, att ha en mycket högre lön än en kapten på en 150 meters färja. Men två matrosar från samma två fartyg kan ha samma lön, eftersom, åtminstone i Sverige, manskapslönerna (Färjeavtalet 2016) inte ökar med storleken på fartyg, som befälens gör,

utan endast ifall man går upp i befattning, till exempel från lättmatros till matros, och med hur länge man har jobbat.

2.4 Kollegor

Att arbeta till sjöss på ett fartyg innebär, förutom kanske om man är på ett HSC-fartyg, att man kommer att vara fast ombord större delen av sin tid med ens arbetskamrater. Sjöfartens Arbetsmiljönämnd (u.å.) har skrivit en liten artikel om att arbetsglädje är extra viktigt till sjöss efter en intervju med socialpsykologen Bosse Angelöw. Angelöw menar bland annat att det är viktigt att ta hand om kollegorna och jobba med glädje eftersom man lever och jobbar så nära varandra.

2.5 Äventyret med jobbet

Att börja arbeta till sjöss kan för många vara ett sätt att slippa ett nio till fem-jobb och istället komma ut i världen och resa utan att behöva betala multum för dyra charterresor, man blandar nytta med nöje helt enkelt. I dessa fall gäller det förstås att man försöker hålla sig ifrån de lokala fartygen som till exempel Gotlands- och Ålandsfärjorna för svenska sjömän och istället försöker söka sig till fartyg som gör lite längre resor.

2.6 Bekvämlighet/tillgänglighet

I bachelorarbetet *"En fortsatt karriär till sjöss?"* av Nilsson, J, Reinhold, J, Burstedt, S (2013) från Högskolan Stord/Haugesund, Norge, kan man läsa om intervjuer de gjorde med sjöbefäl. Efter intervjuerna kom de fram till att samtliga dåvarande sjöbefäl från intervjuerna tyckte att det jobbigaste med att arbeta till sjöss var avsaknaden av familj och vänner. Har man familj, nära vänner och mycket ansvar på hemmafronten är det därför tänkbart att dessa sjömän prioriterar saker som till exempel en fast anställning, nära hem och korta arbetspass framför till exempel äventyret eller hög lön.

2.7 Motivation - Maslows behovshierarki

I mitten av 1950-talet kom Maslow fram med teorin om behovshierarki (Research History 2012). Han menar att människan, efter mognadsnivå, ändrar sina behov som hen strävar efter att tillfredsställa och att det är dessa behov som ger människan motivation att till exempel

arbeta. Han utvecklade fem steg i behovshierarkin som numera kallas för Maslows pyramid, se figur 15.



Figur 15. Maslows pyramid (Lattattlara.com 2016)

Nivå 1, fysiologi, innefattar de mest grundläggande behoven som människan behöver för att överleva, till exempel att andas, vatten, mat, tak över huvudet, kläder och sömn.

Nivå 2, trygghet och stabilitet, innefattar saker som får människan att känna en säker och trygg tillvaro. Exempelvis god hälsa, ett arbete med inkomst, ett hem och social stabilitet.

Nivå 3, gemenskap, den här nivån innefattar kärlek, familj, vänskap och känslan av att vara en del av någonting större än en själv.

Nivå 4, självkänsla, menar Maslow betyder att man vill känna sig självsäker och uppskattad av andra, man vill prestera bra och på så sätt få respekt av andra.

Nivå 5, självförverkligande är den högsta nivån som man, enligt Maslow, söker efter att ha uppnått de fyra andra. Här handlar det om kreativitet, hitta en mening med vad man gör och uppleva saker och nå sin inre potential.

3. METOD

Som metod för att ta reda på vad som styr valet av arbetsplatser hos sjöfolk har jag valt att använda mig av en enkätundersökning på 14 frågor. I enkäten har jag först några allmänna frågor för att ta reda på vad respondenten är för person, ålder, kön och så vidare. Sedan några frågor om utbildning och eventuell examen och sist om deras arbetsplatser och hur dem tänker vid val av arbetsplats. Enkätfrågorna kommer att finnas som bilaga i slutet.

3.1 Respondenter

Respondenterna som svarade på enkäten bestod av 21 stycken aktiva sjömän/kvinnor från Åland, Finland och Sverige, i åldrar från cirka 23 till 55 år. Bland respondenterna fanns både personer från däck och maskin och befäl och manskap och med olika erfarenhetsgrad. Jag valde att låta respondenterna vara helt anonyma för att hålla mig inom de forskningsetiska principerna (Vetenskapsrådet 2009).

4. RESULTAT

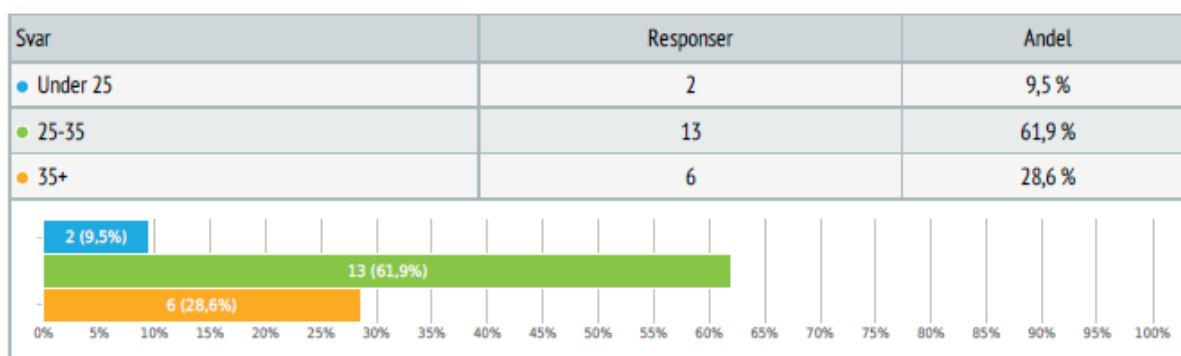
Resultatet av enkäten kommer jag att presentera i tre delar. Första delen är för att ta reda på mera om respondenterna som personer. Andra delen är för att ta reda på var de jobbar vad de har för utbildning och behörigheter, och den tredje delen är för att ta reda på hur de tänker vid val av arbetsplats och om de är nöjda med sin nuvarande arbetsplats.

4.1 Resultat del 1 enkät

Den första delen av enkäten som innefattar fråga 1-5 är allmänna frågor om respondenterna. Ålder, hur lång arbetserfarenhet, kön, civilstatus och om de har barn.

1. Hur gammal är du?

Flervalsfrågor, svar 21x, obesvarat 0x



Figur 16. Enkät fråga 1 (Survio.com 2018)

Under 25 år: **2st** **9,5%**

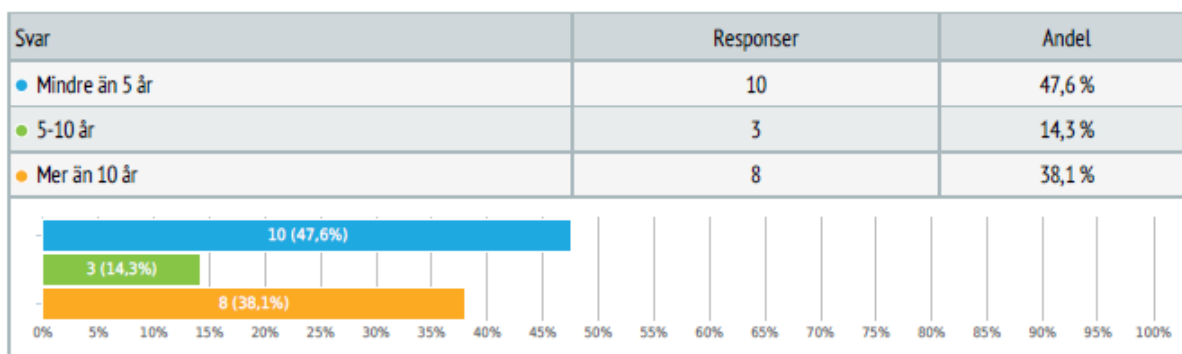
25-35 år: **13st** **61,9%**

35 år+: **6st** **28,6%**

Fråga 1 var för att ta reda på respondentens åldersgrupp. Resultatet blev att 9,5% av respondenterna är under 25 år, 61,9% är mellan 25-35 år och resterande 28,6% är över 35 år.

2. Hur länge har du arbetat till sjöss?

Flervalsfrågor, svar 21x, obesvarat 0x



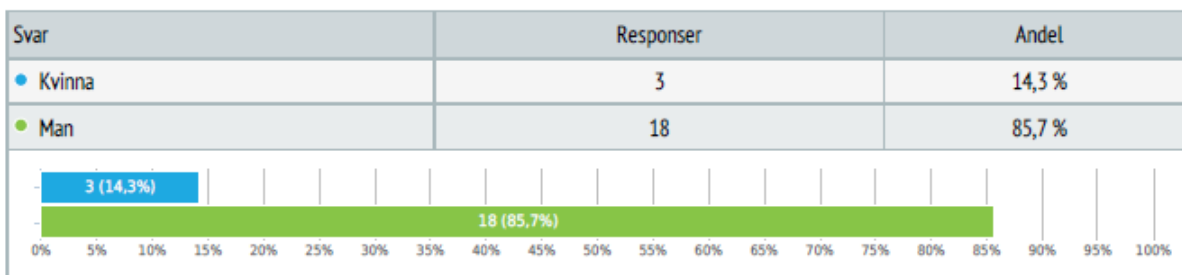
Figur 17. Enkät fråga 2 (Survio.com 2018)

Mindre än 5 år: **10st 47,6%** *Här ser vi att det är ganska så*
5-10 år: **3st 14,3%** *bra spridning på erfarenheten*
Mer än 10 år: **8st 38,1%** *vilket är bra för resultatet.*

Fråga 2 var för att ta reda på respondenternas nivå av arbetserfarenhet till sjöss. Resultatet blev att 47,6% har arbetat till sjöss mindre än 5 år, 14,3% har arbetat 5-10 år och 38,1% har arbetat till sjöss i över 10 år.

3. Är du kvinna eller man?

Ett svar, svar 21x, obesvarat 0x



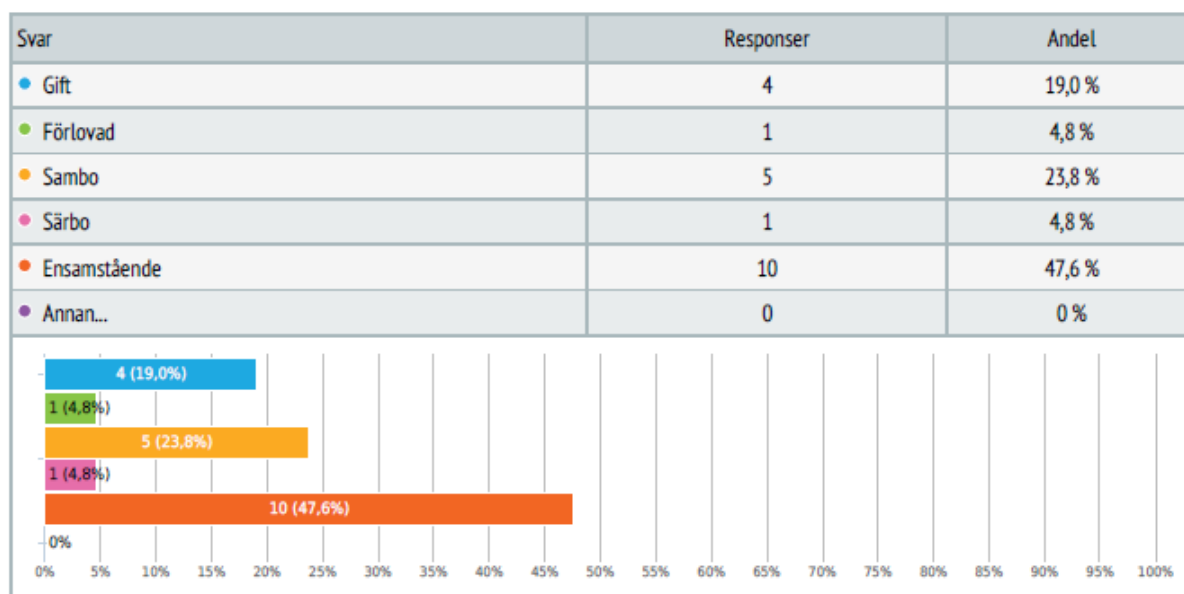
Figur 18. Enkät fråga 3 (Survio.com 2018)

Kvinnor: **3st 14,3%**
Män: **18st 85,7%**

Fråga 3 var för att ta reda på respondenternas kön. Resultatet blev att 14,3% av respondenterna är kvinnor och 85,7% är män.

4. Civilstatus?

Ett svar, svar 21x, obesvarat 0x

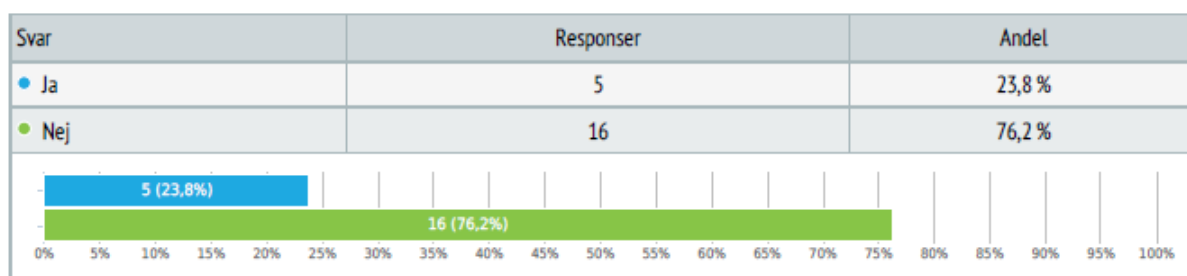


Figur 19. Enkät fråga 4 (Survio.com 2018)

Fråga 5 var för att ta reda på respondenternas civilstatus och resultatet blev att 47,6% är ensamstående, men man kan även se att de det är exakt 47,6% (gifta, sambor och förlovade) som också bor tillsammans med en partner och sedan 4,8% som är särbor.

5. Har du barn?

Ett svar, svar 21x, obesvarat 0x



Figur 20. Enkät fråga 5 (Survio.com 2018)

Svarande med barn: **5st** **23,8%**

Svarande utan barn: **16st** **76,2%**

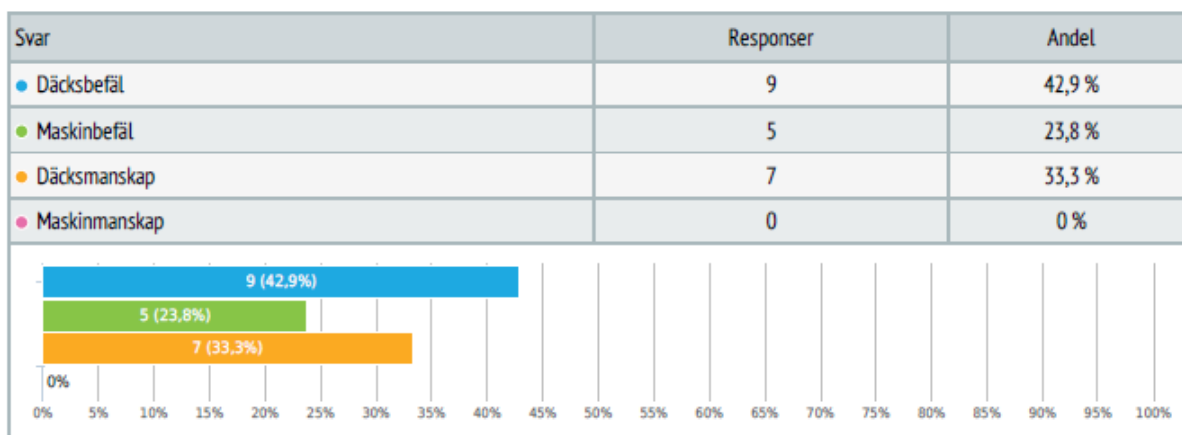
Fråga 5 var för att ta reda på hur många av respondenterna som har barn. Resultatet blev att 23,8% har barn och 76,2% ej har barn.

4.2 Resultat del 2 enkät

Den andra delen av enkäten som innefattar fråga 6-11 handlar om respondenternas nuvarande arbete och utbildning.

6. Vad arbetar du som?

Flervalsfrågor, svar 21x, obesvarat 0x



Figur 21. Enkät fråga 6 (Survio.com 2018)

Däcksbefäl: **9st** **42,9%** *Tyvärr ingen som arbetade som*
Maskinbefäl: **5st** **23,8%** *maskinmanskap med som respondent.*
Däcksmanskap: **7st** **33,3%**

Fråga 6 var för att ta reda på vad respondenterna arbetar som. Resultatet blev att 42,9% arbetar som däcksbefäl, 23,8% som maskinbefäl och 33,3% som däcksmanskap.

Intressant här är att 83,3% av respondenterna som är över 35 år och 87,5% av de som har över 10 års erfarenhet till sjöss jobbar som befäl och 80% av de respondenter som har under 5 års erfarenhet till sjöss jobbar som manskap.

7. Vad har du för utbildning?

Textsvar, svar 21x, obesvarat 0x

Högskola/universitet:	20st	95,2%
Sjömanskola:	1st	4,8%

Fråga 7 var för att ta reda på vad respondenterna har gått för utbildning och 95,2% har gått på högskola/universitet och 4,8% har gått sjömansskola.

8. Har du någon examen? (om ja, skriv vilken)

Textsvar, svar 21x, obesvarat 0x

Nej:	5st	23,8%
Sjökaptensexamen:	11st	52,4%
Maskiningenjör:	4st	19%
Maskiningenjör och elingenjör:	1st	4,8%

Fråga 8 var för att ta reda på om och vad respondenterna har för examen. Resultatet blev att 23,8% har ingen examen, 52,4% har sjökaptensexamen, 19% har maskiningenjörsexamen och 4,7% har både maskiningenjörsexamen och elingenjörsexamen.

9. Vad har du för behörighet(er)?

Textsvar, svar 21x, obesvarat 0x

Styrman:	4st
Lättmatros:	3st
Matros:	1st
Övermaskinmästare:	2st
Kapten:	4st
Lättmatros och Styrman:	1st
Lättmatros och Matros och Styrman:	1st
Elektriker och Övermaskinmästare:	1st
Motorman och Vaktmaskinist:	1st

AT och Lättmatros och Styrman:	1st
Lättmatros och Styrman och Överstyrman:	1st
AT och Vaktmaskinist:	1st

Fråga 9 var för att ta reda på vad respondenterna har för behörigheter och resultatet är allt från AT, motorman upp till elektriker och övermaskinmästare på maskinsidan och lättmatros till kapten och allt däremellan på däckssidan. Se lista ovan.

10. Vilken fartygstyp arbetar du på?

Textsvar, svar 21x, obesvarat 0x

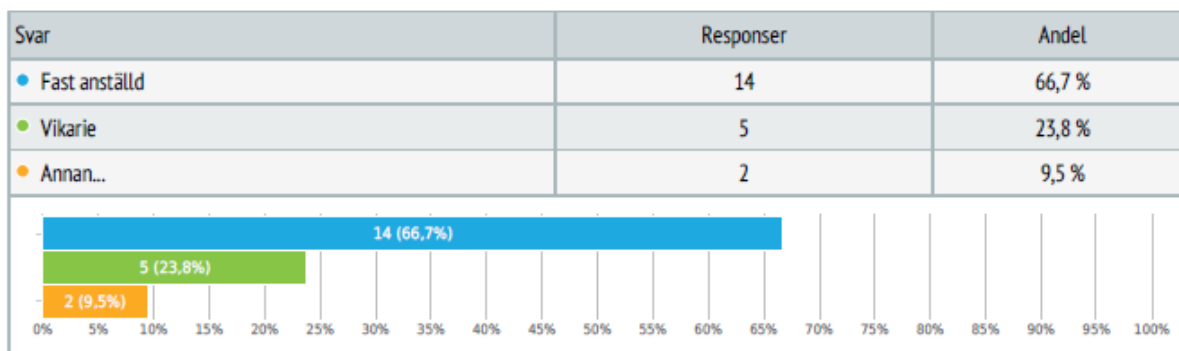
Ro/pax:	8st
Färja:	4st
Torrlastare:	2st
Roro/färja/bogserbåt:	1st
Roro	1st
HSC-färja:	2st
CTV (crew transfer vessel):	2st
Supplybåt/PSV	1st

Fråga 10 var för att ta reda på vilken typ av fartyg respondenterna arbetar på. Resultatet blev att den största delen av respondenterna, nämligen 57,1%, jobbar på färjor eller ro/pax färjor. Sedan så är det 9,5% vardera som jobbar på HSC-färja, crew transfer vessel, och torrlastare. Det är 4,8% vardera på ro/ro och supplybåt. Tillslut är det även en av respondenterna som har tre jobb och hoppar mellan ro/ro båt, färja och bogserbåt.

Intressant med denna fråga är att alla respondenter som är över 35 år och alla som har mer än 10 års erfarenhet till sjöss jobbar på färja eller ro/pax färja. Dessutom jobbar också 4 av 5 respondenter som har barn på färja eller ro/pax färja. Medan de som har under 5 års erfarenhet till sjöss är mera utspridda bland de olika fartygstyperna.

11. Är du fast anställd eller vikarie?

Ett svar, svar 21x, obesvarat 0x



Figur 22.

Enkät fråga 11 (Survio.com 2018)

Fast anställd:	14st	66,7%
Vikarie:	5st	23,8%
Fast vikarie:	1st	4,8%
Säsongsanställd:	1st	4,8%

Fråga 11 var för att ta reda på om respondenterna är fast anställda eller vikarier. Resultatet blev att 66,7% av respondenterna är fast anställda och bland dessa 66,7% ingår alla respondenter över 35 år, alla respondenter med över 10 år till sjöss och alla respondenter med barn.

23,8% är vikarier, 4,8% fasta vikarier och 4,8% säsongsanställda.

Bland de respondenter som har under 5 års erfarenhet så är 50% fast anställda och 50% vikarier.

4.3 Resultat del 3 enkät

Den tredje delen av enkäten som består av fråga 12-14, är för att ta reda på hur respondenterna har tänkt vid val av arbetsplats, varför de eventuellt stannar på arbetsplatsen och om de är nöjda med den.

12. När du valde arbetsplats, hur mycket vägrade respektive av dessa alternativ in? (fördela 500 poäng)

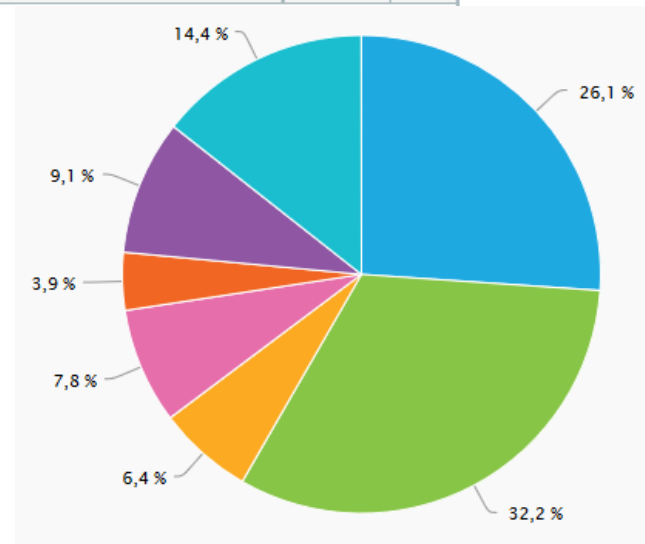
Bedömningskala, svar 21x, obesvarat 0x

Tilldela: 500 poäng

Svar	Genomsnitt	Andel
● Hög lön	130,4	26,1 %
● Arbetspassets/ledighetens längd	161,2	32,2 %
● Typ av fartyg	32,2	6,4 %
● Äventyret	39,1	7,8 %
● Att ha nära hem	19,5	3,9 %
● Kollegor	45,7	9,1 %
● Hade inget val utan jag tog det första jobbet jag fick tag på	71,9	14,4 %

Figur 23. Enkät fråga 12 (Survio.com 2018)

Arbetspassets/ledighetens längd	32,2%
Hög lön	26,1%
Hade inget val, tog första jobbet	14,4%
Kollegor	9,1%
Äventyret	7,8%
Typ av fartyg	6,4%
Att ha nära hem	3,9%



Fråga 12 var för att ta reda på hur respondenterna tänkte vid valet av arbetsplats. Resultatet här är en sammanställning av alla respondenternas svar tillsammans och i procentuell storleksordning så vägrade arbetspassets/ledighetens längd in mest på 32,2%, hög lön 26,1%, hade inget val utan tog första jobbet 14,4%, kollegor 9,1%, äventyret 7,8%, typ av fartyg 6,4% och att ha nära hem 3,9%.

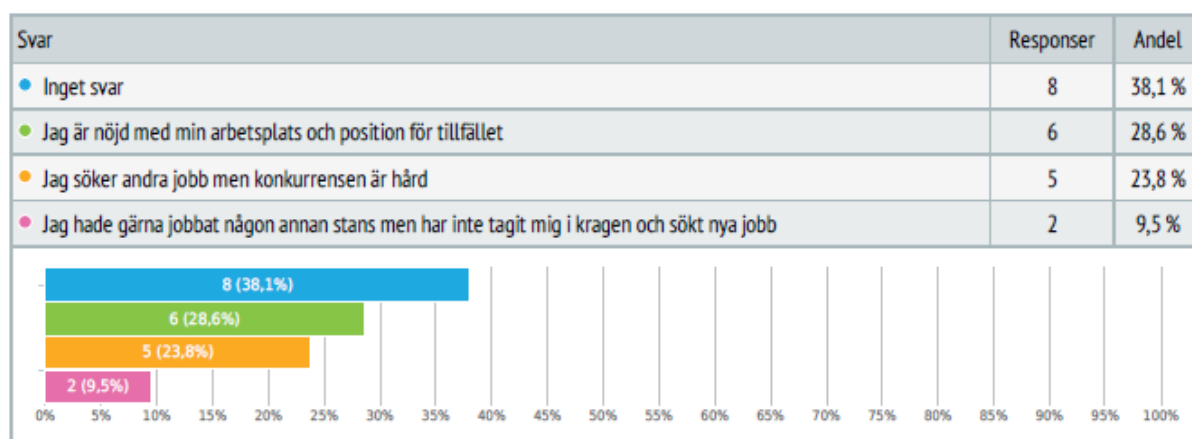
Intressant här är att om man ser till bara respondenterna som har över 10 års erfarenhet till sjöss så är kollegor den aspekt som väger in minst, endast 0,5%, och om man ser på de som är över 35 år är det också den aspekt som väger minst, 0,7%. Ser vi till alla respondenter tillsammans så är kollegorna i mitten på 9,1%.

Respondenterna med under 5 års erfarenhet prioriterar kollegorna som nummer 3.

De kvinnliga respondenterna prioriterar kollegorna som nummer 1 på hela 34% och de kvinnliga respondenterna prioriterar lönen näst sist när de väljer arbetsplats, på endast 4,4%.

13. Vad gör att du har stannat där du jobbar nu? (svara endast på denna fråga om du jobbat över 1 år på din arbetsplats)

Ett svar, svar 21x, obesvarat 0x



Figur 24. Enkät fråga 13 (Survio.com 2018)

Inte jobbat över 1 år på sin arbetsplats:	8st	38,1%
Nöjd med arbetsplats och position:	6st	28,6%
Söker andra jobb men hård konkurrens:	5st	23,8%
Hade gärna bytt jobb men ej tagit sig tid att söka nya:	2st	9,5%

Fråga 13 var för att ta reda på om de respondenter som jobbat över ett år på sin arbetsplats är nöjda med den, och om de inte är det, varför de stannar. Resultatet blev att 38,1% inte hade jobbat på sin arbetsplats över ett år, 28,6% var nöjda med sin arbetsplats och position och vill inte byta, 23,8% söker andra jobb och 9,5% hade gärna bytt jobb men gör ingenting åt saken.

Intressant här är att endast hälften av respondenterna som är över 35 år och hälften av respondenterna med över 10 års erfarenhet är nöjda med sin arbetsplats.

14. Om du skulle få byta jobb, vad skulle isåfall intressera dig och varför?

Ett svar, svar 21x, obesvarat 0x

Jag är helt nöjd där jag är och skulle inte vilja byta:	9st	42,9%
Ville byta och svarade i text:	12st	57,1%

Fråga 14 var till för att ta reda på hur många av respondenterna som vill byta jobb, i så fall varför och vad dem sökte. Resultatet blev att 9 stycken var nöjda och ville inte byta, och 12 stycken ville byta.

De 12 som ville byta skrev så här:

"Skulle byta till vad annat som helst, vill inte längre ha en karriär till sjöss"

"Skulle vilja prova på ny typ av båt och seglingsområde"

"Skulle ta ett jobb i land om det var bra ledighet"

"Eftersom jag jobbar på fartyg under 500GT skulle jag vilja byta till större för att kunna få sjötid för att ta ut högre behörigheter, och även vill jag ha högre lön"

"Styrmansjobb för att jag ändå gått en lång utbildning"

"Säkrare arbetsplats"

"Styrmansjobb på egentligen vilken större båt som helst eftersom jag behöver dagar för att behålla styrmanspappren och få ut överstyrmanspappren"

"Högre lön, mer ledighet, och närmare hem"

"Kortare törnar och högre lön"

"Är för nuvarande matros, men skulle vilja få in foten i Norge på supplybåt så öppnar sig chanser för styrmansjobb"

"Att jobba som överstyrman eller lots istället för 2e styrman"

"Högre lön och mera ledighet"

De respondenter med barn som kan tänka sig byta jobb vill ha mer ledigt, högre lön och säkerhet.

Också intressant är att av respondenterna som har under 5 års erfarenhet till sjöss så är hela 50% redan helt nöjda med sin arbetsplats. Från samma grupp är det också många som vill arbeta som befäl på stora båtar för att få ut sjödagar till olika behörigheter.

5. DISKUSSION

Delsyftet med denna studie var att belysa för nya studerande och icke sjöfolk lite om hur sjöyrket förändrats genom tiden och om hur dagens arbetsplatser ser ut. Detta gjordes genom research i böcker och på internet i bakgrunden. Huvudsyftet med studien var att ta reda på vad som styr valet av arbetsplatser hos sjöfolk och om de är nöjda med arbetsplatsen. Följande frågeställningar har undersökts; 1) Vad är det som får sjöfolk att välja just sin arbetsplats? 2) Är de nöjda med sin arbetsplats?

Studien visar att större delen av de äldre och erfarnare respondenterna arbetar som befäl på Ro/Pax eller färja, men att endast 50% av dessa är nöjda och vill stanna kvar på den arbetsplats och position dessa har. Detta kan tyda på att dessa 50% inte når den nivå i Maslows stege som de är ute efter, exempelvis en andre styrman eller överstyrman. Dessa behöver kanske mönstra upp till befälhavare för att nå Maslows sista nivå, självförverkligande. Av de som har under 5 års erfarenhet dock, så jobbar 80% som manskap, men hela 80% av dessa mindre erfarna har befälsbehörighet. Detta borde tyda på att många skulle vilja byta arbetsplats eller position, men enligt studien så är hälften av dem ändå redan helt nöjda med sin arbetsplats och vill inte byta.

Angående de fem respondenterna som har barn så tycker jag det är ganska intressant att ingen av dessa lägger någon vikt alls vid att ha nära hem när de väljer arbetsplats. Istället prioriteras hög lön först, och sedan längden på ledigheten. I och för sig så går det relativt snabbt att ta sig hem var man än är idag med alla flyganslutningar som finns, undantagsvis om man är långt ute till havs.

5.1. Slutsats

Efter studien har jag kommit fram till att det som finskt, svenskt och åländskt sjöfolk prioriterar mest vid val av arbetsplats är en bra lön och att få en längd på arbetspass och ledighet som man är nöjd med. Jag har också kommit fram till att kvinnorna prioriterar lönen väldigt lågt och kollegorna högst och männen prioriterar minst att ha nära hem och kollegorna.

De äldre, erfarnare sjömännen och de som har barn, tenderar att ha fasta anställningar på Ro/Pax-fartyg och färjor men bara 50% av dessa är nöjda med arbetsplatsen.

Många relativt oerfarna och unga sjömän har befälsbehörighet men jobbar som manskap, och av detta drar jag slutsatsen att det just nu är ont om befälsjobb för oerfarna befäl.

KÄLLOR

Chopra, K. (2015, 10 juli). *What are tugboats?* Marineinsight. Hämtad 2018.11.26 från

<https://www.marineinsight.com/types-of-ships/what-are-tug-boats/>

Faktaomfartyg. (u.å). *Kryssningsfartyg*. Hämtad 2018.11.24 från

<http://www.faktaomfartyg.nu/kryssningsfartyg/>

Färjeavtalet. (2016). Hämtad 2018.11.23 från Seko Sjöfolks webbplats:

<https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal->

[2016/sjoavtalen/farjeavtalet/traffade-avtal/farjeavtalet_2016-2017_-](https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2016/sjoavtalen/farjeavtalet/traffade-avtal/farjeavtalet_2016-2017_-)

[20160608.pdf](https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2016/sjoavtalen/farjeavtalet/traffade-avtal/farjeavtalet_2016-2017_-20160608.pdf)

Göteborgs universitet. (2018). *Ny RV Skagerak*. Hämtad 2018.11.29 från

<https://loven.gu.se/fartyg/ny-r-v-skagerak>

Hill Robinson. (2018). *Job Board*. Hämtad 2018.11.19 från

<https://www.hrcrew.com/Job-Board>

HSC-koden 2000. (2000). Hämtad 2018.11.19 från Transportstyrelsens webbplats:

https://www.transportstyrelsen.se/TSFS/TSFS_2009_102.pdf

Hägg, E. (1943). *Under segel – en skildring från segelflottarnas tid* Stockholm, Lindfors

Bokförlag AB

Höeghautoliner. (2016). *World's largest PCTC transits expanded Panama Canal*. Hämtad

2018.11.20 från [https://www.hoeghautoliner.com/news-and-media/news-](https://www.hoeghautoliner.com/news-and-media/news-and-press-releases/worlds-largest-pctc-transits-expanded-panama-canal)

[and-press-releases/worlds-largest-pctc-transits-expanded-panama-canal](https://www.hoeghautoliner.com/news-and-media/news-and-press-releases/worlds-largest-pctc-transits-expanded-panama-canal)

IMO. (1978). *Training and Certification*. Hämtad 2018.11.20 från

[http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Pages/](http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Pages/Default.aspx)

[Default.aspx](http://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/TrainingCertification/Pages/Default.aspx)

International Transport Workers' Federation. (2018). *About ITF*. Hämtad 2018.11.21 från

<https://www.itfseafarers.org/about.cfm>

ITF Standard Collective Agreement. (2015). Hämtad 2018.11.26 från International Transport

Workers' Federations webbplats: [https://www.itfseafarers.org/files/](https://www.itfseafarers.org/files/sealsodocs/33559/ITF%20STANDARD%20CBA%202015.pdf)

[sealsodocs/ 33559/ITF%20STANDARD%20CBA%202015.pdf](https://www.itfseafarers.org/files/sealsodocs/33559/ITF%20STANDARD%20CBA%202015.pdf)

ITF Uniform "TCC" Collective Agreement. (2015). Hämtad 2018.11.21 från International

Transport Workers' Federations webbplats: [https://www.itfseafarers.org/files/](https://www.itfseafarers.org/files/sealsodocs/47765/UNIFORM%20TCC%202015%2D2017.pdf)

[sealsodocs/47765/UNIFORM%20TCC%202015%2D2017.pdf](https://www.itfseafarers.org/files/sealsodocs/47765/UNIFORM%20TCC%202015%2D2017.pdf)

- International Bulk Chemical Code. (1986). Hämtad 2018.11.18 från International Maritime Organisations webbplats: <http://www.imo.org/en/ourwork/safety/cargoes/cargoesinbulk/pages/ibc-code.aspx>
- Interestingengineering. (2017). *9 of the world's largest ships*. Hämtad 2018.11.22 från <https://interestingengineering.com/9-of-the-worlds-largest-ships>
- Kongsberg. (2017). *Autonomous ship projekt*. Hämtad 2018.11.21 från <https://www.km.kongsberg.com/ks/web/nokbg0238.nsf/AllWeb/98A8C576AEFC85AFC125811A0037F6C4?OpenDocument>
- Kollektivavtal. (2007). Hämtad 2018.11.25 från Finlands Skeppsbefälsförbunds webbplats: <https://www.seacommand.fi/media/tyoehto%20ruotsi%20osa%201.pdf>
- Lönebilaga färjor. (2018). Hämtad 2018.11.25 från Sjöbefälsförningens webbplats: https://sjobefalsforeningen.se/sites/default/files/styrman_och_telegrafister_-_storsjo_och_farjor_1.pdf
- Marinetraffic. (2018.07). *Vessel: Atlantic Star*. Hämtad 2018.11.25 från <https://www.marinetraffic.com/en/ais/details/ships/shipid:3555885/mmsi:235112573/vessel:ATLANTIC%20STAR>
- Marinetraffic. (2018.04). *Vessel: RT Raven*. Hämtad 2018.11.27 från https://www.marinetraffic.com/en/ais/details/ships/shipid:5315736/mmsi:311000790/imo:9824277/vessel:RT_RAVEN
- Melin, J. (2016, 20 juni). *Här sjösätts största isbrytaren*. NyTeknik. Hämtad 2018.11.21 från <https://www.nyteknik.se/popularteknik/har-sjosatts-storsta-isbrytaren-6587034>
- Mohit, K. (2017, 2 november). *What are platform supply vessels?* Marineinsight. Hämtad 2018.11.27 från <https://www.marineinsight.com/types-of-ships/what-are-platform-supply-vessels-psvs/>
- Mohit, K. (2016, 1 juli). *Dynamic positioning*. Marineinsight. Hämtad från <https://www.marineinsight.com/types-of-ships/what-is-a-dynamic-positioning-ship/>
- Nilsson, J., & Reinhold, J., & Burstedt, S. (2013). *En fortsatt karriär till sjöss?* (Examensarbete, Högskolan Stord/Haugesund). Hämtad från <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/152067/Burstedt5.pdf?sequence=1>

- OOCL. (2017). *OOCL reaches milestone with the christening of the OOCL Hong Kong*. Hämtad 2018.11.22 från <https://www.oocl.com/eng/pressandmedia/pressreleases/2017/Pages/12may17.aspx>
- Research History. (2012). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Hämtad 2018.11.29 från <http://www.researchhistory.org/2012/06/16/maslows-hierarchy-of-needs/>
- Rolls-Royce. (u.å). *Ships intelligence – pushing the boundaries of technology*. Hämtad 2018.11.21 från <https://www.rolls-royce.com/products-and-services/marine/ship-intelligence.aspx#section-pushing-the-boundaries>
- Sjöfartsverket. (2017). *Så kan den svenska isbrytarflottan förnyas*. Hämtad 2018.11.27 från <http://www.sjofartsverket.se/sv/Sok-i-nyhetsarkiv/2017/Sa-kan-den-svenska-isbrytarflottan-fornyas/>
- Sjöfartens Arbetsmiljönämnd. (u.å). *Arbetsglädje extra viktigt till sjöss*. Hämtad 2018.11.20 från <http://san-nytt.se/arbetsgladje-extra-viktigt-till-sjoss/>
- Sjöhistoriska Museet. (2016). *Att bli sjöman i början av 1900-talet*. Hämtad 2018.11.20 från https://www.sjohistoriska.se/globalassets/sjohistoriska-museet/pdf/skola/tatueringar_fordjupning_sjomansyrket.pdf
- Sjöfartens Bok. (2013). *Fakta om olika fartygstyper*. Svensk Sjöfarts Tidning, s.14-18.
- Sveriges Radio. (2010, 12 november). *Isbrytning på sommaren*. Sverigesradio. Hämtad 2018.11.23 från <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=98&artikel=4174755>
- Valeinformar. (2016). *Valemax – The Largest Ore Carrier In The World*. Hämtad 2018.11.18 från <https://valeinformar.valeglobal.net/GLOBAL/Pages/valemax.aspx>
- Vetenskapsrådet. (2009). *Forskningsetiska principer*. (ISBN:91-7307-008-4). Hämtad 2018.11.26 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Walker, J. (2018, 22 juni). *Autonomous Ships Timeline*. Emerj. Hämtad 2018.11.23 från <https://emerj.com/ai-adoption-timelines/autonomous-ships-timeline/>
- Warsash Maritime Academy. (u.å). *Superyacht industry*. Hämtad 2018.11.22 från <https://www.warsashacademy.co.uk/careers/maritime-industry/superyacht-industry.aspx>
- Yachtingpages. (2018). *Moving aboard: Advice for your first yacht crew job*. Hämtad 2018.11.20 från <http://www.yachting-pages.com/content/crew-corner-moving-aboard-advice-for-your-first-yacht-crew-job.html>

BILAGOR

Enkät

Vad styr valet av arbetsplats hos sjöfolk?

Hej, denna enkät är gjord av mig, Pelle Samuelsson, sjöbefälsstudent vid Högskolan på Åland, och är en del av mitt examensarbete.

Ett delsyfte med examensarbetet är att undersöka hur sjöfolk tänker, eller vad de prioriterar vid sitt val av arbetsplats. För att få svar på den frågan har jag gjort denna enkät som jag önskar att du svarar på. Du som svarande är helt anonym och enkäten tar ca 5 minuter att svara på.

Tack på förhand!

1. Hur gammal är du?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Under 25
- 25-35
- 35+

2. Hur länge har du arbetat till sjöss?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Mindre än 5 år
- 5-10 år
- Mer än 10 år

3. Är du kvinna eller man?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Kvinna
- Man

4. Civilstatus?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Gift
- Förlovad
- Sambo
- Särbo
- Ensamstående
- Annan...

5. Har du barn?

Frågeinstruktioner: *Välj ett svar*

- Ja
- Nej

6. Vad arbetar du som?

- Däcksbefäl
- Maskinbefäl
- Däcksmanskap
- Maskinmanskap

7. Vad har du för utbildning?

Frågeinstruktioner: ex. högskola/universitet, sjömansskola, annat?

8. Har du någon examen? (om ja, skriv vilken)

9. Vad har du för behörighet(er)?

10. Vilken fartygstyp arbetar du på?

Frågeinstruktioner: Ex. svar: färja, roro, ro/pax, torrlastare, tankar etc.etc

11. Är du fast anställd eller vikarie?

Frågeinstruktioner: Välj ett svar

- Fast anställd
- Vikarie
- Annan...

12. När du valde arbetsplats, hur mycket väjde respektive av dessa alternativ in? (fördela 500 poäng)

Tilldela: 500 poäng

Hög lön	<input type="text"/>
Arbetspassets/ledighetens längd	<input type="text"/>
Typ av fartyg	<input type="text"/>
Äventyret	<input type="text"/>
Att ha nära hem	<input type="text"/>
Kollegor	<input type="text"/>
Hade inget val utan jag tog det första jobbet jag fick tag på	<input type="text"/>

13. Vad gör att du har stannat där du jobbar nu? (svara endast på denna fråga om du jobbat över 1 år på din arbetsplats)

Frågeinstruktioner: *har du inte jobbat 1 år måste du klicka i rutan "Inget svar"*

- Inget svar
- Jag är nöjd med min arbetsplats och position för tillfället
- Jag söker andra jobb men konkurrensen är hård
- Jag hade gärna jobbat någon annan stans men har inte tagit mig i kragen och sökt nya jobb

14. Om du skulle få byta jobb, vad skulle isåfall intressera dig och varför?

Frågeinstruktioner: *om alt 1. skriv ditt svar, om alt 2 kryssa*

- Isåfall skulle det intressera mig att... Därför att.
- Jag är helt nöjd där jag är och skulle inte vilja byta.