

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för Sjöfart

# **Befälen sätter tonen**

## **Ledarskapets inverkan på den maritima arbetsmiljön**

Jessica Lönnqvist



2023:38

Datum för godkännande: 18.12.2023  
Handledare: Bengt Malmberg

# EXAMENSARBETE

## Högskolan på Åland

<b>Utbildningsprogram:</b>	Sjöfart
<b>Författare:</b>	Jessica Lönnqvist
<b>Arbetets namn:</b>	Befälen sätter tonen – Ledarskapets inverkan på den maritima arbetsmiljön
<b>Handledare:</b>	Bengt Malmberg
<b>Uppdragsgivare:</b>	

### Abstrakt

I det här arbetet skriver jag om varför sjöbefäl ska använda sig av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i sitt ledarskap för att bli bättre på att hantera den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord (OSA).

Bakgrunden till arbetet handlar om hur det går att förbättra den sociala arbetsmiljön för sjömän med hjälp av olika organisatoriska insatser såsom ett aktivt ledarskap, styrning, schemaläggning, information och kommunikation. Syftet med arbetet är att motivera sjöbefäl till att jobba aktivt och systematiskt med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att förebygga en för hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling ombord.

Arbetet är uppbyggt kring en lektion i organisatorisk och social arbetsmiljö som jag höll för elever på elektro- och maskintekniska programmen vid Högskolan på Åland. Efter lektionen fick eleverna svara på en enkät med frågor om arbetsmiljö och deras kunskaper i ämnet.

Analysen av resultaten från enkäten kompletterar min litteraturstudie om OSA i sjöfarten.

Min slutsats av studien och analysen av enkätsvaren visar att det går att förbättra arbetsmiljön för sjömän med hjälp av SAM och OSA samt att det är efterfrågat i branschen.

### Nyckelord (sökord)

Maritimt ledarskap, Arbetsmiljö, SAM, OSA, AFS 2015:4

<b>Högskolans serienummer:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Språk:</b>	<b>Sidantal:</b>
2023:38	1458-1531	Svenska	39

<b>Inlämningsdatum:</b>	<b>Presentationsdatum:</b>	<b>Datum för godkännande:</b>
26.11.2023	14.12.2023	18.12.2023

# DEGREE THESIS

## Åland University of Applied Sciences

<b>Degree Programme:</b>	Bachelor of Marine Technology
<b>Author:</b>	Jessica Lönnqvist
<b>Title:</b>	Officers lead the way – the impact of leadership on the maritime work environment
<b>Academic Supervisor:</b>	Bengt Malmberg
<b>Commissioned by:</b>	

### Abstract

In this thesis I write about why naval commanders should work systematically with environmental questions and incorporate them in their leadership to become better at managing the organizational and social work environment on board.

The background to this thesis is how it is possible to improve the social working environment for sailors with the help of various organizational efforts such as active leadership, control, scheduling, information and communication. The purpose of this thesis is to motivate naval commanders to work actively and systematically with the organizational and social work environment to prevent excessive workload and abusive discrimination on board.

The thesis is structured around a lesson on organizational and social work environments that I held for students attending the electrical and mechanical engineering programs at the Åland university of Applied Sciences. After the lesson, the students answered a survey with questions about the working environment and their knowledge of the subject.

The analysis of the results from the survey complements my literature study on environmental questions in shipping. My conclusion from the study and the analysis of the survey responses shows that it is possible to improve the working environment for seafarers with the help of systematic environmental work and that it is in demand from the industry.

### Keywords

Maritime leadership, work Environment, discrimination

<b>Serial number:</b>	<b>ISSN:</b>	<b>Language:</b>	<b>Number of pages:</b>
2023:38	1458-1531	Swedish	39

<b>Handed in:</b>	<b>Date of presentation:</b>	<b>Approved:</b>
26.11.2023	14.12.2023	18.12.2023

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	6
1.1 Motiv för ämnesvalet .....	6
1.2 Syfte .....	7
1.3 Metod .....	7
1.3.1 Svarsgruppens bakgrund .....	7
1.3.2 Enkätfrågor .....	8
1.3.3 Etik.....	8
1.4 Frågeställningar.....	8
1.5 Avgränsning .....	9
2. BAKGRUND.....	9
2.1 Arbetsmiljöns olika delar .....	9
2.1.1 Den fysiska arbetsmiljön.....	9
2.1.2 Psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö .....	10
2.1.3 Den maritima arbetsmiljön.....	10
2.2 Viktiga delar i arbetsmiljöarbetet.....	10
2.2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) .....	11
2.2.2 Rutiner.....	13
2.2.3 Dokumentation.....	13
2.2.4 Ledning, samverkan och kunskapsutbyte .....	13
2.2.5 Ansvar .....	14
2.2.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) .....	15
2.2.7 OSA för sjömän .....	17
2.3 Lagar och regler .....	25
2.3.1 International Maritime Organization (IMO) .....	25
2.3.2 International Labour Organization (ILO).....	25
2.3.3 Nationella lagar i Sverige.....	26
2.4 Utbildning .....	29
3 RESULTAT .....	30
3.1 De svarandes upplevelser av arbetsmiljön ombord.....	30
3.2 Privatlivet i kombination med sjömansyrket.....	30
3.3 Arbetsmiljökunskaper .....	31
4 DISKUSSION.....	33
5 SLUTSATS.....	35
KÄLLFÖRTECKNING.....	37

# ORDLISTA

AFS – Arbetsmiljöverkets författningssamling, består av föreskrifter och allmänna råd

Befäl – Chef ombord på fartyg

Befälhavare – Högsta chefen ombord på fartyg

Besättning – De anställda på ett fartyg

Bryggan – Därifrån man manövrerar båten

Byssa – Köket ombord

Driften – De i besättningen som jobbar med fartygets framdrift

Däck – Utrymmena utomhus på ett fartyg

Fatigue – Extrem trötthet

Flaggstat – Den stat vars flagga ett fartyg för

Generation Z – Benämning på de personer som vuxit upp med internet under millennieskiftet

Hytt – Personalbostad ombord

ILO – International Labour Organization

IMO – International Maritime Organization

ISM koden – International Safety Management Code

Jungman – Titel på utbildad sjöman inom däcksavdelningen

Manskap – Den del av fartygsbesättningen som inte är befäl

Maskinrum – Utrymme där fartygets maskiner finns

Matros – Utbildat och erfaret manskap tillhörande driften på däckssidan

Metoo – Rörelse som vill uppmärksamma tendenser till normalisering av sexuella ofredanden

MRM – Maritime Resource Management

Mäss – Utrymme där besättningen äter ombord

OSA – Organisatorisk och social arbetsmiljö

Prevent – Ideell organisation som utbildar i arbetsmiljöfrågor

Redare – Den som bestämmer över driften på ett fartyg, ej att förväxla med fartygsägare

SAM – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Skyddskommitté – Arbetsmiljökommitté

Skyddsombud – Person utsedd och utbildad för att hjälpa arbetstagare med arbetsmiljöfrågor

Transportstyrelsen – Svensk statlig förvaltningsmyndighet med tillsyn inom transportområdet

TSFS – Transportstyrelsens författningssamling

Törn – Ett arbetspass ombord

# 1. INLEDNING

## 1.1 Motiv för ämnesvalet

Jag tror att de flesta sjömän kan skriva under på att det är något speciellt med arbetsmiljön ombord på ett fartyg. Isolationen som havet utgör och gemenskapen den kan medföra. Ett samhälle i samhället, ofta med sin egen kultur och jargong. Livet till sjöss blir för många en livsstil.

Sjömansromantik kanske fortfarande lockar men de flesta som arbetar på sjön idag är inte ensamstående spänningssökare utan vanliga människor som precis som alla andra ställer krav på en fungerande vardag. Livet ombord måste fungera på ett tillfredsställande sätt och det måste dessutom gå att kombinera med ett liv iland.

Jag tror att den moderna sjömannen ställer lite högre krav på sin tillvaro än sina föregångare och det med rätta. Samtidigt är sjöfarten en konservativ bransch där man gärna gör som man alltid gjort och är mindre välkomnande till nya idéer.

I sviterna av Corona gick många sjömän i land, främst inom passagerartrafiken. Flera av dem har hittat mer attraktiva karriärmöjligheter iland och har därför lämnat sjölivet.

Många sjömän anser att livet till sjöss är för svårt att kombinera med privatlivet och går iland när det till exempel är dags att bilda familj.

Söktrycket på sjömansutbildningar har minskat och många rederier på Östersjön vittnar om svårigheter att få tag i personal, främst på manskapssidan.

Den maritima arbetsmiljön skulle enligt min mening må bra av att forma sig efter den nya generationens sjömän och deras behov för att fortfarande vara en attraktiv arbetsplats. Jag tror att en nyckel kan vara att låta morgondagens befäl själva ta ett större och mer aktivt ansvar för sin arbetsmiljö. Genom att våga utmana gamla värderingar och tankesätt och istället ta till sig och inspireras av nytänkande idéer, hoppas jag att nästa generations befäl ska forma den maritima arbetsmiljön till något nytt och mer flexibelt som svarar mot deras egna behov.

## 1.2 Syfte

Idén med arbetet är att bygga det runt en lektion i kursen Maritimt ledarskap som ingår i samtliga befälsutbildningar för sjöfart vid Högskolan på Åland. Syftet med lektionen är att belysa hur man kan använda de teoretiska kunskaperna från kursen och omsätta dessa i praktiken ute i arbetslivet. Tanken är att nästa generations befäl ska kunna bidra till en så bra arbetsmiljö ombord som möjligt genom sin nytänkande ledarstil, en arbetsmiljö som förhoppningsvis gör att de själva och andra blivande sjömän vill och har möjlighet att stanna ombord under hela sitt aktiva yrkesliv.

Själva arbetet är också tänkt att kunna läsas av sjöbefäl som en guide för vilket ansvar de har för arbetsmiljön ombord och hur man kan jobba med arbetsmiljöfrågor med hjälp av OSA.

## 1.3 Metod

Mitt arbete består av en genomgång av för ämnet relevant lagstiftning, en litteraturstudie av vad som tidigare är skrivet i ämnet kopplat till sjöfarten samt en introducerande lektion i Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) i kursen Maritimt ledarskap vid Högskolan på Åland. Lektionens syfte är att belysa hur man som befäl med hjälp av sin ledarskapsstil kan påverka arbetsmiljön ombord samt att motivera varför det är så viktigt. Skapandet av lektionen bygger på mina observationer efter att ha läst in mig på ämnet och relevant lagstiftning. Vid lektionens slut ombeds deltagarna att fylla i en enkät med frågor om deras upplevelser av den sociala och organisatoriska arbetsmiljön ombord. Deras kunskaper i ämnet, eventuella behov av mer utbildning och om lektionen bidrog till att öka deras kunskaper. Elevunderlaget utgörs av högskolans studenter som läser sista året vid programmen för maskin- respektive elektroteknik.

### 1.3.1 Svarsgruppens bakgrund

Åtta av de nio elever som närvarade under lektionen i OSA svarade på enkäten. Lite fler än hälften av eleverna går på elektrotekniska programmet och resten går på maskintekniska programmet. Sex av eleverna är hemmahörande från fasta Finland och två från Åland. Det fanns en kvinnlig student bland de svarande. Sex av åtta svarande är mellan 20 och 25 år, två var äldre. Svarsgruppen består av en relativt homogen grupp, finska män i 20-25 års ålder.

Tiden till sjöss varierade men en tredjedel av de svarande hade mindre än ett års sjötid. Bland de svarande var det bara en som hade jobbat i befälsbefattning ombord, resten hade erfarenhet som elev och manskap. Två av de svarande hade bara varit elev ombord.

### 1.3.2 Enkätfrågor

Enkätfrågorna är uppdelade i fyra områden:

1. Fakta om respondenterna såsom nationalitet, ålder, kön samt studieprogram.
2. Respondenternas upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord. Svarsskala från ett till fem, där ett är lägsta betyg och fem är högsta. Som en uppföljningsfråga finns möjlighet att motivera varför i fritext, om man svarat ett eller två.
3. Hur respondenterna upplever sjölivet i kombination med privatlivet.
4. Respondenternas uppfattning om den egna utbildningsnivån och sitt ansvar i arbetsmiljöfrågor.

### 1.3.3 Etik

Information om syftet med att använda svaren från enkäten till detta arbete har delgetts respondenterna muntligt såväl som skriftligt. Respondenternas anonymitet garanteras.

## 1.4 Frågeställningar

- Vad definierar den maritima arbetsmiljön?
- Vilka lagar och regler styr arbetsmiljön ombord?
- Vilket ansvar har befälen för arbetsmiljön ombord?
- Är det tydligt för befäl vad deras ansvar är gällande arbetsmiljön ombord och har de tillräckliga kunskaper för att sörja för en god arbetsmiljö?
- Hur kan befälens ledarstil bidra till en så god arbetsmiljö ombord som möjligt?
- Skulle flera sjömän välja att stanna kvar till sjöss om arbetsmiljön blev bättre och sjölivet lättare att kombinera med ett liv hemma?



## 1.5 Avgränsning

Jag har valt att fokusera främst på Sverige men också delvis på Finland eftersom det är geografiskt närområde till Åland med liknande lagar och kultur. Högskolan på Åland utbildar på svenska och elevunderlaget är främst från Sverige, Åland samt fasta Finland. Många av högskolans elever har sin första kontakt med den maritima arbetsmiljön inom den finska och svenska rederinäringen.

Sjöfarten är en internationell arbetsplats med både internationella och nationella regler. Nordisk och framförallt svensk lagstiftning har länge legat i framkant gällande arbetsmiljöfrågor. Jag kommer därför redogöra för både de internationella reglerna men också för Sveriges nationella regler med särskild tyngdpunkt på AFS 2015:4 som behandlar social och organisatorisk arbetsmiljö, eftersom det är inom det området som jag tror att det finns störst möjlighet att påverka arbetsmiljön som befäl.

## 2. BAKGRUND

### 2.1 Arbetsmiljöns olika delar

#### 2.1.1 Den fysiska arbetsmiljön

Den fysiska miljön ombord kan delas in i tre olika delar: den faktiska arbetsmiljön där arbetsuppgifter utförs till största del såsom bryggan, däck, maskinrum, byssa etc. Allmänna fritidsmiljöer som mäss, dagrum och gym. Den privata boendemiljön med hytt och tillhörande hygienutrymme (Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, 2021).

Ett fartyg kan ofta ha en utmanande fysisk arbetsmiljö med hälsorisker som måste hanteras och förebyggas. Hög ljudnivå, farliga kemikalier, vibrationer och risk för fysiska skador bara för att nämna några (Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, u.d.).

### **2.1.2 Psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö**

Den fysiska arbetsmiljön är konkret och lättare att få grepp om än den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Psykosocial arbetsmiljö handlar om individens upplevelser och reaktioner på sin omgivning. Den sociala arbetsmiljön handlar om det sociala samspelet på arbetsplatsen, hur vi behandlar varandra, vilka rådande normer, klimat och kultur vi har. Hit räknas även digitala kommunikationshjälpmedel som mejl och olika plattformar för möten online. Om man sätter individens upplevelse av arbetsmiljön i ett större sammanhang som går att påverka genom insatser från chefer och arbetsgivare så pratar vi istället om den organisatoriska arbetsmiljön. Här kan det handla om ledning, utbildning, stöd, resurser och samarbete. Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö samverkar och påverkar hur vi har det på jobbet. Det är viktigt att se till helheten för att uppnå en god arbetsmiljö (KTH, 2020).

### **2.1.3 Den maritima arbetsmiljön**

Det är inte helt lätt att sammanfatta arbetsmiljön till sjöss, den är komplex och består av flera olika delar. Arbetsmiljön och hur arbetet är organiserat skiljer sig också mellan olika fartygstyper som är specialiserade mot sin gren av branschen. På varje fartyg finns en besättning med olika arbetsuppgifter och yrken som alla ska kunna samarbeta, leva och jobba ihop på den begränsade yta som fartyget utgör. Fartyg till sjöss isoleras delvis från sin omvärld och olika kritiska tjänster från samhället såsom räddningstjänst och sjukvårdsväsendet. Fartyg är därför som ett eget litet samhälle där det förebyggande arbetet och en första insats ombord blir av största vikt för arbetsmiljön. Den kanske största skillnaden från att jobba på land är att även fritid, vila och återhämtning också ska ske ombord. Sjömän lever halva sina yrkesverksamma liv ombord vilket gör arbetsmiljön så extra viktig och ställer höga krav på både den och individerna som arbetar där (SAN, 2021)

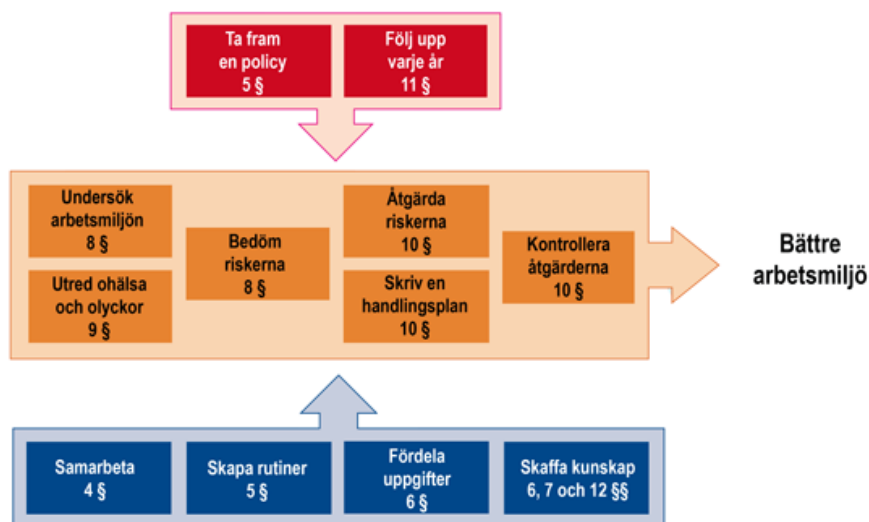
## **2.2 Viktiga delar i arbetsmiljöarbetet**

För att säkerställa en god arbetsmiljö som dessutom uppfyller lagkraven åligger det arbetsgivaren att leda och planera samt följa upp verksamheten i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet såväl som vid större förändringar av verksamheten med syftet att förbättra arbetsförhållandena genom att förebygga ohälsa och

olyckor samt bygga och vidareutveckla en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska förutom att kontrollera arbetsmiljön också ge arbetstagaren möjlighet att delta i arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket, 2020)

## 2.2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att man jobbar strukturerat och kontinuerligt med arbetsmiljön som en naturlig del i verksamheten. Ett bra sätt att jobba med både den fysiska och sociala arbetsmiljön är enligt SAM-modellen. SAM står för systematiskt arbetsmiljöarbete och är lagstadgat för svenska arbetsgivare genom arbetsmiljölagen (1977:1160) och förtydligas ytterligare genom Arbetsmiljöverkets föreskrift för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) hädanefter kallad för AFS 2001:1. Genom att jobba med SAM kan man verka för en god arbetsmiljö genom att förebygga att ohälsa och skador uppstår i arbetslivet vilket gagnar såväl arbetstagaren som arbetsgivaren och samhället i stort (Norrby, 2020).



Figur 1. Bilden visar alla delar av SAM med tillhörande paragrafer från AFS 2001:1 (Arbetsmiljöverket, 2022)

Arbetet med SAM brukar illustreras som ett hjul som symboliserar de fyra olika men samverkande delarna som ska pågå kontinuerligt i den dagliga verksamheten.



Figur 2. SAM hjulets olika arbetsmoment (Suntarbetsliv, 2020)

### Undersöka

Genom att vara uppmärksam på arbetsmiljön och försöka fånga upp eventuella brister och problem i både den rent fysiska såväl som den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

### Riskbedöma

Identifierar man ett problem som kan utgöra en risk så behöver man göra en bedömning av risken. Hur stor är risken och vilka konsekvenser kan den leda till? Vad är sannolikheten för att någon far illa av risken?

### Åtgärda

Upptäcks en risk måste den såklart åtgärdas så fort som möjligt eller om det inte går att ta bort risken helt så ska den förebyggas i möjligaste mån. Det kan vara bra att dokumentera insatsen och göra en handlingsplan för hur risken ska hanteras. Finns det allvarliga risker med ett arbete ska det också alltid finnas skriftliga instruktioner för hur arbetet utförs på ett säkert sätt. Allvarliga risker måste åtgärdas omedelbart. Om du själv inte kan åtgärda eller förebygga en risk måste du lyfta frågan högre upp i organisationen för att få hjälp med rätt kunskaper eller resurser.

### Följa upp

Planerade åtgärder behöver sedan följas upp för att se om de fått önskad effekt och risken hanterats eller om fler åtgärder behövs. (Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, 2021)

## 2.2.2 Rutiner

Rutiner behövs för att klargöra vem som gör vad, när och hur. Ett bra sätt att ta fram nya rutiner är att koppla dem till andra befintliga rutiner i verksamheten så att arbetsmiljöarbetet blir ett naturligt inslag i det dagliga arbetet. Det är extra viktigt att ha rutiner för olika arbetsmiljöuppgifter och deras fördelning såsom undersökning och riskbedömning av arbetsmiljön samt hur man vidtar åtgärder vid identifierade risker, olycksfallsrapportering samt den årliga uppföljningen av SAM (Arbetsmiljöverket, 2020).

## 2.2.3 Dokumentation

För att lättare kunna följa upp och kontrollera arbetsmiljöarbetet är det bra med dokumentering. Företag med tio anställda eller fler måste ha följande skriftligt dokumenterat:

- Arbetsmiljöpolicyn som gärna ska vara så konkret som möjligt och utgå från faktiska arbetsmiljöförhållanden och ge riktlinjer för arbetsmiljöarbetets utformning.
- Rutiner för SAM såsom riskbedömningar, handlingsplaner, uppföljning, olycksfall och tillbud samt instruktioner för högriskjobb.
- Även den årliga utvärderingen av arbetsmiljöarbetet och dess uppföljning ska dokumenteras. Dokumentering fungerar även som bevis vid myndighetskontroller av arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2020).

## 2.2.4 Ledning, samverkan och kunskapsutbyte

För ett lyckat arbetsmiljöarbete krävs också ledning, engagemang, samverkan och kunskap. Arbetsgivaren ska driva arbetet med arbetsmiljön men det går inte utan att engagera och utbilda både sig själva och sina medarbetare för att få alla att sträva mot samma mål. När man fortbildar sig i ämnet är det bra att göra det tillsammans, så att alla inblandade får samma bild av situationen och på så vis kan komma till gemensamma beslut. Det gäller att samverka för allas bästa. Det är även viktigt att ta tillvara på all den kunskap om arbetsmiljö som medarbetarna redan har, de är experter på sin egen arbetsmiljö. Det finns många olika kurser man kan gå i exempelvis SAM och flera av dem finns tillgängliga online utan kostnad. Ibland räcker ändå inte kunskapen till och då är det viktigt att ta hjälp utifrån. Här kan företagshälsovården vara en viktig resurs. (Arbetsmiljöverket, 2020).

## 2.2.5 Ansvar

Det övergripande ansvaret för arbetsmiljöfrågor ligger alltid på arbetsgivaren, i det här fallet redaren eller bemanningsbolaget. Arbetsgivaren skall sen i sin tur utse ansvariga för arbetsmiljön, vanligtvis personalchefen eller annan HR-person. Vem den personen är ska tydligt framgå och deras kontaktuppgifter ska finnas tillgängliga. Även om arbetsgivaren alltid kommer att ha kvar sin skyldighet att övervaka arbetsmiljön i stort så kommer vissa arbetsuppgifter att delegeras till befälet ombord. Vilket ansvarsområde med tillhörande arbetsuppgifter och befogenheter det gäller ska vara tydligt beskrivet. Arbetsgivaren ska också försäkra sig om att de utsedda ansvariga har rätt utbildning och kompetens för uppdraget samt att de resurser som behövs för uppgiften står till förfogande.

Befälhavaren har det övergripande ansvaret som rederiets representant ombord med skyldigheten att tillse att arbetsmiljön är välfungerande och uppfyller lagkraven.

Befälhavaren ska tillse att arbetsmiljöpolicyen är känd och efterlevs av de anställda och att det finns tillgängliga instruktioner för arbetsmiljön och tillhörande regler. Samtliga befäl är i en arbetsledande position och har därför skyldighet att informera sig om vilka bestämmelser om arbetsmiljön som gäller ombord. Rätt kunskap är nödvändig eftersom misstag orsakade av okunnighet om arbetsmiljöfrågor inte fritar någon från ansvar. Det är alla anställdas skyldighet att samverka för en god arbetsmiljö och följa arbetsmiljöpolicy (SAN, 2021).



Figur 3. Samverkanstrappan (regionkronoberg, 2020)

## 2.2.6 Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)

Organisatorisk och social arbetsmiljö är den del av arbetsmiljön som handlar om dels organisatoriska frågor som ledning, styrning, information och kommunikation samt den sociala delen av arbetsmiljön, till exempel hur vi samarbetar och beter oss i grupp. Trenden med en ökad medvetenhet om och intresse för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har lett till att Arbetsmiljöverket som en del i att driva på den utvecklingen och svara upp mot efterfrågan från arbetsplatser har tagit fram en föreskrift som heter organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) härnäst kallad AFS 2015:4. Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön och för att förtydliga vilka regler och krav som ställs på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning och är anpassade till det moderna arbetslivet och förklarar hur arbetsgivare och arbetstagare ska behandla frågor rörande organisatorisk och social arbetsmiljö i det systematiska arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket, 2016).

AFS 2015:4 gäller på svenska arbetsplatser iland från och med den 31 mars 2016 men det tog ungefär tre år, till den första augusti 2019, innan den godtog utan ändringar av Transportstyrelsen och började gälla även för sjöfartens arbetsplatser. Förändringen innebär att de gamla rekommendationerna har förvandlats till bindande föreskrifter gällande hur arbetet ska organiseras. Istället för att separera social och organisatorisk arbetsmiljö ska man se det som en helhet där organisationen påverkar den sociala miljön och därmed individens mående. De nya föreskrifterna innebär att det ska finnas mål som leder till en god social och organisatorisk arbetsmiljö samt att arbetsgivaren måste säkerställa att det finns kunskap om hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling hos arbetsledare (Sundgren, 2019).

AFS 2015:4 understryker vikten av att jobba med systematiskt arbetsmiljöarbete även när det kommer till den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. OSA delar upp den sociala och organisatoriska arbetsmiljön i tre olika områden av större vikt. Området arbetsbelastning handlar om att uppnå en sund arbetsbelastning, vilket innebär att det ska vara en bra jämvikt mellan krav och resurser i arbetet medan en ohälsosam arbetsbelastning beskrivs som när kraven är större än resurserna och obalansen pågår under en längre tid utan möjlighet till

ordentlig återhämtning. Krav kan vara mängden arbete, svårighetsgraden på arbetet, tidspress eller fysiska och sociala förhållanden rörande arbetet. Resurser kan vara kunskap, arbetsmetod, tydliga mål med återkoppling, stöd från chefer och kollegor. Med hjälp av den organisatoriska arbetsmiljön ska krav, resurser, ansvar och arbetsuppgifter fördelas genom ledning och kommunikation men också genom att ge utrymme för delaktighet och handlingsutrymme.

Det andra området i OSA behandlar arbetstid och hur man förlägger den på bästa sätt för att undvika ohälsa hos arbetstagarna. Att arbeta i skift, speciellt om delar av skiftet pågår under natten, långa arbetspass eller mycket övertid samt en förväntning på att ständigt vara nåbar och tillgänglig för arbete, tas upp som riskfaktorer. Utöver att vara riskfaktorer för individens hälsa, ökar också risken för olyckor i arbetet. Vikten av tillräcklig återhämtning understryks. Arbetstidslagar anger bara gränsen för arbetstid men inte hur arbetstiden ska förläggas.

Det tredje området behandlar kränkande särbehandling som definieras som handlingar riktade mot en eller flera anställda på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller utanförskap. Det är arbetsgivarens uppgift att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, klargörandet kan lämpligen göras skriftligen i en policy för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska också vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling. Chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att de har rätt kunskaper för arbete kring bemötande som kan bidra till att motverka kränkande särbehandling. Förhållanden i verksamheten som är extra viktiga att vara uppmärksam på är konflikter, arbetsbelastning, arbetsfördelning, förutsättningar för samarbete och konsekvenser vid förändringar. Det ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. I rutinerna ska det framgå vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer, vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra med informationen och hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp. Vidare måste ärendet också utredas så det går att förebygga att samma situation inte uppstår igen. Rutinerna ska vara kända för alla arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2016).



## 2.2.7 OSA för sjömän

### Kunskap

Från en av Service- och kommunikation fackets (SEKO) kurser för skyddsombud framkommer det att skyddsombuden upplever att fartygsbefälen generellt sett har en lägre kunskapsnivå om arbetsmiljö än skyddsombuden själva, vilket upplevs som problematiskt. Även kursledaren instämmer i den bilden av kunskapsläget och håller med skyddsombuden om att även befälen behöver gå en utbildning i fartygsmiljö så att de har minst samma kunskapsnivå som skyddsombuden för att öka förståelsen för varandras arbetssituation (Bowes, 2022).

Kunskapen om systematiskt arbetsmiljöarbete behöver förbättras. Den svenska regeringen har gett Transportstyrelsen i uppdrag att analysera levnads- och arbetsvillkor ombord på svenska och utländska fartyg som trafikerar svenskt territorialvatten. Resultatet av granskningen visar att hög arbetsbelastning och trötthet såväl som trakasserier och maktförhållanden förekommer ombord. Utredarna har tittat på sjöolyckor från 2010 till och med 2019, som inträffat på svenska fartyg eller utländska fartyg på svenskt vatten. Orsaken bakom de 2425 olyckorna var i 44 procent av fallen organisatoriska problem såsom brist på kommunikation och rutiner. En trolig orsak är bristande kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete hos redare och ombordanställda. En föreslagen åtgärd är därför att öka kunskapen kring hur man arbetar kring dessa frågor i hela branschen från fartygen upp till inspektörsnivå. Utredningen visar också på en underrapportering av tillbud och olyckor ombord. Befälhavaren är enligt sjölagen (1994:1009) skyldig att anmäla tillbud till Transportstyrelsen som länge flaggat för en utbredd underrapportering, vilket i sin tur ger en sämre bild av säkerhetsläget som planeringen av fartygsinspektioner bygger på. Det verkar finnas en osäkerhet i branschen om vad som ska rapporteras och hur det ska göras, vilket säkert är en bidragande faktor till underrapporteringen. Två av elva åtgärds punkter som lyfts fram är dels Transportstyrelsens möjlighet att återta tillsynen av ISM samt införandet av regionala skyddsombud (Sundgren, 2021).

## Arbetstid

### Schema och flexibilitet

Under en medlemsutbildning i Stockholm för SEKO Sjöfolk den 14-16 mars 2023, är en av föreläsarna ombudsman och arbetsmiljöansvarig på SEKO. När han visar AFS 2015:4 allmänna råd till arbetsgivaren, för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna kan han snabbt konstatera att de olika punkterna som kan utgör en risk för ohälsa hos arbetstagaren, låter mer som en regelrätt arbetsbeskrivning för sjömän: Skiftarbete, arbete natttid, delade arbetspass, stor omfattning av övertidsarbete, långa arbetspass och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar. Flera av punkterna kan säkert många sjömän känna igen från sin arbetsvardag enligt P. Andersson (personlig kommunikation, 16 mars 2023).

### Tuffare jobb på sjön-nu kräver SEKO mer vilotid

Krympande besättningar inom sjöfarten har lett till mer arbete för de som är kvar ombord. Många sjömän blev av med jobbet under pandemin och när verksamheten drog igång igen har flera besättningar blivit mindre, vilket ökat arbetsbördan. Nu kräver därför facket att sjömän, framförallt inom färjetrafiken, ska få en längre sammanhängande vilotidsperiod på minst tio timmar. Ett annat förslag från facket är att de som jobbar natt mellan klockan 20 och 06 ska kompenseras för det genom en förkortning av arbetstiden, eftersom det är bevisat att nattarbete är så skadligt för hälsan att det förkortar livet. Även arbetspassets längd ska förkortas om det är ett nattpass (Rogberg, 2023).

### Nytt projekt för bästa vaktavlösning

Trots att undersökningar visar att det finns bättre system så har vaktsystemet till sjöss sett i stort sett likadant ut under lång tid. Nu ska effekten av olika avlösningssystem granskas i en forskningsstudie. Den svenska marinen genomförde redan för ett decennium sen ett projekt för att undersöka hur olika avlösningssystem påverkade trötthetsnivån hos de som arbetade ombord. Resultaten visade att avlösning klockan nio och klockan tre jämfört med den traditionella fyra-åtta-vakten gjorde att besättningen blev betydligt mer utvilad. De som innan försöket hade arbetat åtta-tolv-vakten blev lite tröttare med den nya avlösningen medan de som gått tolv till fyra blev piggare. Sammantaget blev vakenhetsnivån hos besättningen rejält förhöjd. Det mest kritiserade vaktsystemet är sex om sex när man jobbar sex timmar för att

sedan vara ledig i sex timmar. Flera studier har visat höga trötthetsnivåer ombord på tvåvakts fartyg och de är också överrepresenterade i olycksstatistiken. Förra året genomfördes ett försök med förlängd avlösningstid på tvåvaktsfartyg där besättningen fick arbeta åtta timmar och vila åtta timmar, samtliga deltagande sjömän tyckte det var en förbättring som fick dem att känna sig piggare och må bättre. Enligt internationella regelverk kan det vara ett problem att jobba åtta om åtta eftersom det kan innebära 16 timmars arbete vissa dygn (Sundgren, 2017).

#### Extra viktigt vid föräldraskap

I Ylva Bowes artikel ”Så jobbar rederierna för att underlätta för föräldrar”, ställer hon frågan till ett par rederier om vad de gör för att vara en attraktiv arbetsgivare för föräldrar. Viking Supply Ships personalchef svarar att det är något de funderar mycket över och att det känns som en självklarhet att det ska vara jämställt med såväl vård av barn som föräldraledighet, även inom sjöfarten. Viking Supply jobbar mycket med flexibel och individanpassad schemaläggning för att lösa problemet. Det kan handla om halverade törnar och flexibla på- och avmönstringsdatum, allt för att få familjelivet att funka även med sjömansyrket. Det finns också vissa fördelar med att vara förälder och sjöman, även om man är borta mycket så har man mer kvalitetstid när man väl är hemma. Personalchefen på TT-Line fick samma fråga och även TT-Line jobbar mycket med schemaflexibilitet, men försöker också hitta landbaserade lösningar inom koncernen ifall arbetstagaren önskar gå iland under en period exempelvis när barnen är små. TT-lines trafik möjliggör även att man också kan gå iland med kort varsel om man behöver vabba, något de löser med vikarier. Idag är det helt naturligt att även pappor tar ut sin föräldraledighet, så var det inte förr om man jobbade till sjöss (Bowes, 2023).

I en annan artikel av samma författare, intervjuas sjöfartsverkets projektledare för jämställdhet om vikten av föräldrar som förebilder till sjöss. En aktuell och viktig fråga för branschen är hur man får ihop en karriär till sjöss med föräldraskapet. Det är viktigt för arbetsgivare att vara attraktiva även för föräldrar, speciellt nu när det råder brist på både manskap och befäl. Ett problem värt att lyfta är den förlegade synen på sjömannen, där yrket är en livsstil oförenlig med ett vanligt liv. Visst finns det utmaningar som regeln om en viss mängd sjötid inom en femårsperiod för att behålla sin behörighet för befäl, något som kan

vara svårt för exempelvis gravida kvinnor och män som vill ta ut föräldraledighet. Branschen borde också lyfta fördelarna med en sjökarriär kombinerad med ett familjeliv exempelvis kvalitetstiden hemma och fokusera mer på hur man får tillbaka sjömän till branschen efter föräldraledigheten. Som en del av det arbetet pågår forskningsprojektet Redo som tittar på allt från lagar till policys för att se vad som behöver förändras för att lösa sjömäns familjepussel. För ingen person som jobbar till sjöss ska behöva välja mellan sin karriär och föräldraskapet (Bowes, 2023).

## **Arbetsbelastning**

### Hög arbetsbelastning

Enligt rapporten Sjömännens arbets- och levnadsvillkor, som är en undersökning från Transportstyrelsen, framkommer att över en tredjedel av de som arbetar till sjöss upplever en så hög arbetsbelastning att de inte orkar göra andra saker efter arbetsdagens slut och drygt en tredjedel saknar tiden som behövs för återhämtning efter arbetsintensiva perioder (Sundgren, 2019).

### Fatigue – ett olöst problem

Fatigue eller trötthet är ett utbrett problem i branschen hos samtliga flaggnationer, ett problem som ökar till följd av minskade besättningar och ökade arbetstider. Detta är något som ansågs allvarligt nog för att bli tema på den årliga San-konferensen. Orsaken stavas ekonomi och konkurrenskraft. Men det är ett farligt spel och forskning visar att trötthet är att likställas med onykterhet. Trots utbredd internationell lagstiftning om vilotid för sjömän så verkar efterlevnaden halka efter. Uppdagad vilotidsbrott landar ansvaret även på de anställda ombord (Sundgren, 2019).

### Hållbarhet i bemanningen

Det är ingen nyhet att svensk sjöfart är i behov av mer personal. Bristen på matrosar, motormän och befäl är känd sedan länge. När sedan pandemin slog till förlorade många sjömän jobbet och tvingades att hitta alternativa karriärer på land. Flera av de som gått iland för att hitta nya karriärvägar har sedan valt att inte återvända till sjölivet, vilket skapat ytterligare brist på arbetskraft inom rederinäringen. Färjerederierna verkar vara överens om att det blir allt svårare att hitta personal för varje år som går och att det är samma lilla grupp

människor som rederierna får slåss om. För att få bukt med problemet behövs det en bredare samverkan inom sjöfarten för att locka fler människor att välja en karriär till sjöss. Skolorna lyckas inte examinera nya sjömän i en tillräckligt hög takt för att täcka upp för bortfallet från de som väljer att lämna branschen tillsammans med de stora pensionsavgångarna.

Transportföretagens bedömning före pandemin var att det behövdes anställas 800 personer inom sjöfarten mellan åren 2019-2024 (Skogh, 2021).

En ny rapport framtagen av Transportföretagen har mer än fördubblat den siffran och uppskattar nu att det behövs anställas ungefär 2200 sjömän till svensk sjöfart mellan åren 2023-2025. I dagsläget uppger två av tre svenska rederier att de har svårigheter med rekrytering. Svårast är det att hitta personal med adekvat yrkesutbildning till maskin och däck men även till yrkena elektriker, kock och mässman (SEKO, 2023).

### Bemanning

Trots den stora bristen på matrosar är det få rederier som utnyttjar befattningen jungman, men Finnlines är ett av dem. Positionen jungman kan vara ett sätt att få folk som är nyfikna på sjöfarten och kanske redan har sökt sig till ett jobb inom intendenturavdelningen, att gå vidare till ett yrke inom driften utan att först genomgå en lång utbildning. Ett exempel är en tidigare anställd inom hotellverksamheten ombord på TT-Line som ville ta steget ut på däck mot en "riktig" sjökarriär inom driften. Hon trivs med sitt val och tycker det är kul att jobba på däck för det innebär en större arbetsvariation (Welin, 2023).

### Ledarskap

Befälen lägger grunden för det sociala klimatet ombord

Friskfaktorer såsom bra ledarskap, delaktighet, en välfungerande kommunikation, ett gott bemötande, uppskattning och en balans mellan arbetskrav och resurser är saker som gör att vi mår bra på vår arbetsplats och kan göra ett bra jobb. Friskfaktorerna är alla viktiga och samspelar med varandra men den viktigaste av dem är ett bra ledarskap, för utan det faller mycket av det andra. Ledarskapet är viktigt eftersom chefen är den som sätter standarden på samtal och samspel medarbetare emellan. En annan viktig friskfaktor är kommunikationen.

En öppen dialog mellan ledning, chefer och medarbetare där alla får komma till tals gynnar stämningen i största allmänhet såväl som det dagliga arbetet. Kommunikation behövs för känslan av delaktighet, processer och beslut behöver vara öppna för att medarbetare och chefer ska förstå vad de ska göra och varför. Relevant information till berörda hjälper till att bygga tillit.

Avdelningschefen ska sörja för att den sociala arbetsmiljön är sund i den dagliga verksamheten men för att skapa bra förutsättningar för att göra det måste företagsledningen som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön stötta upp med resurser såsom tillräcklig storlek på personalstyrka och möjlighet till kompetensutveckling. Det är inte bara chefer och ledning som har ett ansvar för arbetsklimatet. Som medarbetare har man också ett stort ansvar för att bete sig som en god skeppskamrat genom ett rättvist agerande och utan att särbehandla någon. Det finns också en skyldighet att tala om för sina chefer vad man behöver i arbetet, eftersom chefen själv inte alltid har den kunskapen. Arbetet med ett hälsosamt arbetsklimat behöver inte vara komplicerat, som chef kan det räcka med att vara rättvis, lyhörd, stöttande och gärna visa uppskattning. Om man håller dialogen öppen behöver det inte bli så drastiskt om man behöver ta upp något som inte är bra (Sundgren, 2021).

Korridorssnack och skyddsronder förhöjer arbetsmiljöarbetet.

Systematiskt arbetsmiljöarbete genom SAM-hjulet är ingenting man blir färdig med, hjulet eller hjulen som det ofta handlar om på arbetsplatser ska vara i konstant rullning även om man förhoppningsvis kan avsluta enskilda ärenden. En chef med bra ledarskapsförmåga och samarbetsvilliga anställda ska kunna använda SAM-hjulet även till sociala och organisatoriska frågor. Alla människor är olika och vår förmåga att uppfatta andra och vår omgivning varierar. Det är inte alla chefer som märker om någon mår dåligt eller också vågar man inte ta tag i situationen och hoppas på att den ska lösa sig av sig själv och försvinna fast vi vet att det oftast inte fungerar så. Om chefen inte lyckas lösa situationen eller själv är en del av problemet får man lyfta frågan till högre ort. Befälen är ansvariga för arbetsmiljön ombord av praktiska skäl men det går alltid att söka stöd längre upp i organisationen. Det går också att vända sig till ett skyddsombud. I den bästa av världar har befäl och skyddsombud en god relation och tät kontakt. Planerade kontinuerliga möten kan vara ett bra sätt såväl som en open door policy om något inträffar. Allt ifrån korridorssnack till medarbetarsamtal kan vara bra tillfällen för att fånga upp problem i arbetsgruppen samt att uppmuntra och påminna om

alla besättningsmedlemmars ansvar för arbetsmiljön. Man kan även genomföra medarbetarenkäter och utbildningar. Prevent är en ideell organisation som erbjuder gratis material och utbildningar för arbetsmiljöfrågor på sin hemsida (Sundgren, 2022).

### Kränkningar och trakasserier

Flera undersökningar har de senaste åren visat förekomsten av kränkningar och trakasserier inom sjöfarten. I Transportstyrelsens undersökning om sjömäns arbets- och levnadsvillkor från 2019 med 6000 deltagande, svarade 38 procent av kvinnorna och 16 procent av männen att de upplevt kränkningar eller trakasserier ombord. Kvinnor angav kön som den vanligaste orsaken medan det hos männen var vanligast med åldersdiskriminering. Detta är ett oönskat beteende som ökar risken för psykisk ohälsa. Redo 2 är ett omfattande projekt som ska bidra till ett bättre socialt klimat ombord genom att påverka den sociala arbetsmiljön så att den blir tryggare och mer inkluderande. En av åtgärderna är att utbilda besättningsmedlemmar, framförallt befäl och skyddsombud, till samtalsledare. Samtalsledarens uppgift är att arbeta förebyggande mot oönskade beteenden men också att ingripa när oönskade situationer ändå uppstår. Ett verktyg som går att använda sig av är årshjulet, framtaget av svensk sjöfarts likabehandlingsgrupp. Årshjulet kan användas för att skapa ett bättre socialt klimat ombord och består av tolv olika samtalsövningar (Sundgren, 2023).

### Jämställdhet

I forskningsrapporten ”Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart” framtagen 2021 av Cecilia Österman och Magnus Boström, forskare vid Linneuniversitetet, framkom det att nästan hälften av alla kvinnor som jobbar ombord någon gång utsatts för kränkande särbehandling. Det här är en siffra som är relativt oförändrad sen den första kartläggningen gjordes i mitten av nittiotalet inom den amerikanska flottan. Detta trots en rad olika initiativ för att komma tillrätta med problemet såsom införandet av ISM-koden och Metoo-uppror. Österman menar att även om kränkningen är en handling mellan två individer så är den bakomliggande orsaken och lösningen ofta organisatorisk. Enligt rapporten är det ofta arbetsledaren ombord som är skyldig till trakasserier, vilket är ett problem när de är samma personer som ska stå för lösningen. Forskning visar att hög arbetsbelastning i kombination med osäkerhet kring de egna befogenheterna gör folk osäkra i sin yrkesroll och det i sig leder till en miljö som är en grogrund för kränkande särbehandling. Vidare kan personen i fråga ha en felaktig uppfattning om hur man ska bete sig som chef, en orsak kan vara en viss jargong

som individen skolats in i. För att lösa problemet behövs en ökad kunskap hos befälet om kränkande särbehandling och jämställdhetsfrågor, enligt Österman. Ett centralt kunskapsområde som behöver förbättras är det förebyggande arbetet med organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor. En chef ska genom sitt ledarskap fungera som förebild ombord och även markera mot olämpligt beteende från individer i arbetsgruppen. Visa båtkurage! (Sundgren, 2021)

## **Psykisk ohälsa**

### Större risk för självmord till sjöss

En ny sammanställning från arbetsmiljöverket om arbetsrelaterad död, visar att fler anställda inom sjöfarten begår självmord än i övriga transportbranschen. Sammanställningen syftar till att visa sambandet till arbetslivet och hänvisar då till en global utredning från 2022 som visar att suicidtalerna i sjöfartsbranschen är så höga att de höjer hela transportsektorns statistik. Sjöfolkets arbetsmiljöombudsman tror att statistiken skiljer sig mycket mellan olika flaggstater men poängterar att det även historiskt sett finns en ökad benägenhet till självmord bland sjömän. Han säger vidare att livet ombord kan vara psykiskt påfrestande, speciellt om det rör sig om längre törnar med svårigheter att ta sig iland och med begränsad kommunikation med hemmet. Då blir det extra viktigt med kollegorna ombord och en givande fritid med tillräcklig återhämtning. Mindre fartyg med små besättningar där man jobbar 6-6 vakter med liten chans till vila och återhämtning samt socialt stöd, ökar risken för nedstämdhet (Beeck, 2023).



## **2.3 Lagar och regler**

Både internationella och nationella lagar och regler styr arbetsmiljön ombord, vilket innebär att bestämmelserna delvis kommer att variera beroende på flagg och avtal kopplade till olika delar av branschen, exempelvis kollektivavtal. Gällande avtal och förordningar skall finnas tillgängliga ombord, vilket åligger befälhavaren att tillse. Övriga befälsansvar är att ha kunskap om och följa gällande lagar och regler. Det är viktigt att hålla sig à jour med lagstiftningen för att veta vad som gäller på den aktuella arbetsplatsen (SAN, 2021).

### **2.3.1 International Maritime Organization (IMO)**

De flesta lagar som styr sjöfarten är internationella. På FN-nivå finns IMO som en mellanstatlig rådgivande organisation som hanterar frågor gällande sjöfart och sjösäkerhet. Fartygsbemanning, besättningens kompetens och utbildning behandlas bland annat här. IMO utarbetar rekommendationer som sedan ofta antas som bindande bestämmelser av de enskilda länderna. Transportstyrelsen i Sverige har som exempel antagit ISM-koden skapad av IMO, som gällande svensk föreskrift. ISM-koden behandlar rederier och fartygs säkerhetsorganisation och där ingår också en säker arbetsmiljö. Transportstyrelsen representerar också Sverige i IMO (SAN, 2021).

### **2.3.2 International Labour Organization (ILO)**

ILO Internationella arbetstagarorganisationen är ett fackorgan i FN som behandlar sysselsättning och arbetslivsfrågor i alla branscher med målet att främja social rättvisa samt att sammanföra regeringar, arbetsgivare och arbetstagare för att motverka konflikter. ILOs beslutande organ Internationella arbetskonferensen (ILC) har antagit ett antal konventioner och rekommendationer gällande sjömäns arbetsförhållanden och dessa har omarbetats och samlats under en och samma konvention kallad sjöarbetskonvention (MLC 2006, Maritime Labour Convention). Alla fartyg i internationell trafik med en bruttodräktighet av 500 eller mer, måste vara MLC-certifierade. En MLC-certifiering syftar till att säkerhetsställa en strängare kontroll av efterlevnaden för sjömännens arbetsförhållanden (SAN, 2021).

### **2.3.3 Nationella lagar i Sverige**

#### **Allmänna arbetsmiljölagar, förordningar och föreskrifter**

Arbetsmiljölagen (AML) SFS 1977:1160

AML tar upp alla faktorer som kan påverka arbetsmiljön, även psykiska och sociala förhållanden. Lagen syftar till att främja utvecklingen av en god arbetsmiljö där olyckor och ohälsa i arbetet förebyggs, en utvecklande och tillfredsställande arbetsmiljö som följer samhällsutvecklingen i stort. Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare med målsättningen att skapa en god arbetsmiljö. Sedan 2003 omfattar AML även fartyg och fartygsförlagt arbete (Arbetsmiljöverket, 2023).

AML kompletteras av Arbetsmiljöförordningen (AMF) SFS 1977:1166

AMF behandlar bland annat skyddskommitténs och skyddsombudens roll men för dessa roller ombord på fartyg gäller i stället 5 kap. 7 § fartygssäkerhetsförordningen (2003:438). I Sverige spelar skyddsombuden en avgörande roll gällande tillsynen och det förebyggande arbetsmiljöarbetet (Arbetsmarknadsdepartementet, 2018).

Arbetsmiljöverket är ansvarig myndighet för lagarna ovan och ger ut föreskrifter kallade författningssamlingar, som preciserar vad lagarna gäller och hur de ska följas. Exempelvis AFS 2015:4 som behandlar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt AFS 2001:1 som handlar om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAN, 2021).

#### **Sjöfartsspecifika arbetsmiljölagar, förordningar och föreskrifter**

Fartygssäkerhetslagen (FSL) SFS 2003:364

Gäller fartyg på svenskt territorialvatten och svenskflaggade fartyg världen över. FSL behandlar sjövärdighet vilket också innefattar arbetsmiljö i frågor om bemanning och att förebygga ohälsa samt olyckor ombord (Landsbygds- och infrastruktur departementet, 2023).

Enligt fartygssäkerhetslagen är både Transportstyrelsen och Arbetsmiljöverket ansvariga för tillsynen av arbetsmiljön ombord. Därför finns ett avtal om samverkan mellan de två verken. Besiktning och certifiering kan genom delegation från Transportstyrelsen även utföras av

erkända organisationer (Recognized Organizations, RO). En viktig föreskrift för arbetsmiljön är TSFS 2019:56 som behandlar arbetsmiljön ombord på fartyg (SAN, 2021).

#### Sjölagen SFS 1994:1009

Sjölagen stipulerar rederiets och befälhavarens ansvar i vissa avseenden och rapporteringsskyldigheten till myndigheter som är den delen som berör arbetsmiljön (Justitiedepartementet, 2022).

#### Sjömanslagen SFS 1973:282

Sjömanslagen reglerar sjömännens sociala förhållanden ombord på svenska fartyg. Lagen innehåller bestämmelser om bl.a. anställningsavtal, befattning på fartyg, fartygsarbete, fri hemresa, läkarundersökning för sjömän samt vård och lön till följd av sjukdom eller skada. I lagen finns också bestämmelser om fartygs nämnd vars huvudsakliga uppgift är en undersökande och rådgivande funktion i frågor som rör sjömännens anställningsförhållanden (Landsbygds- och infrastruktur departementet, 2021).

#### Mönstringslagen SFS 1983:929

Mönstringslagen bestämmer vilka krav man ska uppfylla för att få jobba som sjöman samt redaren och befälhavarens skyldigheter att kontrollera och dokumentera kraven. Sjöfartsbok, sjömansregister och hälsoundersökning för sjömän regleras också i mönstringslagen (Landsbygds- och infrastruktur departementet, 2018).

#### Lag om vilotid för sjömän SFS 1998:958

Lagen om vilotid för sjömän gäller för personal på svenska fartyg, med undantag av fiskefartyg. Enligt vilotidslagen får vilotiden inte vara mindre än 10 timmar under varje 24 timmarsperiod och minst 77 timmar under varje sjudagarsperiod. Undantag från bestämmelser i lagen kan göras genom kollektivavtal. Befälhavaren ansvarar för att det på fartyget finns en arbetsordning innehållande uppgifter om sjömännens tjänstgöringsschema till sjöss och i hamn samt vilotiden. Arbetsordningen ska finnas anslagen på lämplig plats ombord. Det ska även föras anteckningar om den faktiska arbetstiden ombord (Landsbygds- och infrastruktur departementet, 2016).

Förordning om behörigheter för sjöpersonal SFS 2011:1533

Utbildning och behörigheter för sjöpersonal TSFS 2011:116

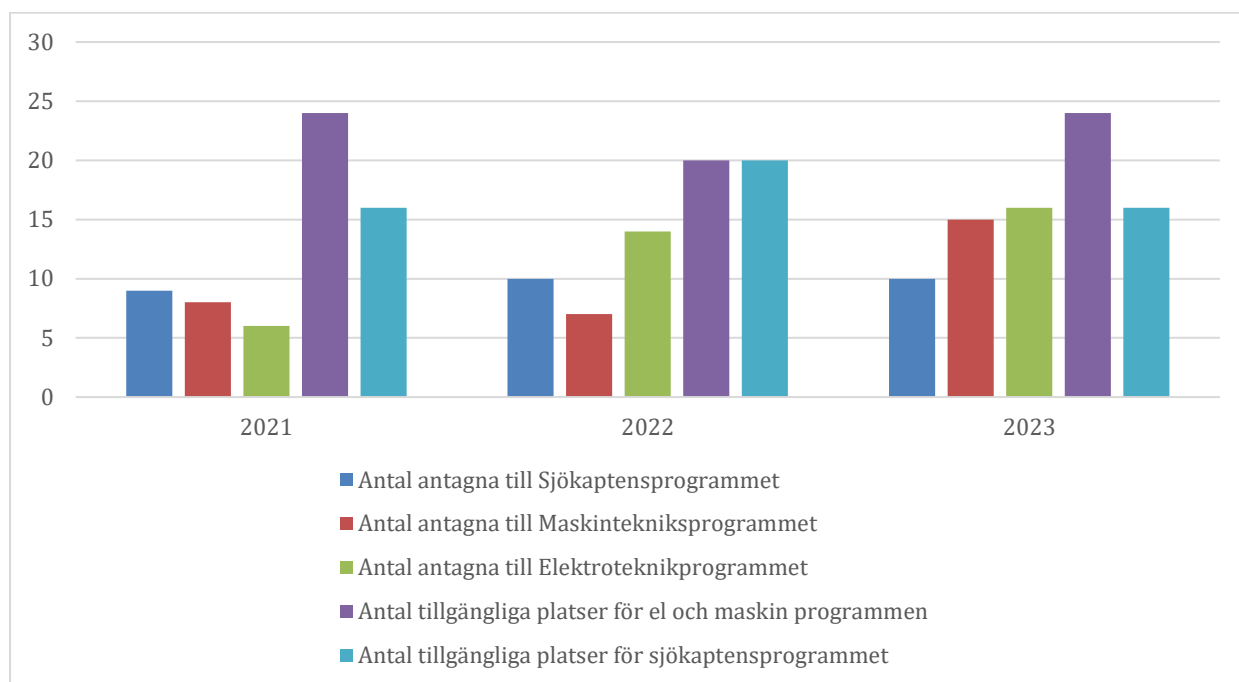
I Transportstyrelsens föreskrifter (TSFS) anges kraven på utbildning och praktik för de olika befattningarna ombord. Ombordanställda på svenska handelsfartyg ska ha behörighet enligt förordningen om behörigheter för sjöpersonal. Intyg om behörighet är en förutsättning för tjänstgöring ombord. För behörighet krävs också ett godkänt läkarintyg för sjöfolk (Landsbygds- och infrastruktur departementet, 2022).

## 2.4 Utbildning

### Kurser som tar upp ämnet arbetsmiljö vid Högskolan på Åland

Högskolan på Åland har tre olika utbildningsspår för sjöbefäl: sjökaptens, maskinteknik och elektroteknik. Alla tre programmen läser kurserna Maritimt ledarskap, Praktikhandledning, Maritime Resource Management samt kvalitetsledningssystem och ISM. På maskinteknikutbildningen läser man också en kurs i marint arbetarskydd och säkerhetsteknik. Dessa kurser berör alla ämnet arbetsmiljö med det är bara sjökaptensutbildningen som dessutom läser en kurs i Sjöarbetsrätt där man får lära sig mer om arbetsmiljö och tillhörande juridik (Högskolan på Åland, u.d.).

### Elevunderlag



Figur 4. Antagningsstatistik till Högskolan på Ålands respektive befälsprogram (Högskolan på Åland, 2023)

I dagsläget fyller inte högskolan sina platser för sjöbefälsprogrammen, även om det är en försiktigt positiv trend gällande ökande elevantal som går att utläsa i diagrammet.

## 3 RESULTAT

### 3.1 De svarandes upplevelser av arbetsmiljön ombord

Samtliga respondenter upplever att de brukar få en någorlunda bra introduktion när de kommer som nya ombord till ett fartyg och de verkar trivas bra i den sociala miljön ombord. De svarande som inte trivs bra eller mycket bra ombord trivs istället dåligt. På följdfrågan om varför de inte trivs bra svarade båda de som uppgett att de trivdes mindre bra att det berodde på utanförskap på grund av språksvårigheter när man är i minoritet och inte behärskar språket.

Hälften av respondenterna upplever arbetsbelastningen ombord som lagom belastande. En person upplevde den som låg och ingen upplever den som väldigt belastande. En annan person svarade här att "Kan vara svårt med förståelse att det dagliga arbetet tar tid och mera administration är på gång". Möjligheten till återhämtning och vila ombord upplevs av samtliga respondenter som tillräcklig eller mer än tillräcklig. När det gäller möjligheten att påverka sina arbetstider verkar de flesta svarande överens om att det finns en del att säga till om angående arbetstiden men någon hade också upplevt att "man går vakt enligt schema, ej jätte flexibelt." En majoritet av respondenterna anser att de fått tillräckligt mycket stöd och uppbackning från sina chefer ombord men en person uppger att hen hade velat ha mer hjälp och stöd som elev men fick istället kommentarer som "dålig attityd som elev ger dåligt bemötande", andra kommentarer som förekommer är "att så är det bara" och "livet är orättvist".

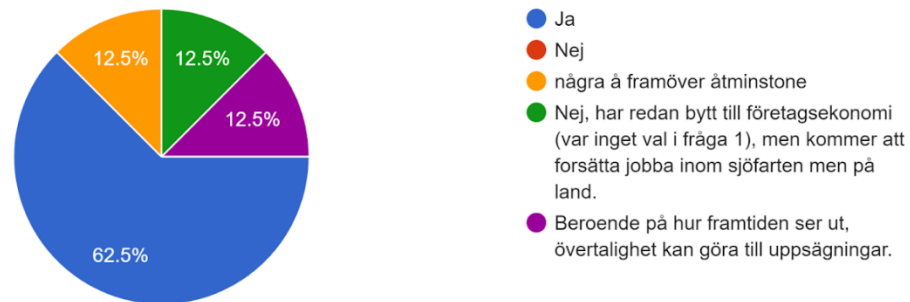
### 3.2 Privatlivet i kombination med sjömansyrket

Att kombinera privatlivet med sjömansyrket tycker en klar majoritet av respondenterna går bra eller väldigt bra. Balansen mellan tiden ombord och tiden hemma upplevs som rimlig. Att hålla kontakten med hemmet när de är ombord går också oftast bra. En person svarade att det går mindre bra men uppgav orsaken som eget val: "Är personligen dålig på sådant och inte motiverad. Jag pratar sen när jag är på land och det funkar bra för mig".

Ingen av respondenterna har några planer på att lämna sjöfartsbranschen i dagsläget, även om det kan ändras beroende på hur framtiden ser ut för branschen. En person tänker jobba iland men stanna kvar i branschen. Över hälften av respondenterna svarade att de tror att de kommer att stanna kvar i branschen och jobba ombord.

Tror du att du kommer att stanna i sjöyrket ombord?

8 responses



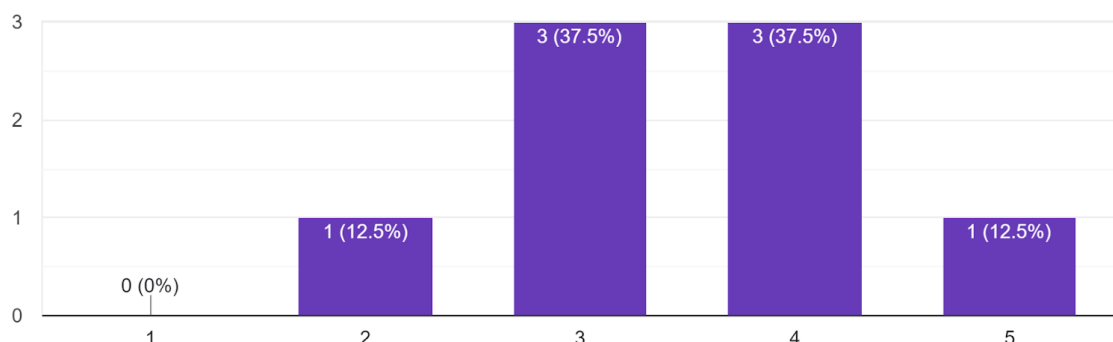
Figur 5. Respondenternas fritextsvar om framtiden i branschen

### 3.3 Arbetsmiljökunskaper

Respondenterna verkar ha en varierande uppfattning om sina kunskaper i arbetsmiljö, men en majoritet tycker ändå att de har relativt goda eller goda kunskaper i arbetsmiljöfrågor och ingen av de svarade uppgav otillräckliga kunskaper.

Tycker du att du har tillräckliga kunskaper i arbetsmiljöfrågor?

8 responses

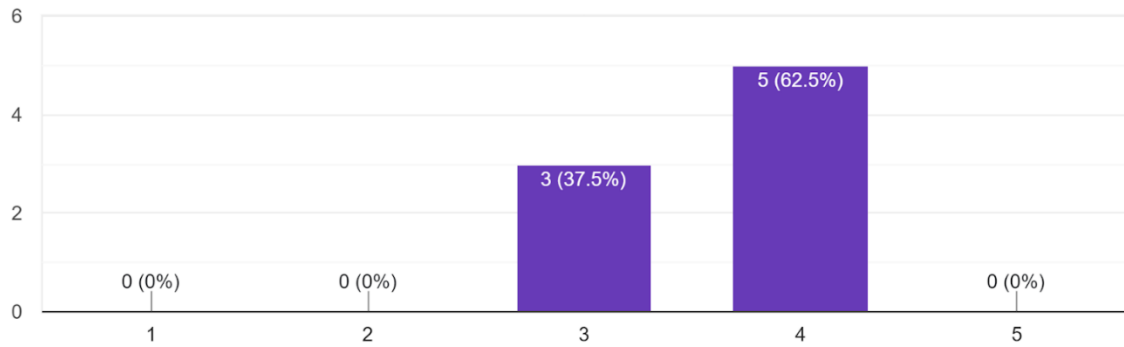


Figur 6. Respondenternas svar på sina kunskaper i arbetsmiljöfrågor.

De svarande verkar uppleva sig ha en relativt god förståelse för sitt ansvar för arbetsmiljön som befäl.

Tycker du att det är tydligt vad ditt ansvar som befäl är gällande arbetsmiljöfrågor?

8 responses

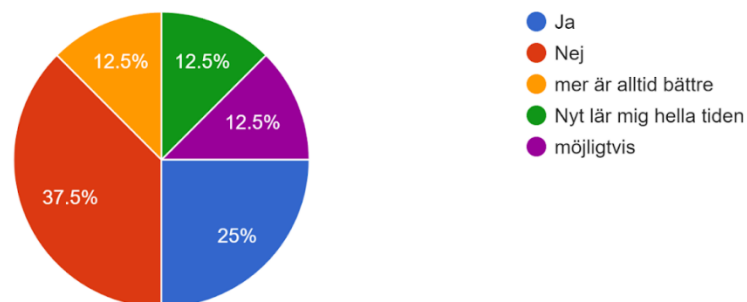


Figur 7. Respondenternas förståelse av sitt ansvar för arbetsmiljön

Respondenternas svar på om mer utbildning i arbetsmiljöfrågor behövs får varierande svar, som illustreras med tillhörande fritextsvar i diagrammet.

Tycker du att du behöver mer utbildning i arbetsmiljöfrågor?

8 responses



Figur 8. Respondenternas inställning till mer utbildning i arbetsmiljöfrågor

Lektionen i OSA som föregått enkäten hör normalt inte till utbildningen men den verkar ha bidragit till att öka de studerandes kunskap om arbetsmiljöfrågor, enligt dem själva har lektionen bidragit eller bidragit mycket till att öka deras förståelse för arbetsmiljöfrågor.



## 4 DISKUSSION

Vad definierar den maritima arbetsmiljön? Det som är utmärkande för den fysiska arbetsmiljön till sjöss är just havet. Havet utgör en fysisk barriär som gör att fartyget blir till en begränsad och isolerad yta. Det går inte att komma och gå som man vill, ens om man själv eller nära anhörig blir sjuk. Hjälp vid fara kan vara långt borta. Jag tror att utsattheten och isolationen i kombination med tidsfaktorn bygger en speciell arbetsmiljö som i bästa fall verkar sammansvetsande på gruppen som kallar den sin arbetsplats. En känsla av att vara utelämnad till varandra kan göra att man tar ett större ansvar för sig själv och sina kollegor.

Kultfilmen *S/s Martha* som är älskad av många skandinaviska sjömän visar en ironisk och gammal stereotyp av det klassiska sjömanslivet. Jag tror att många uppskattar filmen för att den tar fasta på känslan av att besättningen är som den dysfunktionella extra familjen som ska försöka lösa uppkomna situationer och hot utifrån. Vi väljer våra skeppskamrater lika lite som vi valt våra biologiska familjemedlemmar och det gäller att gilla läget och göra det bästa av situationen för vi är fast med varandra och har ingenstans att ta vägen.

För att bringa ordning i denna oroliga miljö utan att gå tillbaka till segelfartygens hundraprocentiga hierarki har sjöfarten tagit klivet in i framtiden med hjälp av lagar och regler. Ganska motvilligt, kan tyckas. Sjöfarten är en konservativ bransch som historiskt sett inte varit känd för att gå först i ledet och ta till sig nya idéer. Regeln verkar vara att en stor olycka ska inträffa för att en ny lag ska bli till. Olyckor har dock inträffat och idag finns ett omfattande regelverk för sjöfarten både nationellt och internationellt. Efterlevnaden kan diskuteras.

Eftersom sjöfarten är en global bransch så eftersträvar man att uppnå en miniminivå i och med de internationella lagarna. MLC är ett försök till att göra arbetsförhållandena ombord mer jämställda världen över. För att det ska lyckas krävs kontroller av arbetsmiljön vilket delvis regleras med hjälp av certifiering. Här i Norden kräver våra egna nationella lagar ofta betydligt mer än den satta miniminivån och vi försöker ständigt driva den utvecklingen framåt och ut till resten av världen genom påverkan i olika internationella sjöfartsforum som exempelvis IMO. Här tänker jag att man som nordiskt befäl kan stödja den utvecklingen genom sitt ledarskap oavsett om flaggan på fartyget man jobbar på kräver det eller inte.

Sveriges nationella lagar för arbetsmiljö är starka och kräver mycket av både arbetsgivaren och arbetstagaren, speciellt av dig som jobbar som arbetsledare. Sedan 2003 gäller samma lagar som för svenska arbetsplatser iland även för arbetsplatser till sjöss på svenskflaggade fartyg och fartyg i svensk trafik. Som befäl är du i en arbetsledande ställning och har därför ett större ansvar för arbetsmiljön än dina kollegor. Ansvaret är ytterst arbetsgivarens men i det dagliga arbetet ombord delegeras ansvaret ned till befälhavaren ombord och sen vidare ned till respektive avdelningsbefäl.

Enligt svaren av enkätundersökningen så upplevde de svarande att de har god insikt i sin roll i arbetsmiljöarbetet men samtidigt svarade de att det kunde behövas mer utbildning i arbetsmiljöfrågor så frågan är om de verkligen har kunskap i tillräckligt stor utsträckning för att förstå sitt ansvar. Kommentaren om nivåskillnaden i kunskap gällande arbetsmiljö mellan befäl och skyddsombud som kom upp under SEKO's FAM2-utbildning tyder på att många befäl inte har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöfrågor. I forskningsrapporten Praktiskt arbetsmiljöarbete för en jämställd sjöfart framtagen av Cecilia Österman och Magnus Boström, forskare vid Linneuniversitetet, framkommer det att det ofta är arbetsledare ombord som gör sig skyldiga till trakasserier. Det tycker jag tyder på en stor okunskap i ämnet. Författarna menar att det kan vara en konsekvens av en osäker ledare p.g.a. okunskap och stress vid hög arbetsbelastning.

Om befälen istället utbildas i arbetsmiljö och arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor genom att tillämpa OSA i sin ledarskapsstil, blir bidraget en attraktiv arbetsmiljö istället för att vara en del av problemet. Om den som är ansvarig för arbetsmiljön och ska bidra till att främja densamma genom att vara en bra förebild tar sig friheten att kränka kollegor på jobbet så sätter det ribban problematiskt lågt för den sociala miljön ombord.

För att få tiden att räcka till för att jobba med arbetsmiljö och andra viktiga frågor i en pressad bransch är det viktigt med struktur, rutiner och dokumentation för att få arbetet att flyta på. Först måste befälen se om sin egen organisatoriska arbetsmiljö för att kunna strukturera upp arbetet med SAM. Dokumentering kan underlätta i arbetsvardagen för att lätt få överblick över vad som har gjorts och ska göras genom exempelvis checklistor. Framförallt för de ombord som delar befattningen med minst en avbytes kollega är dokumentering av största vikt. En viktig rutin är att dokumentera vad man har gjort under

arbetspasset och skriva ned vad som är på gång i avlösningen till kollegan som kommer ombord. Gemensamma mål och rutiner gör att det blir mindre skillnader i arbetet oberoende av vem som är på jobb och saker löper inte heller lika stor risk att falla mellan stolarna. A-laget ska alltid vara på jobb. Fastlagda rutiner för exempelvis introduktionen av nyanställda säkerställer att det görs och håller en bra nivå. Målet är inte att försöka lösa allting själv så förutom bra rutiner behövs också samverkan och resurser. Företagshälsovård kan vara en sådan resurs som man kan lämna över arbetsmiljöärenden till om de blir för betungande eller kompetensen saknas ombord.

Om befälen i branschen genom att själva jobba med OSA och samverka med arbetsgivare och fack som kan fatta positiva beslut för en mer flexibel arbetsmiljö tror jag man kan behålla kompetens som annars försvinner när många väljer att lämna branschen för familjelivet. De svarande på min enkät är män i 20-25 årsålder, nu upplever de inte så stora svårigheter med att kombinera sina sjökarriärer med ett liv hemma men risken är att de är samma människor som lämnar branschen om tio år för familjelivet. En flexibilitet och ett nytänkande kring OSA-frågor kommer att behövas om generation Z ska söka sig till och fylla upp utbildningsplatserna för sjöfart. Förändring är inte alltid av ondo och nödvändigt för en hållbar försörjning av bemanningen inom sjöfarten.

## **5 SLUTSATS**

Vad definierar den maritima arbetsmiljön? Det är en svår fråga att svara på eftersom den innehåller flera olika delar. Ett enkelt svar är att den rör allt som händer ombord, både fysiskt och socialt. Den maritima arbetsmiljön är komplex och svår att sammanfatta. Den största skillnaden mellan en arbetsmiljö på land och den till sjöss är att utrymmet där man både lever och arbetar är begränsat till en mindre yta. Den maritima arbetsmiljön fungerar som ett eget litet samhälle där medborgarna är delvis isolerade från omvärlden i längre perioder och måste förlita sig på varandra.

Dagens moderna arbetsplatser ställer höga krav på dig som är chef med stöd av lagar, regler och policys. För sjöfartens del är lagstiftningen omfattande gällande arbetsmiljö, både internationella såväl som nationella lagar styr arbetsmiljöreglerna och arbetsmiljöarbetet

ombord. Det kan vara en utmaning att hålla sig à jour med gällande lagstiftning men här är policys och fortbildning ett bra sätt att hålla sig uppdaterad.

Det räcker inte att bara ha tillräckligt lång erfarenhet av branschen för att få lyfta ett till certifikat eller gedigna kunskaper inom just ditt arbetsområde, att vara chef innebär dessutom personal- och arbetsmiljöansvar från dig som är arbetsledare. För att klara uppgiften och förstå ansvaret som följer med uppgiften behövs rätt kunskaper, resurser och stöd. Grunden för kunskapen ska ges av skolan genom respektive befälsutbildning.

Som anställd i ett rederi är det sedan arbetsgivaren som ska säkerhetsställa att befälen har rätt kunskaper i arbetsmiljö. Här verkar det vara en fördel att utbildning och fortbildning sker löpande och gärna tillsammans. Arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud som utbildas tillsammans får samma grund att stå på och således lättare att komma överens om vad som gäller. Rätt kunskap och resurser är viktigt för att arbetsmiljöarbetet inte ska öka på befälens egen arbetsbelastning och bli ett arbetsmiljöproblem. Stöd och resurser för att avlasta befälen såsom en fungerande och lättillgänglig företagshälsovård är viktigt. Befälen varken kan eller ska lösa allting själva ombord.

Efter att ha läst de olika befälsprogrammets kursinnehåll i kombination med analysen av svaren från min enkätundersökning som också ger ett visst stöd för den tanken så anser jag att det vore rimligt att lägga in en arbetsmiljöutbildning även i maskin- och elektroteknikprogrammen. Jämfört med sjökaptensutbildningen som har en hel del kurser som tangerar ämnet arbetsmiljö och dessutom en renodlad kurs i arbetsmiljö, så känns kursinnehållet på de andra två programmen lite undermåliga på det området. Det högsta befälet ombord har också det största ansvaret så det är naturligt att sjökaptensutbildningen innehåller mer kurser i arbetsmiljö än de andra programmen.

Rätt kunskap och resurser gör det möjligt för befäl att tillämpa OSA och SAM i sin ledarskapsstil för att göra arbetsmiljön mer attraktiv och bemanningen hållbar. Genom samverkan och engagemang mellan arbetsgivare, befäl, arbetstagare och skyddsombud kan man uppnå den flexibilitet och anpassning som krävs för att ta sjöfartsbranschen ett kliv längre fram i arbetsmiljöarbetet. Ett kliv som är nödvändigt för kompetensförsörjningen.

# KÄLLFÖRTECKNING

Arbetsmiljöförordningen, (1977:1166). Arbetsmarknadsdepartementet (1977).

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166\\_sfs-1977-1166/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166/)

Arbetsmiljölagen, (1977:1160). Arbetsmiljöverket. (1977).

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/)

Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö vägledning*. Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/den-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljon-viktiga-pusselbitar-i-en-god-arbetsmiljo-vagledning-h457.pdf>

Arbetsmiljöverket. (5 december 2020). *Systematiskt arbetsmiljöarbete, komma igång guide*.

Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/systematiskt-arbetsmiljoarbete-komma-igang-guide.pdf>

Arbetsmiljöverket. (6 december 2022). *Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM*.

Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbets-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/>

Beeck, M. (5 april 2023). *Större risk för självmord till sjöss*. Sekotidningen.

<https://sekotidningen.se/halsa/storre-risk-for-sjalvmord-till-sjoss/>

Bowes, Y. (17 november 2022). *Kurs i fartygsmiljö ger tryggare skyddsombud*. Sjömannen.

<https://www.sjomannen.se/nyheter/kurs-i-fartygsmiljo-ger-tryggare-skyddsombud/>

Bowes, Y. (9 oktober 2023). *Så jobbar rederierna för att underlätta för föräldrar*.

Sjömannen. <https://www.sjomannen.se/nyheter/sa-jobbar-rederierna-for-att-underlatta-for-foraldrar/>

Bowes, Y. (9 november 2023). *Fler förebilder hade varit jättebra*. Sjömannen.

<https://www.sjomannen.se/nyheter/fler-forebilder-hade-varit-jattebra/>

Fartygssäkerhetslag, (2003:364). Riksdagen (2003).

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fartygssakerhetslag-2003364\\_sfs-2003-364/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fartygssakerhetslag-2003364_sfs-2003-364/)

Förordning om behörigheter för sjömän, (2011:1533). Landsbygds- och infrastruktur departementet (2011).

- Högskolan på Åland. (u.å). Studerande.ha.ax/programmets webbsidor. Högskolan på Åland.  
<https://studerande.ha.ax/programmets-webbsidor/>
- Högskolan på Åland. (2023). *Uppföljningsvariabel till utbildningsavtalet 2021-2023*. Google docs.  
[https://docs.google.com/spreadsheets/d/18TRzmROi67TURMW1Kj5vWtTy\\_5vhJvAmngXhxoQn6S0/edit#gid=0](https://docs.google.com/spreadsheets/d/18TRzmROi67TURMW1Kj5vWtTy_5vhJvAmngXhxoQn6S0/edit#gid=0)
- KTH. (22 september 2020). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. KTH.  
<https://intra.kth.se/anstallning/arbetsmiljo/psykosocialarbetsmiljo/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-1.490797>
- Lag om vilotid för sjöman, (1998:958). Landsbygds- och infrastruktur departementet (1998).  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1998958-om-vilotid-for-sjoman\\_sfs-1998-958/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1998958-om-vilotid-for-sjoman_sfs-1998-958/)
- Mönstringslag, (1983:929). Landsbygds- och infrastruktur departementet (1983).  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/monstringslag-1983929\\_sfs-1983-929/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/monstringslag-1983929_sfs-1983-929/)
- Norrby, A. (1 september 2020). *Vad är systematiskt arbetsmiljöarbete*. Suntarbetsliv.  
<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-systematiskt-arbetsmiljoarbete/>
- Regionkronoberg. (27 november 2020). *Arbetsmetod samhandling*. Region Kronoberg.  
<https://www.regionkronoberg.se/gronakronoberg/arbetsmetod/samhandling/>
- Rogberg, S. (20 mars 2023). *Tuffare jobb på sjön, nu kräver Seko mer vilotid*. Sekotidningen.  
<https://sekotidningen.se/sjofart/tuffare-jobb-pa-sjon-nu-kraver-seko-mer-vilotid/>
- SAN. (2021). *Sjöfartens arbetsmiljöhandbok*. SAN-Nytt. <https://san-nytt.se/sjofartens-arbetsmiljohandbok/>
- SEKO. (21 september 2023). *Oro för personalen på SIS efter sprängdåd*. Sekotidningen.  
<https://app.sekotidningen.se/p/sekotidningen/2023-09-21/a/oro-bland-personalen-pa-sis-efter-sprangdad/5405/1068970/42810432>
- Sjöfartens Arbetsmiljönämnd. (14 december 2021). *Arbetsmiljöutbildning del 1 fys*. SAN-Nytt.  
<https://arbetsmiljoutbildning.san-nytt.se/del1-fys.html>
- Sjöfartens Arbetsmiljönämnd. (15 november 2023). *Arbetsmiljö till sjöss*. SAN-nytt.  
<https://san-nytt.se/arbetsmiljo-till-sjoss/>

- Sjölög, (1994:1009). Justitiedepartementet (1994).  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjolag-19941009\\_sfs-1994-1009/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjolag-19941009_sfs-1994-1009/)
- Sjömanslag, (1973:282). Landsbygds- och infrastruktur departementet (1973).  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjomanslag-1973282\\_sfs-1973-282/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/sjomanslag-1973282_sfs-1973-282/)  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111533-om-behorigheter-for\\_sfs-2011-1533/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20111533-om-behorigheter-for_sfs-2011-1533/)
- Skogh, L. (10 november 2021). *Stor arbetskraftsbrist inom sjöfarten*. Inkomstförsäkring.  
<https://www.xn--inkomstfrskring-9kb71a.se/artiklar/stor-arbetskraftsbrist-inom-sjofarten>
- Sundgren, L. (9 mars 2017). *Nytt projekt för bästa vaktavlösning*. SAN-Nytt. <https://san-nytt.se/nytt-projekt-for-basta-vaktavlosning/>
- Sundgren, L. (17 september 2019). *OSA föreskriften gäller även till sjöss*. SAN-nytt.  
<https://san-nytt.se/osa-foreskrifteen-galler-aven-till-sjoss/>
- Sundgren, L. (12 december 2019). *Fatigue ett olöst problem*. SAN-nytt. <https://san-nytt.se/fatigue-ett-olost-problem/>
- Sundgren, L. (12 december 2019). *Hög arbetsbelastning*. SAN-nytt. <https://san-nytt.se/hog-arbetsbelastning/>
- Sundgren, L. (28 februari 2021). *Befälen lägger grunden för det sociala klimatet ombord*. SAN-Nytt. <https://san-nytt.se/befalen-lagger-grunden-for-det-sociala-klimatet-ombord/>
- Sundgren, L. (2021). "Det är dags att ta ett rejält nappatag". *San-Nytt*, 45(2), 3.
- Sundgren, L. (2021). Kunskapen om systematiskt arbetsmiljöarbete behöver förbättras. *San-Nytt*, 45(2), 1-2.
- Sundgren, L. (2022). Korridor snack och skyddsronder förhöjer arbetsmiljöarbetet. *San-Nytt*, 46(1), 1-2.
- Sundgren, L. (2023). Åtgärder för ett bättre socialt klimat ombord. *San-Nytt*, 47(2), 1-2.
- Suntarbetsliv. (1 september 2020). *Vad är systematiskt arbetsmiljöarbete*. suntarbetsliv.  
<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-systematiskt-arbetsmiljoarbete/>
- Welin, H. (2023). Flytta runt vardag på Finnlinnes. *Sjömannen*, (1), 10-16.