



Linnéuniversitetet
Sjöfartshögskolan

Sjökapstensprogrammet
Självständigt arbete

Vem får jobbet först?

- Arbetsgivarnas syn på kompetens hos de nyexaminerade styrmännen

Mikael Carlsson, Johan Erblad
2014-02-22
Program: Sjökapstensprogrammet
Ämne: Självständigt arbete
Nivå: 15hp
Kurskod: 2SJ01E

Linnéuniversitetet

Sjöfartshögskolan i Kalmar

Utbildningsprogram:	Sjökapstensprogrammet
Arbetets omfattning:	Självständigt arbete om 15hp
Titel:	Vem får jobbet först? - Arbetsgivarnas syn på kompetens hos de nyexaminerade styrmännen
Författare:	Mikael Carlsson Johan Erblad
Handledare:	Fredrik Hjorth

Abstrakt

Syftet med denna studie är att undersöka om arbetsgivaren ser någon kompetensskillnad på om en nyexaminerad styrman har gått det treåriga programmet där det krävs en tidigare matrosbehörighet eller det fyraåriga programmet där ingen tidigare erfarenhet krävs. De stora skillnaderna på dessa program är att på det treåriga programmet har styrmännen arbetat till sjöss innan de började studera, medan de flesta från det fyraåriga programmet går till sjöss för första gången under deras praktik. För att få reda på detta så har en kvalitativ intervjustudie utförts med hjälp av fem svenska rederirepresentanter samt två norska rederirepresentanter. De norska rederierna är invalda i undersökningen eftersom det är ett intressant ämne då många svenska befäl idag är anställda inom den norska offshoreindustrin. Slutsatsen blev att arbetsgivarna inte ser någon skillnad på kompetens efter vilket sjökaptensprogram den nyexaminerade styrmannen har gått. Istället ser de mer på den sociala kompetensen.

Nyckelord: erfarenhet, kompetens, nyexaminerad, program, skillnad

Linnaeus University Kalmar Maritime Academy

Degree course:	Nautical science
Level:	Diploma Thesis, 15 ETC
Title:	Who gets the job first? - Employers' view at the competence of recently graduated officer
Author:	Mikael Carlsson Johan Erblad
Supervisor:	Fredrik Hjorth

Abstract

The purpose of this study was to investigate if employers see any difference in competence between a recently graduated deck-officer who has passed the three-year program which requires earlier able bodied seaman certificate or the four-year program where no previous experience is required. The difference between this programs is that the deck-officers from the three-year program has worked at sea before they began their studies, while most of the deck-officers from the four-year program is going to sea for the first time on their onboard training. To find out this, a qualitative interview study was conducted by using five Swedish and two Norwegian shipping companies. The Norwegian shipping companies were included in the study because many Swedish officers are employed within the Norwegian offshore industry. It was shown by the employers there were no differences in competencies between the deck-officers. The employers look more at social competence.

Keywords: competence, difference, experience, newly graduated, program

Förord:

Vi skulle vilja tacka samtliga som har ställt upp på våra intervjuer och handledaren Fredrik Hjorth som har hjälpt till med idéer och förslag till detta arbete. Vi vill även tacka de personer som har hjälpt till med att leta fram information av olika slag som vi har behövt.

Definitioner och förkortningar

ARPA	- (Automatic Radar Plotting Aid) Nautisk utrustning. Sparar och räknar ut plottade ekon i radarn.
Bryggvana	- Erfarenhet från arbete uppe på bryggan med avseende på navigation, sjökort och publikationsrättningar och handhavande av nautisk utrustning.
Däcksarbete	- Underhållsarbete som målning, rostskyddsförbättring blandning av tvåkomponentsfärg, fartygsrenhållning, fysisk kontakt med last vid lastning och lossning, förtöjning av fartyget.
Fartygsbefäl klass V	- Behörighet som ger en tillstånd att mönstra andrestyrman ombord på fartyg.
Formell kompetens	- Utbildning och erfarenhet som krävs för en viss tjänst eller befattning (Nationalencyklopedin, 2013).
RoRo	-Fartyg som rullar av och på lasten, t.ex. trailers eller containrar på rullande vagnar
Styrman	- Befattning ombord på fartyg. Uppgifter är bl.a. framförande av fartyg och lasthantering.
Kompetens	-Kunnighet, skicklighet; som juridisk term laglig rätt att avgöra viss typ av ärende (Nationalencyklopedin, 2013).
Matros	- Manskapsbefattning, minst 18 månaders sjötid.
Offshorefartyg	- Fartyg som arbetar med att betjäna konstruktioner till havs, exempelvis oljeriggar och vindkraftparker.
Reell kompetens	- Ett kunnande som en person skaffat sig genom av att ha utfört arbetsuppgifter som tillhör yrket.
Sjötid	- Den faktiska tiden man är mönstrad ombord på ett fartyg.
Social kompetens	- Förmåga att kunna umgås och kommunicera med människor i ens omgivning på ett sätt som befrämjar den sociala samvaron (Nationalencyklopedin, 2013).

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Syfte	2
Tidigare studier.....	3
Tidigare studier relaterade till erfarenhet.....	3
Tidigare studier relaterade till anställningen.....	4
Tidigare studier relaterade till utbildning och programval	4
Metod.....	6
Urval	6
Insamling av data	7
Analys av data.....	7
Reliabilitet och validitet.....	8
Etik.....	8
Vägen till styrman	9
Resultatredovisning	11
Erfarenhet.....	11
Anställningen	17
Utbildning och programval	20
Analys.....	24
Hur upplever arbetsgivaren kompetensen på de nyexaminerade från de olika programmen, med avseende navigation och lasthantering jämfört erfarenhet från däck?	24
Hur väger arbetsgivarna de nyexaminerade vid en anställningssituation?	25
Ger val av skola och program någon betydelse vid en anställningssituation?.....	26
Diskussion	27
Metoddiskussion	30
Vidare studier	30
Litteraturförteckning	31
Bildförteckning.....	33
Bilaga 1.....	I
Bilaga 2.....	I

Inledning

Idag finns det två olika sätt att gå till sjöss som fartygsbefäl i Sverige. Den ena är att du börjar arbeta som manskap och sedan går en treårig högskoleutbildning. Det andra sättet är via en fyraårig högskoleutbildning med tolv månader inkluderad praktik ombord (Linnéuniversitetet, 2012) (Chalmers Tekniska Högskola, 2012). Dessa tolv månaders praktik ombord under utbildningen, innebär att man ska medverka i däckmanskapets och styrmannens arbete, samt gå en introduktion till befälhavarens uppgifter ombord (Kalmar Maritime Academy, 2010). Detta medför att de som går det fyraåriga programmet får en större möjlighet till bryggvana, som bland annat innefattar handhavande av nautisk utrustning, navigation och sjökortsplanering. De får dessutom en större möjlighet att delta vid lasthanteringen ombord. De som går det treåriga programmet får istället endast förlita sig på skolans olika simulatorövningar som en praktisk erfarenhet inför styrmansyrket. Däremot har de som går det treåriga programmet oftast en större kännedom av däckarbete, vilket innefattar förtöjningsarbete, underhållsarbete och praktisk medverkan vid lastning och lossning. De som går det treåriga programmet har också oftast deltagit mer i säkerhetsövningar och säkerhetsarbeten ombord. Alla dessa aspekter medför att det inte är en självklarhet att man har samma kompetens efter skolan när man söker sitt första arbete som styrman. En tidigare studie utförd av Benke Fransson (2010) visar på att många av de som går på något av de två sjökaptensprogrammen känner sig osäkra på vissa moment som har med det framtida styrmansyrket att göra.

Sverige har två sjöfartshögskolor, Linnéuniversitetet och Chalmers. För den som inte har arbetat till sjöss så finns det fyraåriga programmet på Linnéuniversitetet och Chalmers. För den som redan har arbetat inom en manskapsbefattning i minst 18 månader eller på annat sätt intjänat sjötiden och därav erhållit en matrosbehörighet, finns det treåriga programmet där enbart den teoretiska delen ingår för att få ut samma befälsbehörighet. Detta val finns endast på Linnéuniversitetet (Linnéuniversitetet, 2011). Det båda olika programvalen är teoretiskt identiska, men Linnéuniversitetet respektive Chalmers har olika upplägg av utbildningen. Båda följer STCW som är de internationella regler och bestämmelser som gäller för utbildning av sjöfolk.

Behörigheten som man får ut efter en erlagd examen tillsammans med sjötid eller praktik som motsvarar 36 månader är fartygsbefäl klass V. Detta innebär att man kan jobba som andrestyrman på vilket fartyg som helst. För att avancera upp i befattningarna så måste man sedan jobba som andrestyrman i minst tolv månader (Transportstyrelsen, 2011). Denna tid räknas endast när man är ombord. Med denna effektiva sjötid kan Fartygsbefäl klass II sökas ut, vilket gör att man är behörig att arbeta som överstyrman ombord på vilket fartyg som helst.

Anledningen till denna studie är att undersöka om rederirepresentanterna ser någon kompetensskillnad utifrån vilket program den nyexaminerade styrmannen har gått. Det finns ett stort intresse att undersöka det här eftersom det fyraåriga programmet ibland är kritiserat och omtalat bland sjömännen ombord. Även studenter som går det treåriga programmet brukar vara färgade av fördomar mot det som går det fyraåriga programmet. Dock är dessa ofta grundade på egna erfarenheter från tidigare arbetsliv som manskap, då man som matros i någon form deltagit i handledningen av befälselever.

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka om arbetsgivarna anser att det föreligger någon skillnad på kompetens hos de nyexaminerade styrmännen, beroende på vilket program de har gått. Syftet delas in i tre teman som lyder erfarenhet, anställningen samt utbildning och programval. Dessa kan besvaras med följande frågeställningar:

Hur upplever arbetsgivaren kompetensen på de nyexaminerade från de olika programmen, med avseende navigation och lasthantering jämfört erfarenhet från däck?

Hur väger arbetsgivarna de nyexaminerade vid en anställningssituation?

Har val av skola och program någon betydelse vid en anställningssituation?

Dessa teman och frågeställningar har valts ut för att avspegla de områden där arbetsgivaren möjligen kan se en skillnad hos de nyexaminerade styrmännen.

Avgränsning

Studien är avgränsad till att endast innefatta anställning av nyexaminerade svenska styrmän sett från personalavdelningens sida. Så maskinavdelningen, andra befattningar och styrmän som haft tidigare styrmans jobb är utlämnade i resultatet. Dessutom begränsar sig studien enbart till hur arbetsgivarna ser på kompetensen hos de nyexaminerade styrmännen. Den faktiska kompetensen kommer inte i detta arbete att undersökas.

Tidigare studier

Det har tidigare gjorts studier med liknande inriktning som denna. Många av dessa kan komma till användning som jämförande faktorer till analysen. Dessa studier har delats in efter tidigare nämnda teman.

Tidigare studier relaterade till erfarenhet

En studie gjordes 2010 angående en nyexaminerad styrmans osäkerhet och nervositet inför sitt första jobb inom befattningen (Fransson, 2010). Denna utfördes med hjälp av en kvantitativ enkätundersökning. En del av studien handlade även om av vad 14 rederier ansåg vara en viktig merit för att få anställning hos dem. I denna enkätundersökning ställdes ett par frågor som har blivit använda i denna studie. Studien kom fram till att rederierna inte anser det vara någon skillnad på de tre- eller fyraåriga programmen, utan att det i själva verket är personligheten som spelar roll.

Huvudsyftet med Franssons (2010) studie var som nämns ovan att utröna om val av sjökaptensprogram ger skillnader i självförtroende inför det kommande styrmansarbetet. Resultatet visade på att det fanns stora skillnader på vad studenterna kände sig säkra på och inte. Över lag kände sig eleverna från det treåriga programmet säkrare på de moment som innefattade ledarskap av manskap och elever, medan studenter från det fyraåriga programmet kände sig säkrare på de moment som innefattade navigering, sjökortsrättningar, publikationsrättningar och lasthantering. Detta visar på hur studenters olika tidigare erfarenheter av olika moment kan ha påverkat deras självsäkerhet inför det första styrmansjobbet.

Det gjordes 2013 en kvalitativ studie av Sebastian Jogby & Emma Segerblad (2013) inom samma område som Franssons (2010). Denna studie hade som syfte att se hur de nyexaminerade styrmännen upplevde sin första period inom befattningen, alltså en slags uppföljning av Franssons (2010) studie som gjordes tre år tidigare. Ett antal styrmän har intervjuats för att se hur de upplevde sin första tid som styrman. I en intressant del av resultatet redogörs det att inte var någon direkt skillnad på hur styrmännen uppfattade sin egen kompetens med avseende på deras tidigare erfarenheter. Vidare nämns också att många av de styrmän som gick det treåriga programmet känner att de saknade en kortare period av fartygsförlagd utbildning innan arbetet som styrman påbörjas.

Denna efterfråga på praktik hos de treåriga nämns även i en annan studie av André Svensson & Viktor Thyr Berggren (2013).

Under litteratursökningen har det också undersökts på hur erfarenhet värdesätts av företag i andra branscher utanför sjöfarten. En studie gjord av Osman Afzal och Gülay Kilickiran (2008) delvis baserad på en kvalitativ intervjustudie av två revisionsbyråer och två banker ansågs kunna vara intressant som en jämförelse inom detta tema. Studien

fokuserar främst på vad företagen ser som bäst merit vid ett anställningsförfarande. Detta gör att den även passar bra in på ämnet *Anställningen*. Studien kommer fram till att samtliga intervjuade anser att social kompetens är den viktigaste meriten. Dock anser de banker som intervjuades att tidigare erfarenhet kommer på en andra plats.

Tidigare studier relaterade till anställningen

Ett tidigare arbete skrivet av Pierre Wetterberg & Johan Lundberg (2011) undersöker vad betygen har för betydelse vid ett anställningsförfarande. Studien visar på att betyg inte har någon betydelse utan att det istället finns viktigare saker som eftersöks. Rederierna påpekar att de letar efter personer som har goda referenser, bra ledaregenskaper och en social kompetens.

Studien som tidigare nämnts i inledningen skriven av Fransson (2010) har på ett kvantitativt sätt utförts i syfte att undersöka om rederierna ser någon skillnad på om det sökande har gått det treåriga respektive fyraåriga programmet. Studien utfördes med hjälp av enkäter där rederier fick svara på frågor angående ämnet. Undersökningen kunde inte ge några klara svar på syftet, men frågorna som användes i enkäten är ändå intressanta och omformuleringsbara vilket kan användas i en vidare intervjustudie.

Båda tidigare studier är intressanta inför denna studie eftersom de på olika sätt belyser vad rederier ser på hos den sökande vid ett anställningsförfarande. I Franssons (2010) undersökning kan man dessutom utläsa hur de personalansvariga svarade på enkätfrågorna och på så vis till viss del jämföra dessa med svaren man får i en intervjustudie.

Utöver de två redan nämnda studierna genomfördes även en kvalitativ studie av Stefan Andersson (2012). Undersökningen är baserad på en intervjustudie av två rederier och vad de ser hos den sökande vid ett anställningsförfarande. Här nämns också kvalifikationer som formell kompetens, social kompetens, personligt intryck samt referenser. Studien inriktar sig enbart på två rederier, men är i sammanhanget intressant som en jämförande del till denna studie.

Tidigare studier relaterade till utbildning och programval

Göran Lindholm (2010) har sammanställt en rapport baserad på Sveriges sjöfartsutbildningar, samt om dessa skulle kunna effektiviseras. Han redogör för hur både sjöfartsgymnasium och sjöfartshögskolor har utvecklats till deras nuvarande form. En intressant del han nämner i sin rapport är hur det idag finns en skillnad mellan Sveriges och STCW:s krav på behörigheten Fartygsbefäl klass V. STCW har två alternativ för att erhålla sjötid till behörigheten. Det ena innebär tolv månaders sjötid, som också är ett

minimikrav. Detta förutsatt att det är ett godkänt utbildningsprogram som i sin tur redovisas i en godkänd träningsmanual. Det andra alternativet är 36 månader, där minst sex månader ska ha innefattats av vakthållningsuppgifter under ledning av ett ansvarigt befäl. Dessa sex månader som ska innehålla vakthållningsuppgifter gäller för båda alternativ. Den svenska behörighetsförordningens krav innehåller också två alternativ. Det ena är att inneha 36 månader sjötid inkluderat vissa specifikationer som tidigare nämnts i arbetet. Det andra alternativet som också tidigare har nämnts är att inneha minst tolv månaders handledd fartygsförlagd praktik. Men Till skillnad från STCW:s krav kan du i Sverige tillgodoräkna sex månader som befälsassistent i de 36 månader som vanligt krävs. Detta ska motsvara STCW:s krav på sex månader med utförande av vakthållningsuppgifter under ledning av ansvarigt befäl.

I en studie utförd av Ola Nilsson & Thomas Swenson (2012) utreds det om lämplighetstester borde utföras vid antagning till Sveriges sjöbefälsskolor. I studien förfrågades transportstyrelsen, Sveriges redareförening, sjöbefälsföreningen och högskoleverket hur deras syn var på att införa lämplighetstester. Slutsatsen visade på att detta skulle vara uppskattat och lagligt genomförbart fast med vissa restriktioner på till exempel kvalitetskontroller.

Jämförelser med andra yrken

I en artikel från vårdförbundets hemsida (Jonsson, 2012) och i en intervju från tidsskriften Dagens medicin (2008) diskuteras de olika utbildningarna som finns inom vården. Diskussionen handlar om att undersköterskor borde kunna få tillgodoräkna tidigare erfarenhet från vårdyrket i sjuksköterskeutbildningen, likväl sjuksköterskor sina tidigare erfarenheter i läkarutbildningen. Förslagen på tillgodoräkning grundar sig i att undersköterskor respektive sjuksköterskor redan erhållit vissa delar av sin utbildning genom arbete eller tidigare utbildningspraktik. Matros och undersköterska är treåriga gymnasiala utbildningar medan fartygsbefäl och sjuksköterska är eftergymnasiala högskoleutbildningar. Skillnaden är dock att som fartygsbefäl finns två val av program beroende på om man har tidigare erfarenhet eller inte, medan som sjuksköterska finns bara ett program. Sjuksköterskeutbildningen innefattar precis som fartygsbefälsutbildningen praktiska moment där studenten har praktik fördelad inom yrket. Även om sjuksköterskeeleven har arbetat som undersköterska innan måste denna genomgå alla praktikperioder inom utbildningen vilket är en stor skillnad om man jämför med sjöbefälsutbildningen.

Metod

Arbetet har utförts med hjälp av en kvalitativ intervjustudie utifrån en semistrukturerad intervjumanual. Valet av att använda en kvalitativ intervjumetod istället för någon typ av kvantitativ metod var för att det inte fanns några tidigare välutvecklade teorier eller konstateranden angående studiens syfte. En enkätundersökning hade också kunnat vara lämplig för studien just för att få ett bredare spektrum, men valdes bort då en enkätstudie ofta är svårare att få tillbaka svar på jämfört med en intervju.

Om syftet är att bidra till att utveckla modeller, eller om syftet är att fördjupa förståelsen av ett fenomen, väljs istället en öppnare intervjuform (Lantz, 2007, sid 49)

Ytterligare en anledning till valet av att använda en intervju till studien var för att försöka uppnå en personlig kontakt med de som intervjuades för att på så vis få större möjlighet till utförliga svar. Fem stycken svenska samt två norska rederier tillfrågades och valdes ut för en intervju. Eftersom gruppen av respondenter inte var så stor kunde intervjuerna utföras utifrån en semistrukturerad intervjumanual. Detta för att få möjlighet till djupare svar med hjälp av relevanta följdfrågor. Alternativet till den semistrukturerade intervjumanualen var att istället använda en strukturerad intervjumanual för undersökningen. Val av en helt strukturerad intervjumanual hade kunnat bidra till en mer lättsammanställd analys (Lantz, 2007). Denna intervjumetod valdes bort då möjligheten till att ställa relevanta följdfrågor på svaren sågs som en väg till bättre svar.

Urval

Valet av rederier gjordes utifrån de deltagare och utställare som var anmälda till mässan Career Event, som hölls i april 2013 på sjöfartshögskolan i Kalmar.

Rederierna som intervjuats ska spegla de olika svenskägda rederiverksamheterna och dess olika segment. Därför har rederier som opererar tankfartyg, torrlastfartyg samt passagerarfartyg valts ut. Trots att inte Sveriges och Norges alla rederier var samlade under mässan så ansågs det att tillräckligt med rederirepresentanter fanns från de olika fartygssegmenten för att utföra denna studie.

Eftersom många svenskar idag väljer att söka anställning inom den norska offshorebranschen efter sin avlagda examen är det intressant att även ha med två norska offshorerederier i studien. Detta för att få en inblick i hur en personalansvarig i ett annat land och en annan typ av struktur på sjöbefälsutbildning ser på de olika erfarenheterna då den ska anställa ett svenskt fartygsbefäl. Detta kommer inte att återspegla ett helt lands åsikter i saken, men det är heller inte det som är syftet.

Insamling av data

Det första som gjordes var att skapa en semistrukturerad intervjumanual, där flera frågor sammanställdes med fokus på att få svar på studiens syfte, samt frågor närliggande till syftet. Intervjumanualen var även utformad på ett sådant sätt att en personlig kontakt kunde skapas, vilket kan leda till mer tillfredställande svar med vidare förklaringar. Därefter bestämdes vilka rederier som skulle kunna vara intressanta för en intervju med avsikt att få en stor överblick över den svenska sjöfarten. Detta bör ge så generella svar som möjligt oavsett vilken typ av sjöfart rederierna bedriver. Representanterna för de olika rederierna förfrågades om de ville ställa upp på intervjuer via telefon ca tre veckor innan intervjun skulle äga rum. Ungefär en vecka innan intervjuerna skickades syftet med studien inklusive en kort förklaring samt intervjufrågeställningarna på e-mail till varje representant. För de norska representanterna skickades ytterligare information om Sveriges två programalternativ för fartygsbefäl. Intervjun skedde den 10 och 11 april under mässan Career Event 2013 i ett grupprum med de intervjuade riktade mot fönstret för att de inte skulle störas av folk som gick förbi utanför rummet. Samtliga intervjuer spelades in efter godkännande av den intervjuade.

Insamling av andra data har också gjorts. Insamlingen har i största utsträckning skett på internet och med hjälp av Linnéuniversitetets universitetsbiblioteks sökbas för att få tag på uppsatser, rapporter, artiklar och böcker. Men andra sökbaser på internet som Google Scholar användes också. Sökord som har använts separat eller i kombination av varandra är:

Competence	Styrmän
Formellkompetens	Sjuksköterska
Kompetens	Sjöfart
Nyexaminerad	Sjökapten
Officer´s education	Sjöss
Socialkompetens	Undersköterska
STCW	Yrkeskompetens

Där valdes de uppsatser ut som verkade ha anknytning och relevans till denna studie. Detta för att styrka svaren från intervjuerna samt jämföra olikheter.

Analys av data

Alla svar från intervjuerna är mottagna på ett så objektivt sätt som möjligt för att inte spegla några personliga åsikter. Om man ser på hur de två norska rederirepresentanterna svarade så måste man ta hänsyn till att frågan är ställd på svenska och svaret givet på norska. Detta har i sig inte påverkat slutresultatet, utan istället gett ett tillfredställande svar på andra frågor som ställdes under intervjun.

Reliabilitet och validitet

Valet av att utföra studien på ett kvalitativt sätt har bidragit till en möjlighet att få ett mer ingående och djupare resultat jämfört med en kvantitativ undersökning (Lantz, 2007). Detta medförde att en större noggrannhet eller reliabilitet också uppnåts. Noggrannheten är också viktig för att hålla en hög validitet på studien. Samtliga intervjuade rederirepresentanter är på något vis sysselsatta med rekrytering av personal inom deras rederi och är på så vis väl insatta i ämnet. Detta innebär att de var lämpliga till att ge trovärdiga svar på de frågor som ställdes. Frågorna i intervjumanualen var också utformade så att svar till syftets frågeställning skulle kunna utrönas från analysen. *Se bilaga 1*

Trots detta ska man inte generalisera att svaren från de intervjuade och det slutgiltiga resultatet återspeglar hur alla rederirepresentanter resonerar i frågan. Eftersom det trots segmentutbredningen representerar enskilda rederier med enskilda krav och riktlinjer för anställning av personal. Men eftersom de utvalda representanterna representerar rederier som hör till de större arbetsgivarna i Sverige samt de norska bland de större inom sitt segment kan ändå reliabiliteten anses som tillräckligt hög.

Studien går att beprövas och är genomförbar igen utefter den metod som har använts. En tidigare studie som nämnts (Fransson, 2010) har utfört en kvantitativ enkätstudie där syftet var liknande. Båda studier har kommit fram till ett likartat resultat, vilket tyder på att undersökningen även är genomförbar med ett annat metodval.

Etik

Arbetet har under utförandet följt de forskningsetiska riktlinjer och lagar som vetenskapsrådet förespråkar för att få en studie med så god kvalitet som möjligt. De fyra huvudkraven som beaktats är Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet samt Nyttjandekravet (vetenskapsrådet, 2013). De som har varit aktuella för denna studie har efterföljts med noggrannhet. Samtliga personer som deltagit i intervjuerna har godkänt att samtalen spelats in. De rederier och personer som deltagit i intervjuerna är inte namngivna, utan istället indelade i olika kategorier.

Vägen till styrman

Den traditionella vägen till fartygsbefäl har varit att klättra upp för heirarkistegen från jungman till befaren matros, vilket man blev med 36 månaders sjöerfarenhet. Efter intjänad sjötid kunde sjömannen gå in och läsa på sjöbefälsskola i två (styrmansexamen) respektive tre år (sjökaptensexamen) för att efter examen kunna erhålla fartygsbefäl klass V. Sjöbefälshögskolorna som finns idag är Linnéuniversitetet i Kalmar och Chalmers i Göteborg. Båda Skolor har ett fyraårigt alternativ som tillkom 1989, detta alternativ innefattar tolv månaders fartygsförlagd utbildning. Linnéuniversitetet har fortfarande kvar ett treårigt program där de som sedan tidigare innehar en matrosbehörighet kan ansöka till med hjälp av en platsgaranti. Chalmers hade tidigare denna valmöjlighet tillgänglig för folk med tidigare matrosbehörighet, men valde höstterminen 2012 att ta bort denna möjlighet. Idag ger istället en tidigare matrosbehörighet tre meritpoäng på antagningspoängen vid antagning för sjökaptensprogrammet på Chalmers som är fyra år lång (Eriksson, 2012).

Idag finns det generellt tre vägar att gå för att få ut behörigheten Fartygsbefäl klass V. Höstterminen 2013 var de grundläggande kraven en gymnasiebehörighet och matematik B för att komma in på sjöfartshögskolan i Kalmar (Linnéuniversitetet, 2013). Dessa var densamma för båda sjökaptensprogrammen bortsett från att man även behövde Fysik A för att komma in på det fyraåriga programmet (Linnéuniversitetet, 2012).

Gymnasium (ospecifikt)

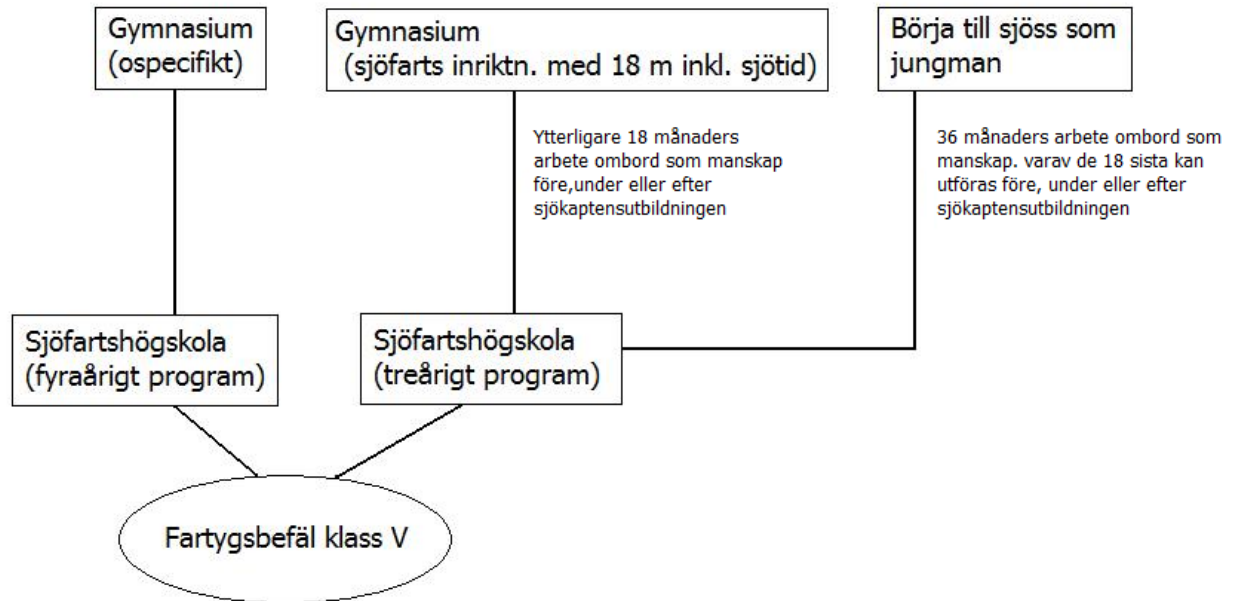
De som går ett gymnasium som inte har någon typ sjöfartsinriktning kan via högskolepoäng eller högskoleprov bli antagna till det fyraåriga sjökaptensprogrammet. Under utbildningen tillbringar studenterna tolv månader ombord i form av fartygsförlagd utbildning. Den fartygsförlagda utbildningen tillsammans med högskolans kurser tillgodoräknas som 36 månader trots att den faktiska tiden till sjöss inte uppstiger till 36 månader.

Gymnasium (sjöfartsinriktat inkl. 18 månaders sjötid)

De som har gått ett gymnasium med sjöfartsinriktning (ofta energiprogram) har under gymnasietiden med hjälp av skolfartyg eller styrd praktik som DU-elev eller båda delarna erhållit 18 månaders sjötid samt en behörighet som matros. Den styrda praktiken tillsammans med gymnasiet teoretiska kurser tillgodoräknas som 18 månader trots att den faktiska tiden till sjöss inte uppstiger till 18 månader. Efter detta har resterande 18 månader intjänats i form av arbete som manskap på däck innan eller under sjökaptensutbildningen.

Börja till sjöss som jungman

Utöver de två förstnämnda alternativen finns även de som har intjänat hela sin sjötid på 36 månader genom att ha arbetat ombord inom manskapsbefattningar. Detta alternativ finns fram till 2017-01-01 då STCW Manilas nya restriktioner angående matrosbehörighet träder i kraft. Den sökande är behörig att söka till det treåriga programmet förutsatt att grundkraven är uppfyllda.



Figur1 : vägarna till Fartygsbefäl klass V

Anställningsförfarande till sjöss

Med dagens teknik har det blivit vanligare att man söker arbete med hjälp av internet. Nästan alla svenska rederier eller bemanningsföretag har platsannonser via sin hemsida, där möjligheten att bifoga sitt CV med personligt brev oftast finns. I detta CV kan den personalansvarige utläsa om en person har arbetat tidigare som t.ex. matros eller som elev ombord.

Arbetsförmedlingen ska fungera som en förmedlare av arbeten till sjöss och har under årens lopp så också gjort. Arbetsförmedlingen är fortfarande verksam med att förmedla sjöfartsarbeten, men inte med samma utsträckning som förut. Detta på grund av att det i dagens stund inte finns mycket arbeten att förmedla och dels för att rederierna använder sig utav sina webbsidor istället.

Resultatredovisning

Resultatet är som tidigare nämnts indelat i de tre teman Erfarenhet, Anställningen samt Utbildning och programval. Resultatet är framtaget ur intervjuerna med rederirepresentanterna. Samtliga representanter är namngivna efter land eller vilken typ av fartygssegment de representerar.

De Norska – Är i denna studie samlingsnamnet på två norska rederirepresentanter från två rederier som har fartyg av olika sorter inom offshoreverksamheten.

Tank1 – Representant för ett svenskt rederi som har tankfartyg i oceanfart.

Tank2 – Representant för ett svenskt rederi som har tankfartyg i oceanfart.

Färja – Representant för ett svenskt rederi som transporterar personer och fordon mellan Sverige och närliggande länder efter tidtabell.

RoRo1 – Representant för ett svenskt rederi som har RoRo fartyg i oceanfart.

RoRo2 – Representant för ett svenskt rederi som har RoRo fartyg i oceanfart.

Erfarenhet

Synen på hur arbetsgivaren upplever kompetens med avseende erfarenhet på däck hos de nyexaminerade fartygsbefälen var delad. Samtliga rederirepresentanter var alla överens om att någon typ av erfarenhet av arbete ombord på fartyg var av viss vikt inför en kommande anställning. Erfarenheten kan komma av att den sökande någon gång innan eller under sin utbildning arbetat på däck i form av lägre befattning eller som elev. **Tank2** nämnde att en nyexaminerad sjöbefälsstudent alltid har en tidigare erfarenhet som matros eller som befälselev då han/hon söker sitt första arbete som styrman, detta på grund av att fartygsbefäl klass V behörigheten kräver det. **De norska** menar på att erfarenhet inom yrket för en styrman som startar sin karriär inom offshore inte är speciellt viktigt, verkligen inte om det är första jobbet som styrman.

De norska tycker dock att det självklart är en fördel om man har varit elev eller arbetat som matros innan man blir styrman och då främst på fartyg som sysslar med ankarhantering. På ankarhanterare krävs mycket kunnig personal ombord på grund av de stora risker som arbetet medför. De nämner att tidigare erfarenhet samt specialkompetens är viktiga ståndpunkter och näst intill krav på den sortens fartyg.

De norska rederirepresentanterna säger vidare att just ankarhantering är ett svårt område att få arbete inom. Det är kunderna (oljebolagen) som ställer krav i samband med kontrakten att besättning ombord har tillräckligt med tidigare erfarenhet av ankarhantering ombord på de fartyg som ska operera för dem. Dessa två rederier löser detta genom att aldrig byta ut mer än en besättningsmedlem åt gången och då sällan inte oftare än en gång om året. På så sätt uppstår en liten omsättning där besättning eller enskild person får möjlighet att erhålla erfarenhet, samtidigt som kvoten av kompetent ombordpersonal inte minskar betydelsefullt. Detta kan även jämföras med vad representanten **Tank2** ansåg.

Är man helt ny så måste man ju ändå få möjligheten till att lära sig. Man kan ju aldrig kasta på någon nått och förvänta sig att den kan det (Tank2).

Eftersom även detta rederi bedriver sjöfart inom ett segment som kräver specialbehörigheter i form av olja eller kemcertifikat och ibland till och med båda, styrks behovet av erfarenhet i detta sammanhang ytterligare. **Tank2** påvisar också att de aldrig anställer någon som inte har någon tidigare erfarenhet av arbete ombord, utan att alla som anställs som fartygsbefäl antingen har arbetat som matros innan eller införskaffat sig erfarenhet i form av praktik. Även **RoRo1** som inte kräver några specialbehörigheter från sina styrmän påvisar att erfarenhet är av viss betydelse. När detta nämns påvisar också rederirepresentanten att det främst gäller de speciella laster de transporterar men då mer i de högre befattningarna, även att det är bra om styrmännen kan dessa speciella laster.

Alla måste ju få börja någon gång (RoRo1).

Men det är klart om det är en kille som hört av sig och som vart på just de båtarna och som man vet är bra och så, då ligger han bra till (RoRo1).

Detta med att en styrman måste få en chans komma in i den speciella branschen nämner även **Tank1**:s rederirepresentant. På tankfartyg krävs det att den som opererar under lastning och lossning har specialbehörighet. Dessa specialbehörigheter är inte grundade på erfarenhet av hantering och lastplanering, utan en utbildning och antal månader eller dagar ombord på ett fartyg som hanterar just olja eller kemlaster. På så vis spelar det ingen roll om du tjänstgjort ombord som manskap, elev eller befäl under den tid fartyget transporterat eller hanterat olja eller kemlaster. Kemcertifikatet kräver även att fartyget ska ha transporterat eller hanterat någon form av kemikalier för att erfarenheten ska kunna tillgodoräknas till ett kemcertifikat. Alltså räcker det inte att man bara är ombord i ett kemfartyg, utan man måste vara ombord då de transporterar kemikalier.

Det är inte ett krav att alla som är ombord ska ha ett oljecertifikat eller kemcertifikat, utan bara den som opererar vid lastning och lossning. Där av finns möjlighet att intjäna tanktid

eller kemtid som nyexaminerad styrman om omständigheterna ombord tillåter. Styrmannen kan i så fall gå vakt under lastning och lossning tillsammans med en annan styrman som innehar något av certifikaten och på så vis intjäna sin tid. Detta är inte vanligt idag, men det finns ändå en möjlighet till att få ett certifikat på detta sätt för en nyexaminerad styrman.

Tank2:s representant nämner att de i vissa fall anställt styrmän med enbart oljecertifikat. Men att kraven som grund är att den som söker både ska ha olja och kemcertifikat. Detta för att underlätta vaktgången ombord. Representanten för **Tank1** menar på att erfarenhet på tankfartyg generellt är en stor fördel, men att denna erfarenhet spelar en mer betydande roll desto högre upp i befattningarna man kommer.

När det handlar om hur viktigt tidigare erfarenhet inom yrket är inför en anställning anser **Tank1** att förutom den formella kompetensen är den personliga kompetensen som är den viktigaste faktorn. Personen i sig ska vara ödmjuk, villig att lära och en allmänt trevlig person. Vid ett anställningsförfarande där den formella kompetensen samt erfarenheten finns hos de sökande är det fortfarande den sociala kompetensen som spelar roll, hur duktig den sökande än är.

RoRo2 anser också att personligheten är en viktig del vid ett första arbete till sjöss. Eftersom sjömansyrket innebär att man arbetar ombord i långa perioder långt från vänner och familj så är arbetet kanske inte passande för alla. **RoRo2:s** personaladministration brukar i dessa fall starta med att erbjuda personen ett vikariat och samtidigt ha kontakt med befälhavare och den tekniske chefen för att se om personen visar sig intresserad av arbetet och verkar passa för positionen. **Färja** nämner också detta med personlighetens betydande roll vid anställning. Rederirepresentanten säger att det självklart underlättar om den nyexaminerade styrmannen har tidigare erfarenheter från färjor, men att det inte heller är några större problem att inskola en nyanställd. Utan det är istället oftast personligheten som styr. Då erfarenhet spelar en stor roll är mer vid de tillfällen då förmän ska anställas. Ett typiskt sådant yrke är båsen, då det krävs att personen har de kunskaper som krävs för att kunna leda matroserna i deras arbeten. Även överstyrman kan tilläggas i denna kategori där erfarenhet är av vikt vid en anställning. Dels för att han ska vara arbetsledare och därmed leda däckmanskapet i deras arbete på däck och som ansvarig för lasthanteringen ombord. Vidare förklarar representanten att rederiet vill ha personer som redan innan har erfarenhet från fartyg med längre trader så att de har upplevt detta äventyr som så många söker utbildningen för. Detta så att de inte ska vara lika benägna av att flytta på sig.

De som väljer det fyraåriga programmet gör oftast två val då det påbörjar utbildningen. Det första är yrkesvalet som fartygsbefäl, det andra är valet att börja arbeta till sjöss och

vara borta i långa perioder. De som går det treåriga programmet har redan gjort yrkesvalet till "sjöman" innan de ansökte till sjöbefälsskolan. Därför är det osäkert vad som var deras anledning första gången de valde att börja arbeta till sjöss.

De norska rederirepresentanterna menar på att de först och främst kollar på den formella kompetensen och erfarenheten. Personligheten kommer i sista hand. De menar på att erfarenhet från liknande fartygstyper i grunden är den bästa merit du kan ha, oavsett om du varit elev eller matros innan första styrmansjobbet. Men specialbehörigheterna spelar också stor roll eftersom det kan vara krav på dem. Dessa specialbehörigheter medför att personen får en riktig kompetens för just det arbetet. Detta är väldigt viktigt vid till exempel ankarhantering då arbetet innehåller många riskfyllda moment.

De norska rederirepresentanterna säger att däckserfarenhet väger tyngre än bryggerfarenhet ombord på offshorefartyg, men att det även beror på vilken typ av placering styrmannen har och vilket typ av fartyg han är på. Som tidigare nämnts så kräver vissa fartyg inom offshoreindustrin mer erfarenhet av besättningen än vad andra fartyg i samma segment gör.

Representanten för **Tank2** säger att tiden på praktiken som är tolv månader kan vara för kort. Det är inte säkert att tolv månader räcker för att få tillräcklig erfarenhet på däck då man ska ha koll på förtöjningsarbete, underhåll och själva arbetslivserfarenheten i sig. Men det beror främst på hur personen är i sig eftersom alla inte lär sig i samma tempo. Viktigt är att man verkligen lär sig det man behöver kunna.

Dels underhållet och förtöjningsarbetet och så.. det är allting som är liksom, lite mer av den arbetslivserfarenheten så att säga, så man ändå vet det och inte bara står uppe på bryggan (Tank2).

Färja är också inne på samma spår när det gäller de tolv månader som praktiken är. Representanten menar på att praktikens längd på tolv månader borde räcka, men att det inte är längden som är det avgörande, utan vilken typ av kvalité den har. Det finns både fartyg och handledare som inte är lämpliga för upplärning, vilket kan försämra kvalitén på praktiken. Representanten nämner också att erfarenhet i form av att tidigare arbetat som matros är bra att ha. Detta då man ska arbetsleda människor och ha ansvar över deras liv i en farlig miljö, så man ska veta vad deras arbete innebär.

En viktig sak att tillägga då man pratar om kvalité på praktiken är att det måste inträffa saker under praktikperioden för att man ska kunna få vara med om det. Detta kan uppnås om handledaren låter eleven vara med på så mycket som möjligt under dess praktik ombord. Dessutom krävs det att vara med då det väl händer saker ombord.

Både **Tank1** och **RoRo2** påstår att praktiken inte är för kort utan att det helt beror på vilken typ av person det handlar om. **Tank1** anser dessutom att praktiken verkar vara tillräcklig för de flesta elever som gått utbildningen. De som inte klarar av att arbeta till sjöss brukar hoppa av efter den första praktiken. **RoRo2** fyller även i påstående angående praktiklängden med svaret att de inte märkt någon skillnad.

Vad vi har sett så har vi inte fått någon återkoppling på att det skulle vara negativt (RoRo2).

RoRo2 nämner också att erfarenhet alltid är bra och att man med den i bagaget kanske har lite försprång. **RoRo1**:s representant menar på att systemet med tolv månader fungerar trots en viss tveksamhet då det fyraåriga programmet tillkom.

Jag var skeptisk i början men det har fungerat bra, det har det gjort (RoRo1).

Representanten säger vidare att de fyraåriga inte har några problem med brygg tjänsten, men att det kan vara lite svårare för de på däck.

RoRo1 säger att andrestyrmännen förmodligen var mer erfarna för 25 år sedan, då de flesta hade arbetat som manskap innan utbildningen. Representanten säger vidare att detta antagligen bidrog till att överstyrmännen var bättre ledare förr i tiden.

De flesta rederirepresentanter har inte reflekterat över att det skulle kunna vara ett problem med att deltagarna i det treåriga programmet inte har någon praktik i utbildningen. Men **Tank1** har fått indikationer av tidigare anställda som gått det treåriga programmet att brist på bryggvana har bidragit till en viss osäkerhet. Detta tycker **Tank1** representant att man bör ta hänsyn till av de som arbetar ombord.

Både **RoRo1** och **RoRo2** säger att det egentligen inte spelar någon roll om de som går det treåriga programmet inte har någon praktik i utbildningen, utan att det stora fokuset ligger på om studenten genomgår hela utbildningen med godkända resultat eller inte.

Tank2 tycker att en extra praktik på det treåriga programmet kunde vara nyttig eftersom skolans simulatorer trots den höga standarden inte är verklighet och att en man eventuellt kunde dela upp eller ge någon mer praktik. Även **Färja**:s representant tycker att just detta är en nackdel med det treåriga programmet och tillägger att de som går det treåriga programmet kanske borde ha en praktikperiod innan de går ut för att få testa på momenten i verkligheten.

Under intervjun ges ett förslag till de olika rederirepresentanterna på att förlänga båda programmen (treåriga och fyraåriga) med en praktikperiod som förläggs som ett sista

avslutande moment. Förslaget innebär att de som går den treåriga utbildningen enbart tillbringar praktiken med att medverka i befälssysslorna och då främst i de lägre befälsbefattningarna. Eleven ska då få navigera, utföra sjökortsrättningar, loggboksskrivande, medverka styrman vid lastning och lossningsoperationer, hålla övningar samt medverka och dokumentera moment som har med fartygs och arbetsmiljö att göra.

De som går det fyraåriga programmet ska ha en lika lång praktikperiod men som endast tillbringas på däck tillsammans med manskapet. Eleven ska då medverka aktivt i underhållsarbeten, förtöjningsarbeten, lastning och lossning. Detta så att de som går den treåriga ska få en grundligare och mer verklighetstrogen erfarenhet av att utföra de moment som ingår i styrmannens befattning. Samtidigt de som går den fyraåriga ska få grundligare praktiska kunskaper och erfarenhet av det en matros vanligtvis redan har då utbildningen påbörjas.

Responser från rederirepresentanterna på det ovannämnda förslaget var över lag positiv. Men genomförandet av förslaget såg de flesta kunde bli problematiskt just på grund av dagens brist på praktikplatser. **Tank1**, **RoRo1** och **RoRo2** tyckte alla att idén var bra av olika anledningar. **Tank1** menade på att detta skulle underlätta för de studenter som saknar sjötid för att få ut sin behörighet. Representanten nämnde även i en annan fråga att det framkommit från anställda de har som gått från manskap till befäl att dem haft god sjövana men är osäkra när det gäller bryggvana då de ska mönstra upp. En praktikperiod som nämns i förslaget skulle enligt rederirepresentanten kunna minska denna osäkerhet hos de som gått det treåriga programmet.

RoRo2 tycker förslaget låter bra eftersom det för de skulle innebära fler elever. De ser en stor vinst av att ha elever ombord. Elevsystemet i dagens läge medför att de har en stor tillgång av egna omdömen och referenser av folk som kan deras fartyg, vilket underlättar då de ska nyanställa till exempel ett nyexaminerat fartygsbefäl. **RoRo2** representant tillägger också att de som gör sin sista praktik hos oss har även en högre frekvens av att bli anställda hos oss då det väl dyker upp en ledig tjänst. Detta skulle kunna vara en stor fördel för studenten om praktikperioden skulle läggas som ett sista moment. **RoRo1** säger att det inte är en dum idé och att man klart kunde se fördelar. Men platsen ombord skulle bli ett problem då de redan nu har ett stort problem att få ut praktikanterna från de olika sjöfartshögskolorna. Även **RoRo2**, **Tank1**, **Tank2** och **Färja** påstår att platsbristen idag redan är stor på vissa fartyg.

Representanterna för **Färja** och **Tank2** tyckte inte att förslaget göra så stor betydelse. **Tank 2** menade på att det egentligen inte spelar någon roll, man lär sig undertiden då man är på bryggan, men att praktik och erfarenhet i sig är en bra sak. Representanten för **Färja** anser också att praktik i sig är bra just för att förstärka kvalitén av den, men att det

egentligen bara skulle behövas för de som går det treåriga programmet. Eller att dessa två månader istället förlades med en månad i början av utbildningen samt en i slutet, med en ordentlig uppföljning så man kan se om ytterligare praktik behövs. De som går det fyraåriga programmet skulle i stället i så fall ha någon form av behovsanpassad extrapraktik.

Anställningen

Tillgängligheten, hur man har gjort ifrån sig på praktiken, behörigheten och personligheten är några av de svar som rederirepresentanterna ger på vad de tittar efter när de kommer till en anställning av någon form. Om man jämför tankrederierna med ro-ro- och färjerederierna är specialbehörigheter som till exempel oljebehörighet viktigare, eftersom detta är ett krav för att få mönstra på dessa fartyg. En kembehörighet anses som en klar fördel att ha men dock inget måste på **Tank1**. Medan **Tank2** kräver även detta för att till exempel planera vaktsystemet på ett lättare sätt. Det skiljer sig därför klart mellan de olika rederierna beroende på vilka typ av fartyg de har, samt certifikat som krävs för fartygstypen.

Nummer ett ser vi på kompetensen, erfarenhet att allt stämmer och ser bra ut, då går vi på referenser och sen personlighet kommer sist in i bilden (De norska).

Med kompetens menar här de norska rederirepresentanterna den formella kompetens som erhålls från skolan, vilket självklart även är ett krav hos de svenska rederierna. Rederirepresentanterna prioriterar därefter inför en anställning.

Det som avgör om du får en anställning skulle jag vilja säga, du skall ha en formell kompetens, men sen är det minst lika viktigt att med vilken typ av personlighet du är (Tank1).

En kille som inte fungerar på en båt kan gå jättebra på en annan, allas personligheter hänger väll ihop? (RoRo1).

Detta visas även med att rederirepresentanterna fick en ultimatumfråga som lyder: Om ni fick välja mellan en färdig utbildad styrman som tidigare har arbetat inom ert rederi som matros, eller en färdigutbildad styrman som har varit praktikant på ert fartyg, vem skulle ni välja, förutsatt att allt ni eftersträvade enligt den förra frågan är den samma? Kan du i så fall utveckla vad som överväger den ena från den andra?

Där svarade **Tank2** med att det är efter hur väl det har fungerat ombord och inte vilken program de har gått. Det är 99 % personlighet som bestämmer om det går ihop. **RoRo1**

säger att det inte har så stor betydelse utan det är mer tillfälligheterna som bestämmer hur det blir. **Tank1** säger också att om det inte är någon som har varit anställd tidigare så är skillnaden hårfin och det blir mer att de lutar sig mot personligheten. Men om matrosen tidigare har arbetat på rederiet så väljer de att mönstra upp matrosen. Representanten ger ett exempel på hur viktig den sociala kompetensen och personligheten är, det handlar om en före detta elev som nu för tiden är anställd hos dem. Personen hade aldrig varit ombord på ett fartyg innan sin första praktik, men gjorde så bra ifrån sig att de ombord tyckte personen var den bästa elev de någonsin haft. **RoRo2** tycker att det är glasklart att man mönstrar upp matrosen då de vill signalera att det går att göra karriär hos dem. Även **Färja** väljer att ta matrosen som har tidigare erfarenhet då de anser att det är svårt att tillgodogöra sig alla kunskaper med tanke på bara elevtiden. **De norska** rederirepresentanterna tycker att det är ett plus med att ha däckserfarenheten då det är viktigt att förstå helheten i operationerna. Men de säger att de först kollar på personligheten i detta fall.

Överlag svarar de att personligheten är av större betydelse på svenska fartyg för att få en bättre fungerande besättning. Vilken personlighet man ska besitta är även beroende av vilken position man skall ha ombord. En representant förklarade det som att det kanske är vanligare med mer extroverta på däcksidan, medan maskinsidan är mer introverta.

Som tidigare nämnts är det många arbetsgivare som tar hänsyn vid anställning på om hur man har gjort ifrån sig på sin praktik ombord på rederiets fartyg. Detta innebär att de som har gjort en praktik inom ett rederi har mycket större chans att få anställning inom det rederiet. Som **RoRo2** beskriver, när man märker någon som har varit extraordinär så dröjer det inte lång tid innan det ligger en lapp på rederikontoret om att det är en person som man skall bevaka för framtiden.

Rederirepresentanterna tycker att det gynnar dem, då det lätt får en uppfattning på vilka de vill behålla efter en praktik. Om det dessutom är den sista praktiken man gör så ökar det chansen till anställning om en vakans dyker upp. Representanterna ser även om man inte varit på deras fartyg men på liknande så är det en stor fördel eftersom då vet den sökande vad det handlar om. Då de fraktar speciella laster så är det ett stort plus om man har sysslat med den typen av last innan för att lättare kunna undvika skador på lasten. Men det förklaras även av alla representanter att det inte brukar vara några problem att skola in någon som inte har arbetat med någon typ av last eller fartyg.

Är man helt ny så måste man ju ändå få möjligheten till att lära sig. Man kan ju aldrig kasta på någon nåt och förvänta sig att den kan det (Tank2).

När det är ett sjukvikariat som efterfrågas från ett fartyg är det vanligare att det ska gå fort att få tag på någon person. Men då kan det vara som **Tank2** sa, att vid dessa tillfällen

så finns ibland ingen som är ledig för tillfället eller kan mönstra på så fort så vid dessa mönstringar är det mer tillgängligheten som spelar roll om vem som får jobbet. Medan **RoRo2** säger att det finns ett överflöde av andre styrmän så det brukar aldrig vara några problem. Denna skillnad på rederirepresentanterna kan bero på att det krävs specialbehörighet på tankrederiet och inte på ro-ro rederiet.

När man rekryterar för ett vanligt vikariat eller fastanställning för ett nyexaminerat fartygsbefäl då det inte är lika bråttom att få tag på någon person, är det vanligt att fartygen blir förfrågade från personalkontoret vilka elever som har varit duktiga så försöker de få tag i dessa förre detta elever säger **RoRo1**. Men det händer även att de ibland får ta folk utanför deras system. **Tank1** säger också att de oftast tar en tidigare elev, men att de även hittar styrmän via intresseanmälningar, kontaktnät och mässor men även av att folk har ringt och hört av sig. **De norska** rederierna har ett online system där man kan ansöka. Telefonsamtal och mail är också vanliga både från Norska och Svenska sökanden. Men när det är en gammal elev till dem så försöker de ofta hjälpa dem.

Färja tycker att det är överlag svårt att hitta bra folk, de vill helst ha folk som är serviceinriktade, har intresse av att lära sig, gillar att vinka bilar samt tål att arbeta under högt tempo. De poängterar också att det även är svårt att hitta manskap i 30-45 årsåldern som de föredrar, utan de får bara tag på 20 åringar som ännu inte har hunnit vara ute och fått sin äventyrlust släkt. **Färja** är noga med att de vill behålla de som dem anställer och att man skall kunna göra en karriär hos dem. De anser därför inte att 20 åringar är ett bra alternativ. **RoRo1** och **RoRo2** tycker inte att det är några problem att hitta styrmän då de finns i ett överflöd. När det gäller manskapsidan säger **RoRo1** att det nästan inte är någon omsättning alls på matrosar i deras rederi. **Tank1** söker inget manskap längre då de tycker att det mer är ett genomgångsyrke. De tycker även att det alltid har varit svårt att hitta svenskt kompetent personal, även om det är lite lättare idag då de även får folk som ringer och söker jobb vilket inte har hört till vanligheterna tidigare. **Tank2** tycker att det går väldigt mycket upp och ner med att få tag i folk, men säger att det alltid vid skolavslutningarna är väldigt många som ringer och söker men det är dock inte alla som har de rätta certifikaten. **De norska** rederirepresentanterna tycker att de är många som söker, det är norrmän, svenskar och från hela världen. De brukar inte heller ha några problem med att hitta styrmän med rätt behörighet

Men att hitta styrmän med DP Basic är inte så svårt att hitta (De norska).

Angående hur viktigt referenser är vid arbetsgivarens invägning vid en anställning är lite olika enligt representanterna. **Färja**:s representant säger att de alltid kollar referenser oavsett om det är städpersonal eller befälhavare. Vid de nyexaminerade så finns det alltid en bakgrund från en praktiktid som man kan få referenser av.

Gör du en bra praktik tid ombord så är det egentligen den bästa referensen som du kan få (Tank1).

RoRo1 brukar kolla på vad för rederier den sökande har varit på tidigare och ringer och kollar med dem om hur han eller hon har varit, medan på korta vikariat på ca en vecka så brukar det inte vara så noga med referenser utan man får chansa lite. **De norska** rederirepresentanterna säger att det är en klar fördel om man har varit matros eller elev innan man blir styrman och att det i grunden är det viktigaste.

En annan delad uppfattning som finns hos rederirepresentanterna är angående USA visum. Där anser **Tank2** att det är ett krav att ha visumet men om det är en person de väldigt gärna vill ha så kan de se lite mellan fingrarna. Samma är det på **RoRo1**, på de fartygen som går till USA så är kravet att man skall ha USA visum. **Tank1** tycker att det är bra om man har ett USA visum, men absolut inget man står eller faller med. För det är något som skulle behövas så löser de det med tiden. **RoRo2** tycker heller inte att det spelar någon roll, inte ens för ett vikariat. Undantaget är dock ifall det handlar om en sjukavmönstring där de behöver en person snabbt. Då är det viktigt att den sökande redan har ett visum eftersom det annars tar två till tre veckor att få det.

De påpekar däremot att de inte skulle anställa någon som inte har hela examen. Detta nämner **RoRo1** och säger att det är för att man vill kunna ha en normal uppmönstringsgång, vilket innebär att man skall kunna mönstra från styrman och vidare till befälhavare. Detta kan man inte göra om man inte har tagit hela examen utan bara stannat på klass V som krävs för andre styrman. Som andre styrman kan man sedan segla sig upp till överstyrman. **RoRo2** säger också att de inte kommer att anställa någon som inte har hela examen, då det finns så stort överskott av personal för tillfället, de rekommenderar istället att man ska ta och studera klart.

Utbildning och programval

Om man kollar lite historiskt sett med rederirepresentanterna så är meningarna delade på om de har märkt av någon förändring på de nyexaminerade styrmännen under de år representanterna har varit aktiva med personalanställning. **Tank2** som har jobbat med personal i fem år ser inte att det har varit några speciella skillnader på de nyexaminerade styrmännen. **De norska** rederirepresentanterna varav den ena arbetat tre år med rekrytering och den andra i sex år med rekrytering och upplärning ser inte heller någon skillnad på dagens styrmän. Medan **Tank1** som har jobbat med personal i elva år säger att det har hänt mycket de senaste åren. Representanten nämner en kampanj som var för

några år sedan som hade i syfte att rekrytera nya elever som inte tidigare har varit till sjöss då det var brist på elever. Men representanten kan dock inte svara på om detta var något positivt eller negativt. **RoRo1** som har arbetat med personal till och från men med en totaltid på ca 15 år säger att det var mer lyckökare för ca 15 år sedan som inte var så intresserade av själva arbetet. Representanten anser att kvalitén idag på de nyexaminerande inte är sämre än förr, kanske bättre men de flesta är mer motiverade nu. **Färja** som bara har arbetat med personal i ett halvår men har tidigare erfarenhet från sjön kan inte säga något om styrmännen, men anser att eleverna är mer ambitiösa och mer självgående idag än förr. Detta tror representanten beror på att utbildningen har blivit mer akademisk än förr då det var en yrkeshögskola medan nu när det är universitet, som har mer självstudier som i sin tur leder till att eleverna blir mer självständiga.

Rederirepresentanterna ser inte någon skillnad på de två skolornas utbildningsupplägg men enligt **Tank1** så pratas det en del om skolorna och att det pratet säger att sjöbefällsskolan i Kalmar har varit bättre historiskt sett. Men att detta börjar jämnas ut sig, och att det inte gör någon skillnad efter vilken skola man har gått vid en eventuell anställning. **RoRo1** säger att de inte kollar på vilken skola man har gått på.

Inte för anställning kanske, men vi har haft väldigt goda erfarenheter från Kalmar kan jag ju säga (RoRo1).

RoRo1 säger vidare att om man kollar på eleverna så hade de elever från Kalmar betydligt bättre kvalitet ett tag, men att det mer eller mindre har jämnat ut sig

De var mer akademiska inriktade Chalmers förut och läste massa företagsekonomi och sånt som säkert är bra att kunna men som inte behövs för en styrman (RoRo1).

Färja tror däremot att man i Kalmar har varit lite rädda för det akademiska men att de har börjat komma ifatt Chalmers där. Representanten säger att även om man lär sig på lite olika sätt så slutar man ändå på samma ställe, vilket gör att de inte ser någon skillnad på skolorna. **De norska** rederirepresentanterna tycker likadant och de ser till slutresultaten och inte hur utbildningen går till i sig. Som **RoRo2** säger angående skolornas upplägg ”vi märker ju inte av det i och med att vi kommer in tre år senare.” Med andra ord, det är inte hur eller var man har gått utbildningen utan det är hur man är efter utbildningen.

RoRo1 och **RoRo2** tycker att skolorna håller väldigt hög kvalitet och att kurserna som ges är tillräckliga. **RoRo2** fortsätter och säger att sen är det alltid inriktningskurser som behövs men att det är något som deras egna flotta får stå för på plats eftersom alla fartyg är olika. **Tank1** säger också att skolorna håller väldigt hög kvalitet, men däremot att intagningsförfarandet kanske inte alltid är det bästa då att det är en del som söker som

inte borde söka med den enkla anledningen av att de inte vet vad yrket innebär. Representanten tycker inte att man borde få påbörja utbildningen utan att ha varit till sjöss innan. Detta för att det är en kostsam utbildning och då utbilda folk som inte klarar av yrket blir olyckligt.

Men representanten säger vidare att detta dock bara är önsketänkande och svårt att genomföra. **De norska** rederirepresentanterna säger att de har sett många CV och tycker att det är bra kurser som ges och att skolorna är bra på att följa kraven som krävs. Detta håller **Tank2** inte med om då de tycker att skolorna inte riktigt hänger med i dagens utveckling med regelverk. Särskilt när det gäller att gå uppfräschnings kurser så är det bra om de finns kurser som klarar de nyaste reglerna.

Sedan kommer betygen upp på tal och detta kommenterar **RoRo1** med att det inte spelar någon betydande roll för dem. Representanten tittar bara på behörigheten och referenser på den sökande och inte vad för betyg han eller hon har före och efter skolan.

Det är inte alltid den som har bäst betyg som är den bästa styrmannen skulle jag vilja påstå, i de flesta fallen är det tvärtom (RoRo1).

Vidare tror **RoRo1** att den tre åriga programmet har en chans att överleva bara det finns intresse för den.

Är det så många svenska matrosar idag som har lust att läsa? (RoRo1).

Dagens matrosstyrka ökar ju inte idag, de flesta matroserna har en väldigt hög medelålder säger **RoRo1**. **Tank1** tittar inte på skolornas upplägg utan resultatet av utbildningen. Där tycker **Tank1** att något inte är idealiskt och syftar på det treåriga programmet, för när majoriteten inte får ut sin behörighet så är det något som är konstigt. Detta beror på att det är många som har svårt att få ihop sin Europatid, även om de har bra vanor från att arbeta till sjöss. Som nämnts i bilaga2 så krävs en Europatid eller mer vidsträckt fart på minst nio månader på fartyg med minst 3000 bruttoton för att få ut sin behörighet. Detta tror **Tank1** även kommer att leda till att det treåriga programmet kommer att försvinna.

Något som **De norska** rederirepresentanterna tycker är bra med det svenska fyraåriga programmet är att man får ha praktik under studietiden och inte bara gå i skolan i tre år för att sedan få testa på hur det är till sjöss. De tycker även att det treåriga programmet borde ha en framtid då det är viktigt med att folk har varit till sjöss och kan sjölivet. **De norska** rederirepresentanterna säger även att ibland krävs det att en styrman måste komma ner på däck och hjälpa till vid speciella operationer, då är det viktigt att personen har den kompetensen som krävs. **Tank2** tror tyvärr att det tre åriga programmet kommer

att försvinna. Även **Färja** tror att det kommer att försvinna från någon av de två skolorna. Detta hände på Chalmers redan höstterminen 2012, så idag så är det bara Linnéuniversitetet som har både treåriga och fyraåriga programmet kvar.

Analys

I denna analys kommer resultatet från studien tillsammans med resultat från tidigare studier att jämföras och analyseras för att tillslut utmynna i ett diskussionskapitel. Sammanställningen av resultatet har delats in utefter studiens syftesfrågor.

Hur upplever arbetsgivaren kompetensen på de nyexaminerade från de olika programmen, med avseende navigation och lasthantering jämfört erfarenhet från däck?

Arbetsgivarnas syn på kompetens angående styrmännen är delad. Representanterna säger att erfarenheten är viktig, men den blir viktigare ju högre upp i befattningarna man kommer. Alla har ju någon typ av erfarenhet när de mönstrar på för första styrmansjobbet, antingen om det är från praktiktid, eller om det är från en tidigare manskapsanställning. Det är även genomgående bland de flesta rederirepresentanterna att alla är nya i början och man måste få börja någon gång.

Att ha tidigare erfarenhet från samma fartygstyp tycker samtliga representanter är en klar fördel, eftersom man då har bättre kunskap om vad arbetet handlar om. Men detta är dock inget måste.

De flesta av representanterna tycker att en tolv månaders praktik är tillräckligt för klara av styrmansyrket. Men dock att detta är väldigt beroende på hur personen är i sig och vad för typ av kvalité man fått på sin praktik. Detta kan bero på vad för typ av fartyg man har hamnat på och om det har varit en bra handledare eller inte. Den rederirepresentant som inte höll med om att praktiktiden är tillräcklig tyckte att tid på däck med underhållsarbete, förtöjningsarbete och att själva livserfarenheten inom yrket i sig inte kunde vara tillräckligt med endast tolv månader. Detta håller även en annan rederirepresentant delvis med om, trots att de över lag anser att tiden räcker till för de flesta.

Som nämnts i en tidigare studie har osäkerheten på deltagarna från det treåriga programmet och det fyraåriga programmet jämförts. Där de som hade gått det treåriga programmet kände sig ca 30 % mer säkrare på frågorna angående erfarenhet på däck jämfört med de som har gått det fyra åriga programmet. Frågorna som användes löd: handleda underhållsarbeten, leda förtöjningsarbeten i för/aktern och vara arbetsledare för manskapet. De som har gått det fyraåriga programmet kände sig däremot ca 30-50 % säkrare på de frågor som rörde bryggjtjänst, där några av frågorna var: köra båt, navigera i öppen sjö, navigera i separationer och farleder, leda och genomföra säkerhetsövningar rätta och korrigerera publikationer och sjökort, planera och lägga rutten än de som har gått det treåriga programmet (Fransson, 2010).

En annan studie av Jogby & Segeblad (2013) visade att Franssons (2010) studie enbart gällde innan man faktiskt kom ut och arbetade som styrman. Studien kom fram till att man i den första perioden som nyexaminerad styrman kände sig stressad av vardagen och de vanliga rutinerna ombord på ett negativt sätt, även om de inte var någon specifikt som de kände osäkerhet för. Osäkerheten uppkom till stor del av att de nu som styrmän var ansvariga utan någon som övervakar dem hela tiden. Men att detta släppte med tiden.

Något som några rederirepresentanter tycker skulle kunna bidra till en ökad erfarenhet var att man på det fyraåriga programmet skulle kunna använda sig av någon typ av behovsstyrd praktik där skolan med hjälp av omdömen från tidigare praktiker bestämmer om en ytterligare praktikperiod behövs. En rederirepresentant sa också att det treåriga programmet skulle kunna innehålla en kortare praktik i slutet av studietiden. Detta för att öka erfarenheten av bryggvana. De flesta rederirepresentanterna höll med om att en praktiktid som denna i det treåriga programmet var en bra tanke, men att det för stunden inte hade sett några indikationer på att detta skulle behövas. De flesta tillägger även att det redan finns för få praktikplatser ombord idag.

Vad för typ av erfarenhet som väger tyngst så anser de norska att erfarenhet över lag är av stor vikt. Men att för en nyexaminerad styrman är däckserfarenhet viktigare än bryggerfarenhet.

Hur väger arbetsgivarna de nyexaminerade vid en anställningssituation?

Vid en anställning är det tre saker som utmärker sig mer än allt annat, den formella kompetensen, den sociala kompetensen och referenser.

För att få en anställning i något av de rederier som deltagit i studien är det samma för alla oavsett om det är ett svenskt eller något av de norska rederierna. Man måste enligt lagar och förordningar erhålla alla behörigheter och eventuella specialbehörigheter som krävs för att arbeta som styrman ombord på det specifika fartyget. Sen är det även en bra fördel att ha sjökaptensexamen ute för en anställning, så att man kan bibehålla en normal uppmönstringsgång ombord, som även nämns i Andersson (2012) studie med intervjun av rederi Z. Även Wetterberg & Lundberg (2011) kommer fram till detta i sin studie.

Utöver den formella behörigheten spelar även den sociala kompetensen in stort när arbetsgivaren anställer. Detta är väldigt svårt att direkt säga vad för typ av social kompetens arbetsgivarna är ute efter. Men det som nämns är att man måste gå bra ihop med den befintliga besättningen och eftersom alla besättningar är olika så det är viktigt att man är flexibel som person och kan anpassa sig efter hur stämningen är ombord. Arbetsgivaren vet att det är viktigt att ha en god stämning ombord, därför ser de på hur en person uppträder och betar sig vid en eventuell intervju. Även att se ledaregenskaper

värderas högt, enligt studien av Wetterberg & Lundberg (2011), även Andersson (2012) styrker detta med att det är rätt man till rätt plats som gäller med personligheten och att man är anpassningsbar så man kan passa in. Citat från Andersson (2012) ”Ofta har man ingen chans att plocka in någon utomstående, så då gäller det att de som är ombord kan samarbeta och fungera i en grupp”. Även på företag utanför sjöfartsbranschen styrks det att social kompetens är det viktigaste som man kollar på vid en anställning enligt studien gjord av Afzal & Kilickiran (2008).

Tidigare referenser är också en viktig del som arbetsgivaren väger in när det gäller anställning. Antingen från tidigare arbeten, en praktiktid eller via att ”någon som känner någon” vägen som även sägs i studien av Andersson (2012). Vilken som är den starkaste referensen är svårt att tyda, men som nämns tidigare i studien så säger Tank1 ”Gör du en bra praktiktid ombord så är det egentligen den bästa referensen som du kan få”. Även Wetterberg & Lundberg (2011) säger detta ”En annan återkommande faktor som är viktigare än skolbetyget är omdömet på en styrmanselev under praktiken. Detta är en värdefull information för rekryteraren då eleven får visa vad denne går för i verkliga situationer”.

Ger val av skola och program någon betydelse vid en anställningssituation?

Samtliga representanter säger att de inte ser på vilken skola man har gått för en anställning. Eftersom de inte ser den sökande förens efter skolan och alla får ut samma behörighet oavsett programval. Betygen gör heller ingen skillnad för anställning enligt rederirepresentanterna så länge man har klarat kurserna. Detta styrks även i en studie där författarna kom fram till att rederierna inte tycker att betygen spelar någon roll vid en anställning. Eftersom en styrmans arbete är praktiskt och komplext är det personliga egenskaper som gör en till en bra styrman (Wetterberg & Lundberg, 2011). Det som är viktigast är att man har fullgjort hela utbildningen och fått ut sin examen så att en normal uppmönstringsgång kan bibehållas.

Det kommer på tal att en representant tycker att intagningsförfarandet inte är som det borde då många hoppar av, detta tas även upp i ett arbete av Nilsson & Swenson (2012). Där kom författarna fram till en rekommendation till sjöbefälsskolan i Kalmar att införa ett datoriserat förtest med en efterföljande intervju för att uppmärksamma studenter i tidigt stadium om de är lämpliga att gå till sjöss eller inte. Med tanke på avhoppningar kan man se på kostnaderna för de olika programmen, t.ex. kostar det treåriga programmet 375 000 kr för hela utbildningen (Linnéuniversitetet, 2011), medan det fyraåriga programmet kostar 500 000 kr för hela utbildningen på Linnéuniversitetet (Linnéuniversitetet, 2012). Dessa kostnader är gällande för studieavgift för internationella studenter utanför EU/EES.

Under intervjuerna ställdes en fråga om hur viktigt ett USA visum är inför en anställning. Samtliga som hade fartyg som går eller har gått på USA sa att det inte var en avgörande faktor om tid finns, men vid snabba påmönstringar där brist på tid kan föreligga är ett USA visum ett måste. Viktigt att nämna här är att de som går på Chalmers och de som går det fyraåriga programmet på Linnéuniversitetet får hjälp av sin respektive skola med att skaffa ett så kallat crew-visa. Detta krävs på de fartyg som går till hamnar i USA. (Linnéuniversitetet, 2013) (Chalmers tekniska högskola)

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om arbetsgivarna anser att det föreligger någon skillnad på kompetens hos de nyexaminerade styrmännen, beroende på vilket program de har gått.

Hur upplever arbetsgivaren kompetensen på de nyexaminerade från de olika programmen, med avseende navigation och lasthantering jämfört erfarenhet från däck?

Hur väger arbetsgivarna de nyexaminerade vid en anställningssituation?

Har val av skola och program någon betydelse vid en anställningssituation?

När resultatet är sammanfattat och analyserat kan man se att arbetsgivaren anser att de nyexaminerade styrmännen brukar ha den kompetens som arbetsgivarna kräver för styrmansyrket. Ingen av dem har tänkt på skillnaderna på kompetensen angående navigation och lasthantering jämfört med erfarenhet från däck.

Den största och mest betydande egenskap som arbetsgivaren tittar efter är om den sökandes personlighet innehåller en social kompetens. Men detta förutsatt att den formella kompetensen finns. Inför en anställning fanns ändå några saker som representanterna ansåg som meriter. Dessa var erfarenhet från tidigare fartygstyp, bra referenser och en färdig sjökaptensexamen.

Arbetsgivarna ser inte någon skillnad på om den nyexaminerade styrmannen har gått det treåriga eller fyraåriga programmet. Inte heller val av skola har någon betydelse vid en anställningssituation. Den formella kompetens som studenten får genom utbildningen är i dagsläget tillräcklig och tillfredställande.

Slutsatsen visar på att det från arbetsgivarens sida inte framgår någon speciell kompetensskillnad på de som gått det treåriga programmet jämfört med de som gått det fyraåriga programmet, vilket även Franssons (2010) kvantitativa undersökning kom fram till.

Rederirepresentanterna räknar med att de nyexaminerade styrmännen har den yrkeskompetens som krävs för att kunna arbeta som styrman ombord efter en avlagd sjökaptensexamen. De flesta representanterna hade inte ens funderat över att det skulle vara någon brist av däckserfarenhet på de som gått det fyraåriga programmet samt bryggerfarenhet av de som gått det treåriga programmet. Men då vi pålyste det eventuella problemet för dem kunde de flesta hålla med om att det kunde finnas specifika olikheter i kompetensen. En rederirepresentant hade till och med fått en tidigare indikation via en anställd att det bland de som gick det treåriga programmet fanns en viss nervositet och osäkerhet inför första styrmansjobbet. Vi har även tidigare stött på styrmän som tidigare gått det fyraåriga programmet och som känt stor oro mot att leda ett förtöjningsarbete. Men osäkerheter som dessa är något som jämnar ut sig med tiden och rederirepresentanterna verkar över lag inte se detta som någon avgörande sak. Den anställda får ombord oftast upplärning och tid till att komma in i yrket. Dessutom är det av stor vikt att resterande besättningsmedlemmar ombord alltid tar hänsyn till att personen är helt ny inom sin befattning. I stället för en extra praktikperiod skulle kanske denna upplärningstid kunna förlängas och på så sätt både innefatta introduktion till styrmansyrket och inlärandet av fartyget.

Många rederirepresentanter poängterade att elevsystemet är bra eftersom de då får omdömen på eleverna direkt från sina egna båtar. De som går det treåriga programmet och därmed inte tillbringar någon tid ombord som befälselev får istället förlita sig på sina tidigare referenser eller förmågan att visa sin sociala kompetens vid rekryterings eller anställningstillfället. Med andra ord får den som är befälselev en större möjlighet till att framhäva sin sociala kompetens jämfört med den som går det treåriga programmet. Men detta kan inte generaliseras på alla som går det treåriga programmet, eftersom många av dem varit DU-elever tidigare.

När vi påbörjade idén till denna studie hade vi och många andra i vår klass en förutfattad mening på hur bra yrkeskompetens en styrman som gått det fyraåriga programmet egentligen har. Vi var också medvetna om vår osäkerhet inför styrmansyrket, vilket det senare visade sig finnas en studie om. Osäkerheten grundar sig i att de som går det treåriga programmet förväntas kunna utföra styrmansuppgifter som loggboksförande, lasthantering, sjökorts och publikationsrättningar. I skolan lär man sig teoretiskt hur dessa uppgifter ska utföras och vissa moment utförs även i simulatorer. Men vissa på det treåriga programmet har tillryggalagt sin sjötid på 36 månader innan de påbörjat studierna

till fartygsbefäl. På så sätt har de redan förbrukat sin största chans till att få applicera kunskapen från skolan praktiskt innan man tillträder befattningen fartygsbefäl. De som däremot går det fyraåriga programmet kan under hela sin utbildning med hjälp av praktikperioderna applicera sin kunskap från skolan. Många av oss som går det treåriga programmet har dock under vår tid som manskap stött på befälselever som enbart fokuserar på de moment som utförs av styrmän och på så vis missar den kunskap som erhålls då man utför arbeten som normalt hör till manskapets arbetsuppgifter. Vissa av de som går det fyraåriga programmet anser det onödigt att tillbringa praktiktiden ombord med att lära sig uppgifter som inte har med styrmansyrket att göra. Men att ha en grundläggande kunskap om hur arbeten ombord går till samt hur de ska utföras utgör en viktig del av hela yrkeskonceptet. Efter några år som andrestyrman blir man oftast uppmönstrad till överstyrman, då gäller det att man i egenskap av arbetsledare har en god kunskap om hur ett bra arbete ska genomföras på ett effektivt och säkert sätt. Enligt Onboard Training Manual Deck A ska första praktikperioderna innefatta utövning av vissa manskapsarbeten som till exempel förtöjningsarbeten. Dock tycker vi det är av stor vikt att man utför liknande arbeten även de sista praktikperioderna, eftersom vissa arbeten kan skilja sig beroende på fartygstyp.

Om man ska jämföra sjöbefälsutbildningen med hur det går till i de olika vårdutbildningarna, där sjuksköterskor och läkare idag genomgår praktikperioder i näringslivet oavsett tidigare erfarenhet inom ämnet, får studenten möjlighet att praktisera sina kunskaper då de fortfarande är relativt nya och inlärd. Trots att det diskuteras om tillgodoräkning för tidigare färdigheter i vårdutbildningarna diskuteras det enbart om de kunskaper och färdigheter som hör till de lägre befattningars arbetsuppgifter. Detta för att undvika att kvalitén försämras. Detta borde även kunna vara applicerbart på sjöfartsutbildningen och på så sätt jämna ut den kompetenskillnad som kan uppstå. De som tidigare har arbetat som matroser borde få en större möjlighet att praktisera sina nyinlärd vakthållnings- och lasthanteringskunskaper, medan de som inte har tidigare erfarenhet från däck borde få större möjlighet till att praktisera sina nyinlärd underhållskunskaper. Som nämns i bilaga2 påvisar STCW kraven att båda vägarna till Fartygsbefäl klass V (den på 36 månader och den på tolv månader) ska innehålla minst sex månader med vakthållningsuppgifter under ledning av ett ansvarigt befäl. Detta kan tyda på att eventuell brist av bryggvana tagits i åtanke vid skapandet av STCW konventionen. Denna tid som krävs för att få ut behörigheter gör att det skiljer sig strukturmässigt mellan sjuksköterskeutbildningen och sjöbefälsutbildningen. Detta på grund av att på sjöbefälsutbildningen främst grundas på tidigare erfarenhet inom yrket, medan det inom vården inte tagits någon hänsyn till detta.

Metoddiskussion

För att bena ut syftet användes tre frågeställningar, som senare delades in i tre olika teman. Detta skulle hjälpa oss att få fram ett svar på vårt syfte. Under processen märkte vi dock att det var svårt att avskilja våra teman ifrån varandra, eftersom många av intervjuvaren gick att lägga i fler än bara ett tema, samma gällde för de resultat vi insamlat från tidigare studier. Trots detta har vi lyckats framhäva de svar som är relevanta för vår frågeställning på ett sådant sätt att vi kunnat utröna ett svar på syftet. Dock märkte vi att det var svårt att hitta tillräcklig relevant data för temat Programval och utbildning med tillhörande frågeställning *Ger val av skola och program någon betydelse vid en anställningssituation?* då rederirepresentanterna inte såg någon skillnad på varken skolval eller programval. De skillnader som möjligtvis kunde finnas och som tidigare nämns benas redan ut i temat erfarenhet.

Studien går att genomföras igen, men är beroende av hur tillgång och efterfrågan av Svenska fartygsbefäl ser ut. Rederierna måste dessutom anställa Svenska fartygsbefäl för att kunna vara relevanta för studien. Det måste även finnas två olika programval att jämföra med om man vill försöka återskapa denna undersökning.

Studiens avgränsning till att inte undersöka den faktiska kompetensen hos de nyexaminerade styrmännen har kunnat upprätthållas och tycker att vi har lyckats stanna inom våra ramar för dessa avgränsningar. Vi fick också intrycket av att samtliga rederirepresentanter gav ett trovärdigt svar på hur de agerar i praktiken då de anställer nyexaminerade styrmän.

Vidare studier

En intressant vidarestudie skulle vara att undersöka vad som händer med de som har gått det treåriga programmet men inte har all sin sjötid för att hämta ut sin Fartygsbefäl klass V behörighet. Vad för typ sjötid är det de saknar och vad gör de idag.

Litteraturförteckning

- Afzal, O., & Kilickiran, G. (2008). *Vad vill företag ha? Socialkompetens, högre utbildning eller arbetslivserfarenhet? (Kandidatuppsats)*. Huddinge: Södertörn University College.
- Andersson, S. (2012). *Varför anställs Stefan? Vad arbetsgivarna anser är betydelsefullt hos de arbetssökande inom sjöfarten. (Examensarbete)*. Kamlar: Sjöfartshögskolan i Kalmar, Linnéuniversitetet.
- Chalmers Tekniska Högskola. (2012). *Utbildningsplan för sjökaptensprogram*. Hämtat från www.chalmers.se:
https://student.portal.chalmers.se/sv/chalmersstudier/programinformation/Sidor/SokProgramutbudet.aspx?program_id=889&parsergrp=3 den 03 04 2013
- Chalmers tekniska högskola. (u.d.). *Sjökaptensprogramet 180 hp*. Hämtat från [www.Chalmers.se](http://www.chalmers.se):
<http://www.chalmers.se/sv/utbildning/program-pa-grundniva/Sidor/Sjokapten.aspx> den 11 11 2013
- Dagens Medicin. (2008). *M-förslag: Snabbutbilda sjuksköterskor till läkare*. Hämtat från www.dagensmedicin.se: <http://www.dagensmedicin.se/jobb/sjukskoterska/m-forslag-snabbutbilda-sjukskoterskor-till-lakare/> den 22 11 2013
- Ellström, P.-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: CE Fritsez AB.
- Eriksson, A. (den 30 10 2012). *Antagningsordning för grundutbildning*. Hämtat från www.chalmers.se: www.chalmers.se/sv/om-chalmers/verksamhetsdokument/PublishingImages/Antagningordning%202013-14.pdf den 11 11 2013
- Fransson, B. (2010). *Att rustas inför sjökaptensyrket - en jämförande studie av två olika sjökaptensutbildningar. (Examensarbete)*. Kalmar: Sjöfartshögskolan i Kalmar, Linnéuniversitetet.
- Förordning (2011:1533) om behörigheter för sjöpers. (den 15 12 2011). *regeringskansliets rättsdatabaser*. Hämtat från www.notisum.se:
<http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20111533.htm> den 08 11 2013
- Hörnsten, Å., & Rising, I. (den 12 11 2013). *Vem får göra vad i vården?* Hämtat från www.vardhandboken.se: <http://www.vardhandboken.se/texter/vem-far-gora-vad-i-varden/oversikt/> den 16 11 2013
- IMO. (1972). The 1972 International Regulations for Preventing Collision at Sea. *COLREG*. International Maritime Organisation.
- Jonsson, A. (den 20 08 2012). *vårdförbundet*. Hämtat från www.vardforbundet.se:
<https://www.vardforbundet.se/Vardfokus/Webbnyheter/2012/Augusti/Underskoterskeexamen-tillbaka-alt-Ny-var-for-underskoterskeutbildningen/> den 30 10 2013

- Kalmar Maritit Academy. (2010). *On Board training Manual And Assessment Log Deck A*. Kalmar: Linnéuniversitetet.
- Lantz, A. (2007). *Intervju metodik* (2 uppl.). Pozkal, Poland: Lund Studentlitteratur.
- Lindholm, G. (2010). *Svensk sjöfartsutbildning i förändring - en fråga om formering av framtida sjöfartsutbildningar*. Göteborg: sveriges redareförening.
- Linnéuniversitetet. (2011). *Utbildningskrav sjökaptensprogrammet 3-årigt*. Hämtat från [www.lnu.se:
prod.kursinfo.lnu.se/utbildning/GenerateDocument.ashx?templatetype=programmesyllabus&revision=3.000&code=YGSKA&documenttype=pdf&lang=sv](http://www.lnu.se/prod.kursinfo.lnu.se/utbildning/GenerateDocument.ashx?templatetype=programmesyllabus&revision=3.000&code=YGSKA&documenttype=pdf&lang=sv) den 03 04 2013
- Linnéuniversitetet. (2012). *utbildningsplan sjökaptensprogrammet 4-årigt*. Hämtat från [www.lnu.se:
prod.kursinfo.lnu.se/utbildning/GenerateDocument.ashx?templatetype=programmesyllabus&revision=3.000&code=YGSKF&documenttype=pdf&lang=sv](http://www.lnu.se/prod.kursinfo.lnu.se/utbildning/GenerateDocument.ashx?templatetype=programmesyllabus&revision=3.000&code=YGSKF&documenttype=pdf&lang=sv) den 03 04 2013
- Linnéuniversitetet. (den 15 03 2013). *Att tänka på innan du börjar*. Hämtat från [www.lnu.se: http://www.lnu.se/institutioner/sjofartshogskolan/bli-student/innan-du-borjar](http://www.lnu.se/institutioner/sjofartshogskolan/bli-student/innan-du-borjar) den 11 11 2013
- Linnéuniversitetet. (2013). *Utbildningskrav sjökaptensprogrammet 3-årigt*. Hämtat från [www.lnu.se: http://www.lnu.se/utbildning/program/YGSKA#semester_20132](http://www.lnu.se/utbildning/program/YGSKA#semester_20132) den 21 11 2013
- Nationalencyklopedin. (den 15 11 2013). *Nationalencyklopedin*. Hämtat från [www.NE.se:
http://www.ne.se.proxy.lnu.se/lang/kompetens/228410](http://www.ne.se.proxy.lnu.se/lang/kompetens/228410) den 15 11 2013
- Nilsson, O., & Swenson, T. (2012). *Lämplig som blivande sjöbefäl? - En kvalitativ undersökning om lämplighetstester vid antagningen till sjöbefälsutbildning. (Examensarbete)*. Kalmar: Sjöfartshögskolan i Kalmar, Linnéuniversitetet.
- Segeblad, E., & Jogby, S. (2013). *Att möta verkligheten till sjöss: Hur upplever nyutexaminerade styrmän sin första tid i yrket? (Examensarbete)*. Kalmar: Sjöfartshögskolan i Kalmar, Linnéuniversitetet.
- SUI - Sjöfartens Utbildnings Institut. (u.d.). Hämtat från [www.sjofart.org:
http://www.sjofart.org/sidor.aspx?id=69](http://www.sjofart.org/sidor.aspx?id=69) den 23 09 2013
- Svensson, A., & Thy Berggren, V. (2013). *En framtid som sjöbefäl: Sjöbefälsstudenters syn på arbetet. (examensarbete)*. Kalmar: Sjöfartshögskolan i Kalmar, Linnéuniversitetet.
- Tiberg, H. (2011). *Sjötrafikföreskrifter m.m.* Stockholm: Jure förlag AB.
- Transportstyrelsen. (den 11 04 2011). *behörighetsguiden*. Hämtat från [www.transportstyrelsen.se:
http://www.transportstyrelsen.se/sv/Sjofart/Ombordanstallda/Sjoman/Behorighet/Behorighetsguiden/](http://www.transportstyrelsen.se/sv/Sjofart/Ombordanstallda/Sjoman/Behorighet/Behorighetsguiden/) den 15 11 2013

vetenskapsrådet. (2013). *vetenskapsrådets forskningsetiska principer*. Hämtat från
www.codex.vr.se: <http://codex.vr.se/forskarensetik.shtml> den 2013-04-16 13 01

Wetterberg, P., & Lundberg, J. (2011). *Betygens betydelse efter examen från
sjöbefälsskolan: - En kvalitativ undersökning av betygens roll vid rekrytering och
anställning av juniorstyrmän. (Examensarbete)*. Kalmar: Sjöfartshögskolan i
Kalmar, Linnéuniversitetet.

Bildförteckning

Erblad, J (11-22-2013) *Figur1: vägarna till Fartygsbefäl klass V.*



Linnéuniversitetet
Sjöfartshögskolan

391 82 Kalmar
Tel 0772-28 80 00
sj@lnu.se
Lnu.se

Bilaga1

Intervju frågeställningar:

1. Hur länge har du arbetat inom sjöfartsbranschen? Som personalansvarig hela tiden?
2. Vilken/vilka befattningar har du hand om?
3. Hur länge har du arbetat på just ditt rederi?
4. Vilken typ av fartyg har rederiet du arbetar i nu?
5. Har märkt av någon förändring på de färdig examinerade styrmännen under de år du varit aktiv i yrket?
Om ja: vad för typ av förändring?
Om nej: Håller skolorna samma kvalitet
6. Hur upplever du situationen med att hitta svenskt kompetent personal idag. Som manskap och nautiska befäl?
 - hur rekryteras dessa?
 - varför är det svårt att hitta? Vad är det som saknas av de som söker arbete?
 - Finns det för få?
 - Svårighet att hitta sökande med special kompetens så som olja, kem eller något annat?
 - Har tillgången ökat/minskat
7. Har du arbetat som personalansvarig på fler rederier, hur har riktlinjerna varit för anställning av ny personal där?
 - Högre/lägre krav?
 - Beror kraven mycket på tillgången av 2:e styrmän?
8. Hur viktigt är det med tidigare erfarenheter inom yrket?
 - Hur viktigt är det med referenser, både från tidigare landjobb eller sjöjobb
9. Hur viktigt är det att ha erfarenhet av de fartygstyper som ni har inom ert rederi?
 - Praktik/annan befattning?
 - Vad skulle kunna vara en viktigare merit?
10. En arbetssökande som har ett USA visum hur ser du som arbetsgivare på det?
Vikariat/tillsvidareanställning. (relevant för rederier som går på USA)

11. Enligt en tidigare studie är personligheten viktigare än vilken typ av utbildning man tidigare gått. Skulle du kunna beskriva vad det är ni eftersträvar efter då ni ska anställa en 4, 3, 2:e styrman?

12. Om ni fick välja mellan en färdig utbildad styrman som tidigare har arbetat inom ert rederi som matros, eller en färdigutbildad styrman som har varit praktikant på ert fartyg, vem skulle ni välja, förutsatt att allt ni eftersträvade enligt den förra frågan är den samma? Och kan du i så fall utveckla Vad som överväger den ena från den andra?

13. Inom den treåriga utbildningen så har man ingen praktik innan man får ut sin behörighet, vad anser du om det?

14. Det fyraåriga programmet kräver ingen tidigare erfarenhet av att ha arbetat till sjöss innan den första praktiken. Deras praktiktid (fartygsförlagda utbildning) på tolv månader ska motsvara 36 månaders effektiv sjötid inom en manskapsbefattning. Vad anser du om det här?

-Med tanke på tidigare erfarenhet av yrket?

-Är dessa tolv månader tillräckliga för att arbeta som en framtida arbetsledare Inom t.ex. underhåll?

-Vad saknas?

15. Det är färre studenter som går det treåriga programmet idag jämfört med det fyraåriga. Kanske är den på väg att försvinna?

-Vad anser du om detta?

16. Är dagens utbildningsstruktur tillfredställande, eller skulle du som arbetsgivare se att något ändras/läggas till/tas bort?

17. Sveriges två sjöfartshögskolor (Chalmers och Linnéuniversitetet) har olika upplägg. Ser ni någon skillnad vid anställning?

18. De två sjöfartshögskolor har olika upplägg. Chalmers har till exempel inte kvar en platsgaranti till det treåriga programmet. Vad anser du om detta?

-Har det någon betydelse om studenten kommit in via en platsgaranti eller med poäng?

-Skulle det kunna vara något annat sätt att styra intagningen med?

19. Om man skulle förlänga båda programmen med 2 månader avsedd enbart för praktik. För fyraåriga 2 extra månader på däck, för treåriga 2 månader på bryggan/lastoperation. Skulle detta förändra situationen på något sätt?

20. Hur tror du att möjligheterna ser ut för att genomföra ett förslag som detta?

-Kostnadsfråga? Plats ombord?

-Finns det några fördelar /nackdelar?

21. Har du något övrigt förslag som skulle kunna förändra de olika sjökaptensutbildningarna?

22. Idag har det treåriga programmet betydligt färre deltagare än den fyraåriga. Hur tror du att de två olika sjöbefälsprogrammen kommer att se ut i framtiden?

Bilaga 2

Krav på utbildning

De svenska sjöfartshögskolorna lyder under transportstyrelsen. De beaktar i sin tur sedan den så kallade International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers eller förkortat till STCW. Detta är en konvention som beskriver hur sjöfartsutbildningen skall vara utformad. Konventionen antogs av Sverige i lag på 80- talet men har sedan dess reviderats ett par gånger. Sedan enligt högskoleförordningen så ska skolorna ligga betydligt över STCWs regler. Behörigheten som man får ut gäller endast på svenskflaggade fartyg. Dock finns det en möjlighet att konvertera om behörigheten via ett så kallat endorsement till ett annat lands behörigheter vilket gör att ens svenska behörigheter gäller i det andra landet men dock gäller det att ha med sig både endorsementet och de svenska behörigheterna (transportstyrelsen, 2011).

Behörigheter till sjöss

För att få arbeta ombord som fartygsbefäl krävs det att personen innehar behörigheter och certifikat på genomförda utbildningar som krävs för befattningen. Dessa behörigheter utfärdas i Sverige av transportstyrelsen och är bevis på att personen har genomgått en utbildning med godkänt resultat. Certifikat får man efter att teoretiskt genomgått en utbildning, medan en behörighet ofta är en teoretisk utbildning värvad tillsammans med en viss praktisk erfarenhet inom samma område.

För varje befälsbefattning krävs det en huvudbehörighet. När behörighetskriterierna på utbildning samt sjötid är uppfyllda kan behörigheten ansökas av transportstyrelsen.

7 § För att få behörighet som fartygsbefäl klass V skall sökanden

1. ha avlagt styrmansexamen, och
2. ha fullgjort minst 36 månaders däckstjänstgöring.

Av denna tid skall minst 18 månader ha fullgjorts på handelsfartyg med en dräktighet om minst 500 i närfart eller vidsträcktare fart varav minst nio månader på fartyg med en dräktighet om minst 3 000 i Europafart eller vidsträcktare fart.

För den som i minst sex månader har tjänstgjort som befälsassistent i Europafart eller vidsträcktare fart får den sammanlagda tjänstgöringstiden minskas till 30 månader. Praktiken enligt ovan får ersättas av handledd fartygsförlagd utbildning om denna fullgjorts som en del av ett utbildningsprogram som leder till en sjökaptensexamen (Förordning (2011:1533) om behörigheter för sjöpers, 2011).

Arbetsuppgifterna som ingår i befattningen kräver dessutom ofta att personen innehar ytterligare behörigheter och certifikat på den utrustning han ska operera över. Här följer några exempel på behörigheter och certifikat som kan krävas för befattningen 2:e styrman.

Deckofficer Class V – Fartygsbefäl klass V. Behörigheten ger rätt att tjänstgöra som vaktgående styrman i alla svenska handelsfartyg (Transportstyrelsen, 2011)

Basic Safety Training – Grundläggande säkerhetskurs för ombordanställda som intygar att du genomgått utbildning på säkerhetsutrustning som finns ombord.

Medical Certificate for Seafarers – Friskvårdsintyg. Ett intyg på att man uppfyller de hälsokrav som finns för att få arbeta till sjöss.

Proficiency in survival Craft and rescue boats other Than fast rescue boats – Räddningsfarkoster och beredskapsbåtar. Ett intyg på att du genomgått utbildning i hanterande av livräddningsfarkoster ombord.

General Radio Operator in GMDSS – Ett intyg på att du genomgått utbildning för hantering av radio och kommunikationsutrustning ombord.

Specialbehörigheter

Många rederier har fartyg som är verksamma i segment där specialbehörigheter krävs av besättningen ombord. Detta för att säkerställa att den rätta kompetensen finns hos operatören. Nedan följer exempel på specialbehörigheter eller certifikat som ofta är krav på att en andre styrman ska ha oavsett segment.

Medical care – Ett intyg på att du genomgått utbildning för att vara sjukvårdsansvarig ombord.

Exempel på Specialbehörigheter eller certifikat inom olika typer av fartygsegment:

In the handling of oil in bulk on oil tankers – Ett intyg på att du genomgått utbildning för hantering av olja i bulk, samt innehar tid ombord i tankfartyg.

ECDIS – Ett intyg på att du genomgått utbildning för hantering av elektroniska sjökort, samt praktiskt hanterat utrustningen.

DP Basic – Ett intyg på att du genomgått en utbildning för hantering av ett Dynamic Positioning system. Detta certifikat krävs oftast bara inom offshorebranschen och är inte på något sett grundat på STCW krav.

Samtliga behörigheter, certifikat, specialbehörigheter och certifikat förutom DP Basic är hämtade från transportstyrelsen. (Transportstyrelsen, 2011)