



**Linnéuniversitetet**  
Kalmar Växjö

Självständigt arbete

# Sista praktiken: Steget mot styrmansrollen

En kvalitativ studie om övergången från student till yrkesrollen



*Författare:* Mohammed Abd  
Alkader & Daniel Gnaln

*Handledare:* Magnus Boström

*Examinator:* Fredrik Hjorth

*Termin:* VT-2026

*Ämne:* Självständigt arbete

*Nivå:* Grundläggande



## Innehållsförteckning

<b>Innehållsförteckning</b>	<b>2</b>
<b>Abstrakt</b>	<b>3</b>
Abstract	4
Keywords	4
Förord	4
<b>1 Inledning</b>	<b>5</b>
1.1 Problemformulering	6
<b>2 Syfte</b>	<b>7</b>
<b>3 Metod</b>	<b>7</b>
3.2 Genomförande	8
3.3 Urval och avgränsning	8
3.4 Bearbetning av data	9
3.5 Forskningsetiska överväganden	10
3.5.1 Samtyckeskravet	10
3.5.2 Konfidentiellkravet	10
3.5.3 Informationskravet	10
3.5.4 Nyttjandekravet	11
<b>4 Teori</b>	<b>11</b>
<b>5 Litteratursökning</b>	<b>13</b>
<b>6 Tidigare forskning</b>	<b>13</b>
6.1 Lärande under sista praktikperioden	13
6.2 Betydelsefulla erfarenheter för utveckling	14
6.3 Utmaningar och stödjande faktorer i övergången	15
<b>7 Resultat</b>	<b>16</b>
7.1 Arbetsuppgifter under sista praktiken	16
7.2 Ansvar och handledning	16
7.3 Erfarenhet från praktiken	17
7.4 Övergång	18
7.5 Ansvar och förväntningar	19
7.6 Trygghet och professionell utveckling	19
7.7 Stöd under övergång	19
7.8 Faktorer som påverkar lärandet under praktiken	20
<b>8 Diskussion</b>	<b>21</b>
<b>9 Metoddiskussion</b>	<b>24</b>
Val av kvalitativ metod	24
Urval	24
Reliabilitet	25
Validitet	25
Överförbarhet	25



Genomförande av intervjuerna	25
Analys och tolkning av materialet	26
Forskningsetiska överväganden	26
<b>10 Slutsatser</b>	<b>26</b>
<b>Källhänvisning</b>	<b>27</b>
<b>Bilagor</b>	<b>30</b>

## Abstrakt

Studenterna på sjöfartshögskolan i Kalmar och Chalmers har en tolv månader fartygsförlagda period som de utför ute till sjöss på olika fartyg. Praktiken erbjuder möjlighet för studenter att tillämpa kunskaper de fick från skolan och lära sig ombord från andra i besättningen. Under Fartygsförlagda praktiken får studenter värdefulla kunskaper som leder fram till styrmansrollen i yrket. Denna studie syftar till att undersöka hur har praktiken förberett studenterna inför övergången till styrman och därefter vilket stöd och utmaning de upplevde under övergången till styrman. Resultatet i denna studie baseras på erfarenheter och upplevelser från åtta intervjuer. Samtliga respondenter var överens om att sista praktiken har förberett dem väl inför första jobbet som styrman. Resultatet visar även hur en lyckad introduktion till styrman har haft en positiv inverkan på övergången till styrman. Studien bidrar med en fördjupad förståelse av hur praktiken kan utvecklas för att underlätta övergången från student till styrman.



## Nyckelord:

Sjöfart, handledning, sjöfart praktik, preceptorship, Inläring, yrkesövergång, maritime cadetship, övergångschock.

## Abstract

The students at the Kalmar Maritime Academy and Chalmers School Of Maritime Studies have a twelve-month onboard training period that they carry out at sea on various ships. The internship offers students the opportunity to apply the knowledge they gained from school and learn on board from others in the crew. During the onboard training period internship, students gain valuable knowledge that leads to the role of officer in the profession. This study aims to investigate how the internship has prepared the students for the transition to officer and then what support and challenges they experienced during the transition to officer. In order to capture the experiences of people, a qualitative approach has been used in Swedish merchant shipping. This has been done by limiting it to officers who have worked for at least six months and graduated within the last five years. All respondents agreed that the last internship has prepared them well for their first job as an officer. The results also show how a successful introduction to an officer duties has had a positive impact on the transition to officer. The study contributes with an in-depth understanding of how practice can be developed to facilitate the transition from student to officer .

## Keywords

Sjöfart, handledning, sjöfart praktik, preceptorship, inläring, yrkesövergång, maritime cadetship, transition chock,

## Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Fil. Dr Magnus Boström som har gett oss värdefull vägledning och stöd under arbetsgången. Vi vill även rikta stort tack till alla respondenter som generöst offrade sin tid för att ställa upp i intervjuerna och dela med sig av sina erfarenheter och reflektioner, utan er medverkan hade denna studie aldrig kunnat genomföras. Till sist vill vi rikta tack till Ronja Wärlander som ställde upp i pilotintervjun och för hennes kloka insikter som bidrog till att förbättra vår intervjuguide.



## 1 Inledning

Svensk sjöfart har länge stått inför en kompetensbrist av sjöfarare. Denna kompetensbrist kommer att påverka det framtida transportbehovet Sverige står inför, där allt fler varor kommer att transporteras via sjöfarten. Redan idag har svenska rederier svårt att hitta tillräckligt med personal. På grund av personalbristen kommer det att påverka den svenska ekonomin då mycket av den svenska importen och exporten sker via transport med fartyg enligt en rapport från Transportföretagen (2023).

Enligt International Chamber of Shipping (2021) förväntas den internationella handelsflottan öka under de kommande åren, medan det redan råder kompetensbrist inom branschen världen över på 26240 sjöfarare som behöver ersättas. Det kommer behövas 89510 styrmän fram till år 2026 för att kunna tillgodose behovet sjöfarten har. Enligt en riksrappport från Transportföretagen kommer det krävas en rekrytering av 2200 personal till sjöfarten i Sverige de kommande två åren där 550 kommer vara däckspersonal och 70 personer av däckspersonalen är nautiskt befäl (andrestyrmän).

En del av kompetensbristen börjar i skolan där allt färre och färre studenter från Sjökaptnsprogrammet tar examen varje år. En stor del av utbildningen som får studenterna förbereda inför den framtida yrkessamma rollen som styrman är den fartygsförlagda utbildningen. Under den fartygsförlagda utbildningen får studenten värdefulla erfarenheter som kommer att förbereda dem inför kommande yrket som styrman. Fartygsförlagda utbildningen spelar en stor del av studenternas utveckling av sina kunskaper och färdigheter.

Enligt Linnéuniversitetet (2025) har det under 2025 varit 15 personer som tagit examen från Sjöfartshögskolan. För att möta det behov som finns enligt Transportföretagen med nautiska befäl inom den svenska sjöfarten de kommande två åren behöver antalet personer som tar examen öka drastiskt, annars kommer kompetensbristen växa sig större än vad den redan är. Under studietiden i Sjökaptnsprogrammet har studenterna praktik genom fartygsförlagd utbildning. Denna fartygsförlagda utbildning är uppdelad i tre eller fyra perioder, beroende på lärosäte, om totalt 360 dagar som utförs under de fyra åren i skolan (TSFS 2011:116). Efter en fullgjord utbildning tillsammans med examen från skolan tillsammans med 360 dagar sjötid kan studenterna söka ut sina behörigheter. Det är under den sista fartygsförlagda utbildningen på Sjökaptnsprogrammet som studenterna blir som mest exponerade till yrket som styrman och tar del i de uppgifter som en styrman gör på daglig basis. Därför är denna period i studentens utveckling, till att bli en färdig styrman, av



ytterst vikt samt påverka vilka styrmän som kommer att börja jobba inom den svenska sjöfartsnäringen (Fartygsförlagd utbildning sedan 1989, 2021).

En stor del av den fartygsförlagda utbildningen som vägleder och stöttar studenten under praktiken är handledaren. Handledningen som studenten får ombord av handledaren är avgörande för hur studenten utvecklas under praktiken och slutligen till en färdig styrman efter examen. Beroende på praktiken och handledaren som studenten har under sista praktiken kommer detta ha stort inflytande på hur förberedd studenten senare är för att ta steget till att vara yrkesverksam som styrman. Det är därför sista praktiken samt handledningen under denna tid behöver nyttjas på bästa sätt (Egidius 2005).

Sjuksköterskeprogrammet är, likt Sjökaptenprogrammet, en utbildning med starkt inslag av praktiskt lärande för att förbereda studenter för yrkeslivet. Inom programmet används preceptorship, där en erfaren sjuksköterska handleder studenten genom individualiserad undervisning i en klinisk miljö. Preceptorn fungerar både som handledare och kompetenskontrollant och bidrar till en erfarenhetsbaserad utbildning som underlättar övergången från studier till yrkesliv. Trots att nyexaminerade sjuksköterskor besitter teoretisk kunskap saknar de ofta praktisk erfarenhet, vilket gör preceptorn central i introduktionen till yrket. Samtidigt saknar många preceptorer formell utbildning för rollen, vilket kan öka arbetsbelastningen och minska handledningens kvalitet, något som i vissa fall kan leda till negativa konsekvenser för de nytexaminerade sjuksköterskorna (Genevieve, Quek & Shorey 2018; Edward, Ousey, Playle & Giandinoto 2017).

Under den sista praktiken brukar det vara fokus på att studenterna spenderar mer tid på bryggan, samt fokuserar mer på styrmans uppgifter för att få så mycket erfarenhet som möjligt och få lära sig det de behöver för att anta rollen som styrman.

## 1.1 Problemformulering

Sjöfartsutbildningar kombinerar teoretiska studier samt praktiska moment med praktik ombord i syfte att förbereda studenter för yrkesroller med stort ansvar för säkerhet och ledarskap. Tidigare forskning inom sjöfart visar att praktik spelar en central roll för utvecklingen av yrkeskompetens, då studenter ges möjlighet att omsätta teoretisk kunskap i autentiska arbetsmiljöer samt utveckla professionell identitet genom erfarenhet och handledning enligt Alderfalk och Fjällskog (2024). Den sista praktikperioden i sjöbefälsutbildningen utgör ett särskilt viktigt skede, då studenten befinner sig i övergången från utbildning till yrkesverksam styrman. Denna övergång innebär ökade krav på självständighet, beslutsfattande och ansvarstagande, vilket enligt transitionsforskning kan upplevas som både utvecklande och utmanande Duchscher (2009). Trots detta finns begränsad empirisk kunskap om hur blivande styrmän själva upplever att



den sista praktikperioden bidrar till deras förberedelse inför yrkesrollen. Detta innebär att det finns en tydlig kunskapslucka gällande övergång från kadett till styrman och vilka faktorer som kan ha påverkat processen. Genom att undersöka dessa erfarenheter kan studien bidra med fördjupad förståelse för praktikens roll i sjöbefälsutbildningen samt ge underlag för vidare utveckling av utbildningens praktiska moment.

## 2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur nyexaminerade styrmän upplever den sista praktikperiodens betydelse för deras professionella förberedelse och övergång till yrkesrollen.

### 2.1 Forskningsfrågor

1. Hur beskriver nyexaminerade styrmän sitt lärande under den sista praktikperioden inför övergången till styrmansrollen?
2. Vilka erfarenheter från den sista praktikperioden upplevs ha varit mest betydelsefulla för deras utveckling?
3. Vilka utmaningar och stödjande faktorer upplever nyexaminerade styrmän i övergången till yrkesrollen?

## 3 Metod

Studien har en kvalitativ forskningsansats genom semistrukturerade intervjuer med syfte att fördjupa förståelsen kring hur den sista praktiken förberedde sistaårsstudenterna inför den framtida styrmansrollen. Kvalitativ metod bygger på att förstå hur personer tänker eller upplever (Patel & Davidson 2019).

Denna kvalitativa metod användes i forskningen eftersom syftet var att fånga individers erfarenheter och tolkningar av hur sista praktiken påverkade övergången till yrkesrollen (Patel & Davidson 2019). Metoden uppmuntrade deltagarna att beskriva sina personliga erfarenheter och upplevelser inom ett specifikt område, vilket bidrog till att fördjupa förståelsen för forskningsfrågan (Widerberg 2009).

### 3.1 Metodval

Semistrukturerade intervjuer är en form av kvalitativa forskningsmetod som ger den intervjuade möjlighet att utforska ämnet och dela med sig av sina tankar och erfarenheter. Metoden kan även hjälpa forskaren att hålla fokus på ämnet genom en intervjuguide, exempelvis i form av en lista med frågor eller teman. Detta ger intervjuare möjlighet att styra samtalet utifrån de teman som valts (Kolankiewicz, Liinason & Sager 2024).



Denna typ av intervju är flexibel och möjliggör följdfrågor eller nya frågor under intervjunsgång, vilket gör det möjligt att anpassa intervjun efter situationen. Frågorna bör vara öppna för att undvika ja och nej svar, och istället uppmuntra deltagarna att utveckla sina svar utifrån egna erfarenheter och upplevelser. Intervjuerna spelades in för att underlätta transkribering och analysfasen.

Enligt Säfsten och Gustavsson (2022) finns både för- och nackdelar med att genomföra intervjuer, särskilt när två intervjuare deltar. En fördel är att arbetsuppgifterna kan fördelas, exempelvis genom att en intervjuare ställer frågor medan den andra ansvarar för teknik och anteckningar. Samtidigt kan flera intervjuare göra situationen mer pressande för respondenten. Intervjuer möjliggör insamling av djupgående och detaljerad information om deltagarnas erfarenheter samt kan öka deltagandet genom flexibilitet i tid och plats, vilket är relevant när respondenter saknar möjlighet att delta fysiskt. Metoden har dock vissa nackdelar, såsom att transkribering är tidskrävande, att intervjusituationen och inspelningsutrustning kan påverka respondenternas svar och vilja att uttrycka sig fritt samt att urvalet kan bidra till missvisande resultat. Intervjuer kan dessutom vara resurskrävande, särskilt vid stora geografiska avstånd.

## 3.2 Genomförande

De åtta intervjuerna genomfördes digitalt via Zoom och Messenger, eftersom respondenterna befann sig till sjöss, och därmed hade varierande geografiska förutsättningar. En pilotintervju genomfördes med en klasskamrat för att anpassa frågorna till intervjusammanhang. Intervjuerna bestod av förbestämda öppna frågor som berörde deltagarnas upplevelser, erfarenheter och förbättringar de tycker kan bidra till en förbättrad övergång och därmed främja utvecklingen av framtida sjöfarare. Deltagarna informerades om att de när som helst hade rätt att avbryta intervjun, och att i sådana fall kom deras svar och information att raderas.

## 3.3 Urval och avgränsning

För att resultatet skulle bli så realistiskt som möjligt riktade sig studien till styrmän som arbetar eller har haft minst sex månader anställning på fartyg över 5000 GT. Studien avgränsades till fartyg inom den svenska handelssjöfarten. Ett informationsbrev skickades ut till de personer som genom bekvämlighetsurval valde att delta i studien och som tagit examen mellan 2020 och 2025 från Sjöfartshögskolan i Kalmar eller Chalmers i Göteborg. För att resultaten skulle vara relevanta för både undersökningen och branschen begränsades urvalet till personer som tagit examen under de senaste fem åren, eftersom deras upplevelser fortfarande bedömdes vara aktuella och inga stora förändringar inom området antogs ha skett under denna tidsperiod. För två författare möjliggjorde detta antal intervjuer både en tillräckligt bred variation av



erfarenheter och en djupgående analys av materialet. Antalet intervjuer ligger även i linje med rekommendationer inom kvalitativ metodlitteratur (Bryman 2018; Kvale & Brinkmann 2014).

Urvalet av deltagare skedde främst genom bekvämlighetsurval, målinriktat urval, experturval samt homogent urval. Det homogena urvalet innebar att deltagarna hade liknande erfarenheter och utbildningsbakgrund samt hade tagit examen inom de senaste fem åren. Bekvämlighetsurval innebär ett icke-randomiserat urval där deltagarna väljs utifrån vissa kriterier exempelvis lättillgängliga, tillgängliga vid en viss tid samt viljan att vara med i studien. Bekvämlighetsurval är även tidseffektivt, enkelt och deltagarna är lättillgängliga. Detta bekvämlighetsurval riktar sig till det urval som tidigare nämnts och inte personer som har tagit examen tidigare då dessa personer inte längre har samma insikt i hur det är att gå från student till styrman. Målinriktad är ett urval som bidrar till bättre förståelse av en teoretisk ram. Detta innebär ett medvetet urval av deltagare baserat på deras egenskaper, vilket gjorde att dessa individer aktivt söktes som är kunniga och väl insatta i ämnet undersöktes. Denna typ av urval fokuserar på personer med specifika egenskaper som kan bidra bäst för vår forskning. Experturval innebär att man väljer ut experter inom ett visst område som valdes genom målinriktade urval. Detta urval används när det finns lite forskning inom ett ämne och/eller området som undersökt är nytt (Alkassim, Etikan & Musa 2015).

### 3.4 Bearbetning av data

Studien använde sig av Braun och Clarke (2006) modell. Denna metod var lämplig för vår undersökning eftersom den underlättade identifiering av mönster i deltagarnas upplevelser. Analysen av materialet från intervjuerna genomfördes med kombination av induktiv och deduktiv ansats, där teman utvecklades under analysprocessen i relation till vårt syfte. Inledningsvis användes studiens teoretiska ramverk som stöd för identifiering av olika teman i intervjumaterialet, sedan under analysprocessen dök det upp nya teman som inte på förhand definierats. Den deduktiva ansatsen och således de redan förutbestämda teman kom ifrån forskningsfrågorna och det teoretiska ramverk analysen utgick ifrån som således formade frågorna som ställdes de intervjuade. Den induktiva ansatsen framkom under bearbetningen av datan där teman som inte sedan innan var förutbestämda uppkom. Det första steget var att samla all information i en mapp efter att ha läst och gjort anteckningar för att få en djupare förståelse av innehållet. För inspelningar av intervjuerna lyssnades dessa på flera gånger och transkriberades noggrant. Nästa steg var att koda materialet till mindre delar för att göra det lättare att komma åt och göra det lättare att placera in i teman och detta gjordes med hjälp av digitala verktyg såsom Klang AI. Sedan skapade teman och organiserade koderna som hör ihop, detta för att lättare se mönster och relationer mellan de olika teman. Nästa steg var att gå igenom alla teman och kontrollera att de hänger ihop och



om så inte var fallet slogs dessa ihop eller ändrade teman. Femte steget var att namnge de olika teman och göra en liten beskrivning av vad teman handlar om. Sista steget var att presentera en rapport med resultatet på ett analytiskt sätt. Det skrevs i resultatdelen med hjälp av tydliga citat.

## 3.5 Forskningsetiska överväganden

Studien följer de fyra etiska principerna enligt Vetenskapsrådet (2023): informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Deltagarna informerades skriftligt och muntligt om studiens syfte, att deltagandet var frivilligt, att de kunde avbryta när som helst, samt att deras svar anonymiserades i analys och rapportering.

### 3.5.1 Samtyckeskravet

Respondenter som valde att delta i vår undersökning hade gett sitt frivilliga samtycke. Vårt ansvar var att ge dem en övergripande bild av vår undersökning och hur materialet från intervjuerna kom att hanteras. Samtycket lämnades skriftligt och muntligt och detta fick deltagarna bestämma vilket sätt de föredrog. Det var viktigt att deltagarna känner sig bekväma och att de har kontroll över sin medverkan (Patel & Davidson 2019).

### 3.5.2 Konfidentiellkravet

Deltagarnas uppgifter behandlades varsamt, det var viktigt att deltagarna får veta att de inte kommer att identifieras utifrån deras svar i undersökningen. Insamlade data bevarades med lösenordsskyddade filer med endast tillgång för oss som utförde undersökningen. Detta bidrog till att deltagarna känner sig trygga och vågar vara öppna och prata bekvämt (Patel & Davidson 2019).

### 3.5.3 Informationskravet

Informationskravet är ett av de centrala forskningsetiska begreppen i Sverige. Det innebär att deltagarna får en tydlig och fullständig information om forskningen. Forskaren har ansvaret att informera deltagarna om forskningens syfte och upplägg, samt hur datan från intervjuerna ska behandlas och att de har rätt och avbryta intervjun utan konsekvenser (Vetenskapsrådet, 2023). Deltagarna har rätt att ställa frågor och få svar innan de lämnar sitt samtycke. Patel och Davidson beskriver Informationskravet som en grundläggande etik i en hållbar forskning (Patel & Davidson 2019).

### 3.5.4 Nyttjandekravet

Nyttjandekravet innebär att informationen och de uppgifter som samlas in om forskningspersonerna endast får användas för forskningsändamålet. Materialet som samlades in under intervjuerna fick aldrig användas till något annat än uppsatsen. Personuppgifter gällande de intervjuade kommer endast användas i



syfte av uppsatsen och får inte spridas till någon obehörig och kommer efter att uppsatsen godkänd raderas (Patel & Davidson 2019).

## Användning av artificiell intelligens

Användning av artificiell intelligens i denna studie var begränsad och kontrollerad med syfte att stödja skrivprocessen och spara tid. AI baserat verktyg såsom Klang AI användes för att spela in intervjuerna och sedan transkribera innehållet som sedan laddas ner som pdf-dokument. ChatGpt användes främst avsett språklig bearbetning eller förklaring av olika begrepp. AI har inte använts med analys av materialet eller skrivandet av något kapitel i detta arbete. AI har stundtals använts vid sökning av källor som vi sedan kontrollerade att det stämmer.

## 4 Teori

I denna kvalitativa studie som undersökte nyexaminerade styrmäns övergång till deras första jobb och hur handledningen under sista praktiken påverkat deras upplevelse. Denna studie utgår ifrån ett teoretiskt ramverk hämtad från tidigare forskningar inom området handledning och praktik, samt krav och rekommendationer från regelverk och organisationer som reglerar sjöfarten. Denna teori hjälpte att förstå verkligheten.

Centrala begrepp

- Ledarskap
- Mentorskap
- Kompetens
- Handledning

Teorin som användes i studien var **Transition Chock** av Duchscher (2009). Teorin beskriver övergången från student till första jobb och vilka faktorer som påverkar denna process. Detta har koppling till frågeställningarna om hur det kändes för deltagarna under sitt första jobb och om praktiken har bidragit till att förbereda dem väl. Teorin betonar också att en lyckad övergång kräver en strukturerad introduktion vilken är praktiken för sjöbefälsstudenter. Dessa aspekter som ingår i teorin relateras till vår frågeställning om hur handledningen under sista praktiken förbereder studenter för övergången till yrkesrollen. Teorin används för att analysera hur deltagarna upplevde övergången från student till styrman vid första anställning.

Forskning har undersökt nyutexaminerade sjuksköterskors upplevelser under sin första anställning samt de utmaningar som uppstår i övergången från utbildning till yrkesliv. I en fokusgruppsintervju beskrev två deltagare särskilt svårigheten att omsätta den teoretiska kunskap som förvärvats under utbildningen i praktiskt arbete med verkliga patienter (Tieleman & Cable, 2021).



Forskarna använde en teoretisk referensram vid analys och presentation av resultaten, vilket möjliggjorde en tematisering av materialet utifrån centrala teoretiska komponenter såsom rollövergång, arbetsplatskultur och kulturella faktorer.

I sin teori om Transition Chock betonar Duchscher (2009) vikten av att integrera utbildningsmoment som förbereder studenter för övergången till den professionella yrkesrollen. Dessa moment innefattar bland annat en förståelse för övergångens olika stadier samt för upplevelsen av övergångschock. Enligt Duchscher består utvecklingsprocessen av tre stadier: doing, being och knowing. Det första stadiet, doing, kännetecknas av att individen fokuserar på att hantera och genomföra arbetsuppgifter samtidigt som osäkerhet kring den egna kompetensen är framträdande. I det andra stadiet, being, börjar individen känna ökad trygghet i sin roll och successivt etablera en professionell identitet. Det sista stadiet, knowing, präglas av ökad säkerhet, självständighet och tillit till det egna omdömet samt en fördjupad förståelse för yrkesrollen.

Övergången från student till legitimerad sjuksköterska utgör en avgörande fas som i hög grad kan påverka långsiktiga utfall såsom arbetstillfredsställelse, utveckling av klinisk kompetens och personalomsättning. Perioden präglas ofta av ett snabbt ökat ansvar, betydande emotionella påfrestningar samt behovet av att anpassa sig till de nya komplexa yrkesroller. Nyutexaminerade sjuksköterskor beskriver ofta att de känner sig oförberedda för den vardagliga arbetsuppgifter och upplever det som Duchscher (2009) benämner "övergångschock", ett tillstånd som kännetecknas av kognitiv utmattning, emotionell instabilitet och en tillfällig förlust av självförtroende. Dessa tidiga erfarenheter i yrkeslivet bidrar till att forma individuella karriärvägar och har stor betydelse för stabiliteten och hållbarheten inom sjuksköterskekåren (Cusack, Madsen, Duchscher & You 2025).

Teorin användes som ett analytiskt ramverk för både datainsamling och tolkning av deltagarnas erfarenheter via enkäter om övergången från student till legitimerad sjuksköterska. De fyra fält som användes var ansvar, rollförberedelse, relationer samt kunskap och förtroende. Dessa hämtades från teorin och fungerade som vägledande begrepp i analysen, vilket gjorde det möjligt att identifiera återkommande mönster på gruppnivå över tid.

## 5 Litteratursökning

Sökord; Sjöfart, handledning, sjöfart praktik, preceptorship, Inläring, yrkesövergång, maritime cadetship



Efter genomförd litteratursökning framkom att en stor del av den tidigare forskningen inom området främst har fokuserat på handledning i samband med exempelvis bryggjänst, där studier undersökt vilka aspekter av handledningen som handledare och studenter upplever som bristfälliga, alternativt studier med inriktning mot specifika delar av sjöfarten. Andra studier har riktat fokus mot styrmäns upplevelser under sin första tjänstgöring, exempelvis ombord på tankfartyg, där nyutexaminerade styrmän beskrev att de kände sig trygga i navigeringen av fartyget men samtidigt upplevde osäkerhet kring de tekniska pumpsystemen ombord. Den tidigare forskningen har dock i begränsad utsträckning undersökt hur den verksamhetsförlagda praktiken har förberett studenter inför det framtida yrkeslivet, hur handledningen under praktiken har påverkat denna förberedelse samt hur styrmän själva uppfattar praktiken och vilka utvecklingsbehov de identifierar.

## 6 Tidigare forskning

### 6.1 Lärande under sista praktikperioden

Karabyn och Kingstad (2024) belyser i sin uppsats om hur studenter upplever de olika praktikperioderna. Under första praktikperioden var handledningen mer övervakande till skillnad från andra och sista praktiken där studenter fick mer ansvar att utföra uppgifter. Dessutom gick förväntningarna på studenternas kunskande även upp med åren. Uppsatsen beskriver även hur till exempel sista praktiken kan skilja sig för en person som varit på flera fartyg under en och samma praktik. Där ett fartyg har mer struktur på handledarskapet jämfört med ett annat där man går och gör uppgifterna själva och skriver in i arbetsjournalen, vilket påverkar vad man får ut av praktiken som student. Vidare beskriver uppsatsen hur den relationen med handledaren som studenten har påverkar starkt hur bra handledningen blir, även under sista praktiken, vilket gör att man inte får ut lika mycket av praktiken.

Efter att ha läst Frantz (2011) uppsats kan man dra slutsatser att majoriteten av deltagarna var nöjda med sina praktikperioder, med önskningar på ökning av den praktiska inriktningen i utbildningen i skolan.

Långa arbetsdagar är vanligt för befäl till sjöss med varierande arbetsschema. Utöver det kan akuta situationer uppstå vilket leder till extra arbetstimmar. Dessa saker försämrar sömnkvaliteten (Project Horizon 2012). Enligt Sliskovic och Penezic (2017) så är korta hamnanlöp, buller, sjögång och dåliga arbetsförhållanden vanligaste faktorer till sömnbrist. Stabil sömn är en viktig faktor för studenter på praktik eftersom detta ökar deras uppmärksamhet och inlärningsförmåga (Eriksson-Sjöo 2010).



## 6.2 Betydelsefulla erfarenheter för utveckling

Som handledare så är man ansvarig för att lära ut och presentera en introduktion som syftar till förberedelser för studenten inför sitt första jobb. Handledaren fungerar som förebild med ansvar att skapa förutsättningar så att studenten ska våga reflektera över sitt eget yrkesutövande och sina egna handlingar (Tveiten 2020).

Relationen mellan handledaren och studenten är en stor faktor som kan ha stor påverkan på tiden ombord för båda parter. Därför är det viktigt att man förstår att den andra personen kan ha andra åsikter och värderingar. Så förklarar Tveiten i sin bok vikten av att ha stark emotionell intelligens för både handledaren och studenten. För handledaren hjälper den med att kunna läsa studentens behov, osäkerhet och utvecklingsbehov. För studenten spelar den en avgörande roll i sin egen utveckling genom att stärka förmågan att ta emot feedback, förstå rollen och ansvaret (Tveiten 2020).

Marden och Ulfvengren (2025) beskriver hur handledare ofta får väldigt begränsad information om studenten som skall komma ombord deras fartyg och hur detta begränsar effektiviteten av handledarskapet för studenten. Marden och Ulfvengren betonar också vikten av att handledaren får information om studentens tidigare erfarenheter ombord fartyg för att kunna planera och ge relevanta uppgifter till studenten.

Bergström (2018) beskriver i sin studie om bryggjtjänsten under FFU att det beror väldigt mycket på personkemin mellan studenten och handledaren som avgör hur självständig studenten får vara när det kommer till att navigera fartyget. Bergström beskriver även hur handledarna ger efter mer när det kommer till informationsutbyte till studenten om studenten själv visar intresse och ställer frågor. Vidare menar Bergström att rollen som handledare under praktiken är att ge stöd och dela med sig av kunskap till studenten för att förbereda den till de styrmansuppgifter man gör på bryggan. Bergström hävdar att en stor del av handledarna anser att ansvaret ligger på studenten att lära sig vad som behövs för rollen som styrman, och att deras roll som handledare är att svara på frågor och vara ett stöd när det behövs.

Jakobsson och Ström (2017) beskriver i sin uppsats hur handledare blir mer motiverade till att handleda studenter som visar intresse för arbetet samt tar initiativ när det kommer till arbetssysslor ombord. Vidare beskriver uppsatsen hur handledare anser att studenter bör vara med på arbetsmoment under de lediga dagarna men också hur tidigare arbetslivserfarenhet samt vilket skede i utbildningen studenten är påverkar detta till det positiva. Vidare beskriver uppsatsen att många studenter tycker sig redan kunna hur vissa arbetsmoment skall utföras ombord och då inte visar något vidare intresse för det, vilket i handledarens perspektiv påverkar handledningen negativt.



## 6.3 Utmaningar och stödjande faktorer i övergången

Wakefield (2018) beskriver begreppet *transition chock*, som avser den emotionella och professionella påfrestning nyexaminerade yrkesutövare upplever vid övergången från student till yrkesroll. Fenomenet bygger på Duchscher teori och vidareutvecklar Kramer's *reality shock*, där diskrepansen mellan utbildningens ideal och arbetslivets realitet leder till känslor av osäkerhet, stress, otillräcklighet och rädsla för att göra misstag. Transitionen beskrivs som en process i flera faser – från en initial entusiasm till en chockfas, följt av återhämtning och antingen en trygg etablering i yrkesrollen eller risk för utbrändhet och avhopp. Artikeln betonar att bristande stöd, otydliga förväntningar, hög arbetsbelastning och avsaknad av feedback förstärker transition shock, medan strukturerad introduktion, engagerade handledare, reflektion och en stödjande arbetsmiljö kan mildra effekterna. Wakefield framhåller att organisatoriska och sociala förutsättningar är avgörande för en framgångsrik övergång och långsiktigt kvarstannande i yrket, samt att ökad medvetenhet och bättre stödstrukturer är centrala för att underlätta nyexaminerades etablering i professionen. Denna typ av övergång kan även relateras till sjöfarten där nyexaminerade styrmän förväntas att snabbt ta ansvar i komplexa och säkerhetskritiska miljöer.

Tielema och Cable (2021) belyser i sin studie flera orosmoment som kan påverka individers prestationer negativt i ett nytt arbete. En deltagare beskrev upplevelsen som att skyddsnätet som funnits under utbildningstiden har försvunnit, samtidigt som förväntningarna på att utföra arbetsuppgifterna korrekt och självständigt ökade. Detta bidrog till att två deltagare beskrev sina första erfarenheter i yrkesrollen som präglades av lågt självförtroende och en ständig känsla av rädsla. Forskningen betonar därmed vikten av att studenter ges möjlighet att öva på centrala arbetsuppgifter för att minska osäkerheten och tvivel på den egna kompetensen inför inträdet i arbetslivet (Tieleman & Cable 2021).

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning:

- Vikten av praktiken för studenternas utveckling och kompetens.
- Den avgörande roll som handledaren spelar i studenternas lärande.
- Vikten av en god relation mellan studenter och handledare och hur detta detta indikerarkan påverka deras upplevelse ombord.

Detta indikerar en tydlig kunskapslucka gällande studenters upplevelser av lärande, handledning och ansvar under den avslutande praktikperioden inför övergången till styrmansrollen. Denna studie syftar därför till att bidra med



fördjupad förståelse av dessa erfarenheter och därigenom komplettera tidigare forskning inom området.

## 7 Resultat

I detta avsnitt presenteras resultaten från datainsamlingen av intervjuerna. Resultatet redovisas utan tolkningar eller värderingar av författarna, då tolkningen av resultaten presenteras i diskussionskapitlet.

### 7.1 Arbetsuppgifter under sista praktiken

Majoriteten av respondenterna upplevde att den avslutande praktiken i hög grad förberedde dem inför arbetet som styrman. Under praktiken gick respondenterna ofta tillsammans med en andrestyrman som i huvudsak hade en observerande roll och endast gav stöd vid behov, exempelvis när justeringar eller förbättringar krävdes. De flesta respondenter angav även att de i stor utsträckning fick utföra arbetsuppgifter som senare förväntades av dem i den första anställningen som styrman, såsom lastning, lossning samt säkerhetsrelaterat arbete. Samtidigt framhöll flera respondenter att vissa arbetsmoment, exempelvis ruttplanering och förtöjning, hade behövt få mer träning i. Dessa moment beskrevs som särskilt betydelsefulla att behärska, då de kan innebära förhöjda risker i yrkesutövningen, inte minst förtöjningsarbetet.

Flera respondenter framhöll även att omfattningen av arbetsuppgifter i stor utsträckning varierade beroende på fartyg och handledare. Skillnader i handledarnas syn på kadettens roll och ansvar påverkade vilka typer av arbetsuppgifter samt i vilken omfattning kadetten fick delta, vilket innebar att vissa viktiga moment periodvis uteblev. Respondenterna uttryckte därför ett behov av en tydligare struktur kring vilka arbetsuppgifter kadetter bör ges möjlighet att delta i, exempelvis navigering i högratifierade områden samt lastning och lossning, moment som utgör centrala delar av det framtida arbetet som styrman. En respondent upplevde att det saknades en övergripande struktur i praktiken och beskrev att tilldelade arbetsuppgifter ofta skedde spontant, beroende på situation snarare än planerad handledning.

### 7.2 Ansvar och handledning

Respondenterna betonade vikten av att kadetter ges möjlighet att delta i olika arbetsmoment, såsom lastplanering, avancerad navigering och återkommande inspektioner ombord. Vidare uppgav respondenterna att de, i takt med att praktiken fortskred, successivt fick större möjlighet att utföra arbetsuppgifter mer självständigt, med handledaren som stöd. Denna ökade grad av



självständighet bidrog till ett stärkt självförtroende samt en upplevelse av att kunna genomföra arbetsuppgifter motsvarande dem som utförs av en andrestyrman och/eller en junior styrman.

Handledaren spelar en central roll i studenternas beredskap. Respondenterna beskriver stora variationer mellan olika fartyg och befäl, vissa handledare gav stor frihet och uppmuntrade elevernas initiativ medan andra begränsade deras initiativ och ville istället styra över deras delaktighet i arbetsuppgifterna. Respondenterna betonar vikten av att studenten är en delaktig medlem av besättningen mer än en extra hand ombord. Respondenterna betonar vikten av att aktivt ha med studenter i arbetsmoment ombord bidrar och förstärker lärandet ombord.

Respondenterna beskriver kunskap som de fick från skolan som en bra grund för deras uppgifter som styrman men att den fick mer betydelse när den kunde omsättas som kunskap i praktik under de olika praktikperioderna. En av respondenterna beskriver sista praktiken som en sista chans att testa sina kunskaper i praktiken med en erfaren person som observerar och agerar nödvändigt.

Jag hade hela vakten själv. Han var med i bakgrunden och så kommenterade han ifall jag gjorde något fel eller om jag skulle förbättra någonting. Jag skulle tycka att sista praktiken ska vara så till alla

Respondenten betonar vikten av att studenten får chansen att omsätta de kunskaper han fick i skolan i praktiken under praktikperioderna. Detta ligger mest på handledare tycker respondenten eftersom är det de som har ansvaret och bestämmer under vakten.

### 7.3 Erfarenhet från praktiken

Erfarenheter i navigering i högratifierade områden under sista praktiken framhävs av flera respondenter som en god erfarenhet för utvecklingen under sista praktiken, då detta ses som något som de själva upplevde tidigt i karriären som styrman. Navigation är något som alla respondenter anser sig ha god erfarenhet från praktiken som gjorde att de kände sig trygga att navigera under första törnen.

Majoriteten av respondenterna lyfte vikten av social kompetens till sjöss. De menade att praktiska kompetensen kan vara otillräcklig om personen inte kan anpassa sig till besättningen och fartygskulturen. Respondenterna belyser hur



en god relation till handledaren och övriga befäl var en viktig del av ett effektivt lärande under tiden som kadett ombord. En av respondenterna beskriver det på följande sätt: "Du kan vara hur duktig som helst... men om din sociala förmåga är noll, kommer det inte gå bra."

Respondenten ville belysa hur den sociala delen kan vara minst lika viktig som den praktiska kompetensen. Att visa respekt till andra och bli en del av besättningen skapar tillit vilket skapar större möjligheter för utveckling och ansvarstagande ombord.

## 7.4 Övergång

Majoriteten av respondenterna upplevde att de behövde stöd under sin första törn. En respondent som fick gå dubbelt med den person han skulle avlösa, beskrev att detta i hög grad bidrog till att han kände sig trygg i den nya rollen. De som däremot fick hoppa in och ta över direkt upplevde perioden som stressig och energikrävande.

Fick göra fullt styrmansarbete och det hjälpte jättemycket. Då får man pumpa självförtroende mycket och man känner sig redo att ta emot arbetet sedan och lösa av den personen

Respondenten som skulle avlösa sin handledare beskriver hur hans självförtroende ökat betydligt mer när han fick gå som styrman redan i sista praktiken.

Övergången beskrivs som mycket individuellt, för de flesta som börjar som tredje styrman upplevs det mer naturligt, däremot beskriver en av respondenterna sin övergång till navigationsstyrman mer krävande och påfrestande. Respondenten beskriver att det var en stor utmaning att ta över ett jobb som han inte var förberedd för, varken från skolan eller praktiken. Personen beskriver det särskilt utmanande att ta över jobbet efter så pass kort introduktion till jobbet och beskriver det på följande sätt: "Jag fick tre, fyra dagar övergång. Och det var de värsta dagarna i mitt liv."

Respondenten lyfter betydelsen av att ha bra stöd från besättningen vilket spelar en avgörande roll i utvecklingen och att personen känner sig trygg. Respondenten uppger hur hen gick direkt in i rollen som nav-styrman med fyra till fem dagars övergång vilket personen upplevde som alldeles för lite från att komma direkt från skolan då navigationsplaneringsdelen är en sådan viktig del och är ett krävande arbete att ta över. Respondenten beskriver effekten av



denna period på följande sätt: "Det var egentligen de som byggde mig. Som gjorde mig till den jag är idag."

Respondenten beskriver att stödet han fick av sina kollegor i början av sin karriär har haft stor betydelse i sin utveckling och utformning till personen han är idag.

## 7.5 Ansvar och förväntningar

Flera av respondenterna beskrev hur de redan under första törnen förväntades ha all den kunskap som krävdes för jobbet vilket upplevdes som stressande och påfrestande. Flera av respondenterna beskriver även hur en kort inskolning på fartyget med en annan styrman blev ett stressmoment för dem då detta upplevs som otillräckligt för att komma in i rollen och känna sig trygg.

Flera respondenter lyfte fram att höga förväntningar från övriga besättningens medlemmar med kombinationen av bristande introduktion och stöd upplevdes som en påfrestande och stressig period i deras karriär.

## 7.6 Trygghet och professionell utveckling

Hur lång tid det tog innan respondenterna började känna sig trygga i rollen varierade avsevärt. Några respondenter beskrev hur tryggheten i rollen ökade redan efter några veckor av självständigt arbete i bland annat bryggjänst, medan andra anger att det tog flera år att börja känna sig trygg i rollen. Att fatta egna beslut och ibland även göra misstag framhölls av flera respondenter som en viktig del av lärandet. En respondent beskriver hur respekten från omgivningen i hög grad var kopplad till förmågan att visa kompetens i praktiken.

## 7.7 Stöd under övergång

Två av respondenterna tycker att rederierna bör ta mer ansvar för bättre och lyckad övergång för de nytexaminerade styrmännen, genom att erbjuda de nyexaminerade styrmännen en period av organiserad stödinsats. Dubbelgång är en lösning som alla respondenterna var överens om dess effektivitet för en framgångsrik övergång till yrkesrollen.

Några av respondenterna upplevde en mycket stöttande arbetsmiljö från de erfarna befäl. Flera respondenter framhåller tydliga signaler från seniora



befäl att det var accepterat att fråga och uppmuntrat att be om hjälp eller stöd vilket minskade stressen och ökade tryggheten.

Och sen var de ganska noga med att undrar du någonting eller funderar, fråga. Var inte rädd för att fråga. Fråga hellre än att göra fel. Så jag kände mig trygg på så sätt.

Respondenterna beskriver att fartygets sociala klimat har en stor betydelse i övergångsfasen. Där kommunikationen i arbetsmiljön är tillgänglig så kommer det att stärka den nyanställdas självförtroende.

## 7.8 Faktorer som påverkar lärandet under praktiken

Sömn är en faktor som en deltagare anser har en mycket betydande inverkan på lärandet. Ett vanligt misstag som många elever gör är att hantera det fel för att visa framfötterna och försöka fånga befäls uppmärksamhet.

En elev ska vila. En elev ska ha god sömn. En elev ska kunna i min mening inte jobba mer än 8 timmar per dag. För att när du jobbar 12, 13, 14, du är bara där. Din hjärna är någon helt annanstans. Du är för trött för att ta in saker. Och det är inte syftet med att vara ombord. Det är inte så man visar framfötterna

Respondenten belyser vikten av god sömn och hur den kan spela en avgörande roll på lärandet ombord.

Majoriteten av respondenterna menar att det var gynnsamt för deras lärande att anpassa schemat efter vad som ansågs vara viktiga arbetsmoment ombord. Detta gjorde att de fick vara med på arbetsmoment som de senare hade nytta av när de blev färdiga styrmän.

Majoriteten av deltagarna betonade vikten av förkunskaper och dess positiva inverkan på lärandeprocessen. Några, som tidigare arbetat som matroser, uppgav att det hade varit en positiv faktor i hur de lättare kunde skaffa nya färdigheter under praktiken.

Jag arbetade som matros innan jag började styrmansutbildningen. Det hjälpte mycket för då vet du hur folk arbetar. Du vet att om vi ska göra det arbetet, då ska vi inte göra det här arbetet samtidigt, för då kan det påverkas



Respondenten anser att förkunskaper är en bra grund inför praktiken och att den underlättar lärandet och kan stärka studenternas kompetens.

## 8 Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur nyexaminerade styrmän har upplevt att praktiken förberedde dem inför övergången efter skolan samt vilka faktorer och utmaningar som påverkade deras övergång till yrkesrollen .

Det som gjorde lärandet effektivt och värdefullt för respondenterna var möjligheten att vara delaktig i arbetsmomenten. Samtidigt spelade handledaren och fartyget en stor roll i vilken grad kadetten fick vara delaktig i arbetet ombord. Detta kan medföra negativa påföljder senare när personen ska ta steget till styrman, då kadetten inte fått delta i de moment som den senare förväntas kunna hantera till stor del på egen hand. Eftersom lärandet i hög grad beror på hur delaktig kadetten får vara ombord kan en möjlig lösning vara att implementera ett mer strukturerat, men samtidigt flexibelt, schema som möjliggör att kadetten får delta i så många arbetsmoment som möjligt. Detta är även något som Karabyn och Kingstad (2024) beskriver i sin studie, där ett mer strukturerat handledarskap, jämfört med ett mer spontant lärande, påverkar hur praktiken bidrar till kadettens lärande.

Flera respondenter beskriver hur den sociala aspekten är väldigt viktig för lärandet för kadetten, speciellt med sin handledare och övriga befäl. Detta överensstämmer med vad Jakobsson och Ström (2022) beskriver i sin uppsats där handledare blir mer motiverade att handleda kadetter som visar intresse och initiativ när det kommer till arbetssysslor. Denna relation blir speciellt viktig för kadetter som är ute på sin sista praktik och behöver få så mycket som möjligt av sin praktik inför övergången till styrman. Resultatet visar att detta kan bero på relationen mellan kadett och handledare som även Bergström (2018) beskriver i sin studie om bryggjtjänsten där relationen och personkemin mellan handledare och kadett kommer var avgörande i hur självständigt personen kommer få vara när det kommer till att navigera fartyget.

Genom ett mer strukturerat informationsutbyte mellan skolan och rederierna kan man på ett effektivare sätt planera och ge relevanta uppgifter till studenten. Detta är något som Marden och Ulfvengren (2025) beskrev i sin uppsats om att fartygen och rederierna som studenter ska komma till oftast får mycket begränsad information. Detta i sin tur kommer att leda till att det blir sämre



planering för studenten av befäl ombord vilket är slöseri med tid och kan minska utnyttjandet av praktiken som studenten verkligen behöver.

Resultaten visar att majoriteten tycker att sista praktiken förberedde dem väl för rollen som styrman, speciellt när de fick tillit av handledare och fick utföra olika arbetsuppgifter på egen hand med observation av en handledare i bakgrund. Detta kan speglas i Duschers (2009) transitionsteori görandefas, där studenter fokuserar på att klara av uppgifterna själva med en erfaren person i bakgrunden, som i sin tur skapar en gynnsam miljö för utvecklingen och ökad självständighet för studenter.

En viktig aspekt som framkommer i resultaten är den goda relationen mellan studenten och handledaren och övriga i besättningen, samt hur detta spelar en avgörande roll i lärandet. Detta överensstämmer med Tveiten (2020) som betonade vikten av en emotionell intelligens, där handledaren skapar en arbetsmiljö där studenten kan fråga och ifrågasätta fritt, vilket i sin tur stärker studentens utveckling och självförtroendet.

Sömn och arbetsbelastning är två faktorer som majoriteten av respondenterna tycker har en betydande inverkan på lärandet. Utan adekvat återhämtning försämras lärandet av nya kunskaper. Sjöfarten är en bransch där uppfattnings- och reaktionsförmåga är viktigt för ett säkert arbete ombord. Om man inte får tillräckligt med sömn eller återhämtning kommer detta att påverkas negativt. Därför är det viktigt för kadetter att ha tillfredsställande återhämtning för att kunna lära sig och ta del av informationen som ges av befäl ombord. Betydelsen av stabil sömn under praktikperioder har även uppmärksammats av Eriksson-Sjöo (2010), som framhåller att återhämtning är avgörande för studenternas uppmärksamhet och inlärningsförmåga.

Majoriteten av respondenterna var ganska nöjda över skolans ansats i deras förberedelse. Den största utmaningen var att omsätta kunskapen de lärde sig i skolan i praktiken. Detta överensstämmer med Tieleman och Cable (2021), där de beskrev sjuksköterskorna under första anställningen, där var omsättningen av kunskap de lärde sig i skolan i verkliga patienter den största utmaningen de möttes av under första anställning.

Majoriteten beskrev sin övergång som individuell men krävande. En del respondenter upplevde höga förväntningar direkt vid första törn vilket skapade en stressig och påfrestande period. Detta kan knytas till vad Duchscher (2009) benämner övergångschock, en period präglad av stress, osäkerhet och kognitiv belastning.

En av respondenterna beskrev sina första dagar i sin övergång som "de värsta dagarna i mitt liv", detta presenterar en tydlig bild av övergångschock. Det var tydligt vid direkt övergång till nav-styrman med kort introduktion. Detta överensstämmer med Tieleman och Cable (2021), som visar att bristen på en



övergripande introduktion och höga förväntningar av nyexaminerade studenter redan vid första anställning kan stärker upplevelsen av övergångschock.

Resultatet belyser vikten av dubbelgång under första törn och dess effektivitet. Respondenterna som fick chansen att gå dubbelt med en erfaren styrman inför avlösningen, tyckte att detta har bidragit med att de kände sig trygga i rollen som styrman och stärkte deras självförtroende. Detta kan kopplas till Duchschers (2009) vetandefas, där individen känner sig trygg i rollen och ökad förtroende för egna omdömet.

Förkunskaper är en faktor som framkommer i resultaten och majoriteten av respondenterna tycker att detta hade positiv inverkan på lärandet. Detta kan förstås som att lärandet hos personer som har förkunskaper blir lättare då de redan har erfarenhet från verkligheten innan de blir studenter. Detta påverkar även positivt under praktiken då förkunskaperna accelererar lärandet och att de snabbare kan gå vidare med andra moment som leder till en tidigare progression under praktiken. Detta är även något som respondenterna i Frantz (2011) där respondenterna skulle vilja ha mer praktiska inslag i utbildningen på skolan.

Det framkommer att det erhållna stödet varierar hos respondenterna under övergången till yrkesverksam styrman. Vissa vittnar om att det funnits ett stöd från övriga befäl samt seniora befäl, medan andra blev mer eller mindre inslängda i rollen utan någon vidare introduktion. En övergång utan någon vidare introduktion till yrket och feedback kan leda till stress och osäkerhet. Detta är något som även Wakefield (2018) beskriver inom transition chockfenomenet där en brist på feedback och arbetsbelastning förstärker chocken som nyexaminerade yrkesutövare upplever under övergången till yrkesverksam. Resultatet i likhet med Wakefield (2018) visar att stöd och introduktion samt en öppen arbetsmiljö är faktorer som kan mildra chocken i övergången och öka chansen för en framgångsrik övergång.

## 9 Metoddiskussion

### Val av kvalitativ metod

Studien genomfördes med en kvalitativ ansats genom 8 stycken semistrukturerade intervjuer. Detta metodval anses vara mest lämpligt då syftet var att fånga nyexaminerade styrmäns egna erfarenheter, upplevelser och åsikter kring praktiken och övergång till yrkesrollen. Kvalitativ metod hjälper till att få en djupare förståelse och tydligare bild om ämnet. Semistrukturerade intervjuer, flexibilitet som bestod av huvud- och följdfrågor gav utrymme för



deltagarna att ta upp nya aspekter som var värdefulla för skrivandet då nya teman dök upp under intervjun.

## Urval

Urvalet begränsades av nyexaminerade styrman med minst sex månaders erfarenhet inom svenska handelssflotta. Som nämnts i urval och avgränsning utgick vi från bekvämlighets-, målinriktade- och experturval. Vi valde bekvämlighetsurvalet från perspektivet att det blir lättare för oss att hitta personer som är villiga att vara med i studien och det blir mindre tidskrävande. Detta gjorde att vi på kort tid fick ihop många intervjuer vilket passade bra då vi tidigt kunde börja analysera datan från flera intervjuer. Det negativa med just bekvämlighetsurval är att man kan få en mindre bredd på personerna som intervjuas och därmed begränsad mångfald i vilka man intervjuar. Detta var dock inte en faktor som påverkade våra intervjuer i någon större omfattning då de intervjuade hade olika bakgrunder vilket bidrog till olika perspektiv. Det målinriktade urvalet passade undersökningen då personerna som valdes ut genom det målinriktade urvalet var kunniga inom området då de själva hade varit kadetter samt nyexaminerade inom de senaste fem åren alltså 2020-2025. Experturvalet genom det målinriktade urvalet gjorde det möjligt för oss att välja ut de personer som var experter inom området när ämnet har forskats lite på eller inte alls. Experterna och/eller de personer som intervjuades i denna uppsats besatt de expertkunskaper för att kunna forska på detta område då det fanns minimalt med material inom ämnet.

## Reliabilitet

För att säkerställa en hög grad av reliabilitet använde vi en semistrukturerad intervjuguide, detta hjälpte att samma tema berördes i alla intervjuer. Vi genomförde en provintervju innan vi påbörjade intervjuerna med deltagarna. Detta var för att testa frågorna, eliminera oklarheter och undvika upprepning genom frågor som leder till samma eller liknande svar.

## Validitet

För att säkerställa studiens validitet har stor vikt lagts vid skrivning så att intervjufrågorna har en direkt koppling till vårt syfte och frågeställningar. Eftersom vi syftade till att fånga deltagarnas egna erfarenheter och upplevelser så var semistrukturerade intervjuer mest lämpliga val. Vid analys av materialet från intervjuer har olika tolkningar diskuterats för att nå så rättvisande bild som möjligt.



Den teoretiska referensramen kan ha stärkt och begränsat validiteten eftersom teorin gav analytiskt stöd men samtidigt kan ha styrt tolkningen och risken med det att vissa tema som inte passar in riskerar att få mindre uppmärksamhet.

## Överförbarhet

Studiens överförbarhet stärktes genom användningen av vad som kallas fyllig beskrivning av studiens kontext och analysprocessen. Detta för att ge läsarna tillräckligt med information så att de kan lättare skaffa egen bedömning i vilken mån resultat är tillämpbara på andra verksamheter och miljö. Studiens resultat kan ses som en vägledning för hur praktiken kan utvecklas för bättre förberedelse av framtida studenter.

## Genomförande av intervjuerna

Intervjuerna genomfördes digitalt via Zoom och Messenger, vilket möjliggjorde deltagande trots geografiska avstånd och att alla deltagare var på jobbet till sjöss. En fördel med den typen av intervjuer var att den upplevdes mindre formell vilket gjorde att deltagarna kände sig tryggare att tala. Annan fördel är att vi var två intervjuare vilket gav oss möjlighet att en fokuserar på anteckningar medan den andra fokuserar mer med deltagare.

## Analys och tolkning av materialet

Analysen av materialet från intervjuerna genomfördes enligt Braun & Clark modell. Studien använde en kombination av deduktiv och induktiv ansats där studiens teoretiska ramverk fungerade som stöd i analysprocessen, samt som nya teman i materialet dök upp. Detta stärkte analysprocessen då den möjliggör både en teoretisk förankring och öppenhet för nya tema. Exempelvis växte det fram teman kring relationen mellan student och handledare tydligt i analysen. En annan styrka var att vi är två personer som varit delaktiga i kodning och tematisering av materialet, vilket kan minska subjektiva tolkningar. Risken med deduktiv ansats är att den delen genom en etablerad teori kan påverka tolkningen i hög grad, risken att tolkning ska passas in i teoretiska kategorier. För att motverka det så har vi använt nya teman som växte fram under analysen som inte hade någon koppling till vår förutbestämda teoretiska kategorier.



## Forskningsetiska överväganden

Studien följer de forskningsetiska principerna genom tydlig information, frivilligt deltagande och anonymisering. Vi valde att anonymisera arbetsplatsen samt deltagarna för att respondenterna ska känna sig bekväma och tala öppet om brister i verksamheten och deras erfarenheter.

## 10 Slutsatser

Sista praktiken och handledaren framträder som de viktigaste faktorerna i studenternas utveckling. En handledare som involverar studenten i de olika arbetsmomenten, har tillit och överlåter ansvar skapar förutsättningar för utveckling och ökad självständighet för studenten. Detta kommer att speglas tydligt under övergången vid första anställning. Däremot när handledaren har svårt att ge studenten tillit, utrymme att delta i arbetsmoment, kommer detta att påverka lärandet negativt. Sista praktiken beskrevs av majoriteten av respondenterna som sista chans för studenten att omsätta sina kunskap i praktik med närvaro av en erfaren person i bakgrunden, som observerar och är redo att hoppa in och rätta till situationen vid behov.

Resultatet pekade på att teoretisk kompetens är otillräcklig för en lyckad övergång, där sociala färdigheter och förmågan att anpassa sig till resten av besättningen gör övergångsprocessen mycket enklare. Övergången handlar därmed inte enbart om att kunna utföra arbetsuppgifter, utan om att bli erkänd som en ansvarsbärande yrkesperson.

Dubbelgång och strukturerad introduktion underlättar övergången oerhört mycket, då nyexaminerade styrmän ges möjlighet att ta successivt ansvaret i närvaro av en erfaren person i bakgrunden. Detta kan mildra övergångenschock.

### **Rekommendation till praktisk tillämpning**

#### **Skolan**

Efter intervjuerna stod det klart att förkunskaper var något som underlättade lärandet under praktiken som gjorde att kadetten dels kunde lättare ta del av uppgifterna ombord men även kunde progressera snabbare som kadett. För att underlätta detta gap i kunskap hos nya kadetter och studenter på skolan kan skolan ha en mer utarbetad introduktion till t.ex matrosarbete och



underhållsarbete på fartyg vilket enligt intervjuerna och resultatet underlättar lärandet som kadett ombord fartygen.

## Rederier

Dubbelgång och stöd från övriga befäl framkom som något av yttersta vikt för att underlätta övergången från student till styrman och under första tiden som styrman. Genom att organisatoriskt etablera en introduktionsfas där de viktigaste delarna ingår kan den nyexaminerade styrmannen få en mer komplett introduktion.

## Framtida forskning

Detta arbete har fokuserat på hur den sista praktiken förberedde sistaårsstudenter och dess övergång till yrkeslivet som styrman. En annan vinkel som skulle vara intressant att undersöka är hur skolan bidrar till övergången och förberedelsen för sistaårsstudenter. Något som nämnts men inte gått in djupet på är hur rederier på organisatorisk nivå kan underlätta för övergången till yrkeslivet.

## Källhänvisning

Alderfalk, O. & Fjällskog, E. (2024). *Studenternas syn på praktikens kvalitet: En kvalitativ studie om hur företagstyperna påverkar kvaliteten på den företagsförlagda utbildningen*. Tillgänglig på: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1858768/FULLTEXT01.pdf>

Alkassim, R.S., Etikan, E. & Musa, SA. (2015). *Comparison of convenience sampling and purposive sampling*. Tillgänglig på: [https://www.academia.edu/35915814/Comparison\\_of\\_Convenience\\_Sampling\\_and\\_Purposive\\_Sampling](https://www.academia.edu/35915814/Comparison_of_Convenience_Sampling_and_Purposive_Sampling)

Berggren, V.T. & Svensson, A. (2013). *En framtid som sjöbefäl: Sjöbefälsstudenters syn på arbetet*. Tillgänglig på: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:619108/FULLTEXT01.pdf>



Bergström, P. (2018). *Byggtjänst under fartygsförlagd utbildning. Självständigt arbete på grundnivå. Linnéuniversitetet*. Tillgänglig på: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1200847/FULLTEXT01.pdf>

Bryman, A. (2018) *Social research methods*. 5 uppl. Oxford: Oxford University Press.

Cusack, L., Madsen, L., Duchscher, J.B. & You, W. (2025). Growth and adaptation of newly graduated nurses based on Duchscher's stages of transition theory and transition shock model: A longitudinal quantitative study. *Nursing Reports*, 15(12), s.437. Tillgänglig på: <https://www.mdpi.com/2039-4403/15/12/437>

Davidson, B. & Patel, R. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur

Duchscher, J.E.B. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*. Tillgänglig på: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19183235/>

Edward, K., Ousey, K., Playle, J. & Giandinoto, J.-A. (2017). Are new nurses work ready – The impact of preceptorship: An integrative systematic review. *Journal of Professional Nursing*, 33(5), s.326–333. Tillgänglig på: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.03.003>

Egidius, H. (2005). Att vara lärare i vår tid: Inspirera, handleda, undervisa, organisera och bedöma. *Stockholm: Natur och kultur*

Eriksson-Sjöo, T., Ekblad, S. & Kecklund, G. (2010). Hög förekomst av sömnproblem och trötthet hos flyktingar på SFI: Konsekvenser för inläring och hälsa. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 87(4), s.302–309.

Frantz, C. (2011). *Har svenskt nautiskt befäl tillräcklig yrkeskompetens: En studie av skillnaden mellan kunskaps- och kompetensnivå hos nytexaminerade svenskt befäl*. <https://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:418468/FULLTEXT01.pdf>

Jakobsson, F. & Ström, M. (2017). *Handledning i praktiken: Handledares upplevelser av sjökaptensstudenter*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1094727/FULLTEXT01.pdf>



Karaby, J. & Kingstad, L. (2024) *Handledningen ombord under olika årskurser: En fokusgruppstudie om sjökaptenselevs erfarenheter av fartygsförlagd utbildning.* Tillgänglig på:

<https://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1860604/FULLTEXT01.pdf>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.

Linnéuniversitetet. (2025). *Antal som tagit examen 2023–2024.*

Marden, E. & Ulfvengren, B. (2025). *Förbättrad samverkan mellan handledare och student inför fartygsförlagd utbildning: En studie av informationsutbyte betydelse.* Tillgänglig på:

<https://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1962994/FULLTEXT01.pdf>

Quek, G.J.H. & Shorey, S. (2018). Perceptions, experiences and needs of nursing preceptors and their preceptees on preceptorship: An integrative review. *Journal of Professional Nursing*, 34(5), s.417–428.

<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.05.003>

Penezic, Z. & Sliskovic, A. (2017). Lifestyle factors in Croatian seafarers as relating to health and stress on board. *Work*, 56(3), s.371–380.

Sjöfartens Arbetsgivareförbund. (2021). *Information om den fartygsförlagda utbildningen.* Tillgänglig på:

<https://www.sjofart.org/media/sj2idptz/information-om-den-fartygsforlagd-a-utbildningen-lang-version-svenska-2021.pdf>

Tieleman, T. & Stuart, C. (2021) Using Duchscher's theory of transition shock to inform the experience of newly graduated nurses in Qatar: A qualitative case study. *MedEdPublish*, 10(1).

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38486544/>

Transportföretagen. (2025). *Stort rekryteringsbehov inom sjöfarten.* Tillgänglig på:

<https://www.transportforetagen.se/nyhetslista/2025/oktober/stort-rekryteringsbehov-inom-sjofarten/>



Transportstyrelsen (2011) *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utbildning och behörigheter för sjöpersonal*. Tillgänglig på: [https://www.transportstyrelsen.se/tsfs/TSFS%202011\\_116.pdf](https://www.transportstyrelsen.se/tsfs/TSFS%202011_116.pdf)

Tveiten, S. & Amstrand, B. (2003). *Yrkesmässig handledning – mer än ord*.

Wakefield, E. (2022). Is your graduate nurse suffering from transition shock?. *Journal of Perioperative Nursing Volume 31 Number 1* <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/INFORMIT.474537270039300>

Warsash Maritime Academy (2012) Project Horizon: A wake-up call.

Widerberg, K. (2009). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

## Bilagor

### Praktiken

#### Deltagare bakgrund

1. På vilket sätt upplevde du att praktikperioden förberedde dig för yrkesrollen som styrman?

- Fanns det några arbetsuppgifter du önskar att du fått mer träning i under praktiken?
- Hur påverkade handledningen ombord din professionella utveckling?
- Kände du dig trygg i att ta ansvar efter praktiken – varför eller varför inte?



2. Hur väl anser du att praktikens innehåll motsvarade arbetsuppgifterna efter examen?

- Fanns det områden där du upplevde att praktiken var otillräcklig?
- På vilket sätt hade praktiken kunnat anpassas bättre till verkliga arbetsförhållanden?

3. Hur upplevde du kopplingen mellan teoretiska studier och praktiskt arbete ombord?

- Saknade du någon teoretisk förberedelse när du började arbeta praktiskt?
- Hur skulle utbildningen kunna förbättra samspelet mellan teori och praktik?

4. Upplevde du några skillnader mellan utbildningens förväntningar och verkligheten ombord

- Vilka skillnader var mest överraskande för dig?
- Gällde skillnaderna främst arbetsuppgifter, ansvar eller arbetsmiljö?
- Hur hanterade du dessa skillnader när du mötte dem?

## Övergång till yrkeslivet

5. Hur upplevde du övergången från student till yrkesverksam styrman?

- Vilka förväntningar på ansvar upplevde du under första tårnen lades på dig som nyexaminerad styrman?
- När började du känna dig trygg i rollen som styrman?



- På vilket sätt förändrades din självbild som yrkesperson under den första tiden?

6. Vilket stöd upplevde du att du fick under övergången till yrkeslivet? Under hur lång tid upplevde du behöver stöd?

- Vilken typ av stöd var mest betydelsefull för dig?
- Saknade du någon form av stöd som hade varit hjälpsamt?
- Hur upplevde du att stödet förändrades över tid?

7. Vilka utmaningar mötte som har förberett dig till övergången till styrman ?

- Kan du beskriva en situation som du upplevde som särskilt lärorik?
- Vilka utmaningar hade du svårast att hantera i början?
- Hur påverkade dessa utmaningar din yrkesmässiga utveckling?

8. Hur påverkade arbetsmiljön ombord din övergång till yrkesrollen som styrman under första törnen?

- Hur skulle du beskriva stämningen och samarbetet i besättningen?
- Fanns det några faktorer i arbetsmiljön som försvårade din etablering i rollen?

## **Ansvar och beslutfattande**



9. I vilken utsträckning fick du ta ansvar under praktikperioden?

- Vilka typer av ansvar fick du ta, och hur upplevde du dem?
- Fick du gradvis mer ansvar under praktikens gång? Beskriv hur.
- Fanns det situationer där du önskat större ansvar?
- Hur påverkade ansvaret din känsla av beredskap inför yrkesrollen?

11. Hur påverkade praktiken din förmåga att fatta beslut i verkliga situationer ombord vid första anställning?

- Kände du dig trygg i att fatta egna beslut i början av din anställning? Varför eller varför inte?
- Vilka typer av beslut upplevde du som svårast att ta?
- Hur hade praktiken kunnat stärka din beslutsförmåga ytterligare?

## **Framtid och förbättringsområde**

12. Vilka möjligheter gav praktikperioden för framtida anställning?

- Ledde praktiken till konkreta jobberbjudanden eller kontakter inom branschen?
- Vilka erfarenheter från praktiken upplevde du som mest värdefulla inför framtida tjänster?

13. Hur upplevde du ansvaret som följde med yrkesrollen efter praktiken?



- Kände du dig tillräckligt förberedd för detta ansvar? Varför eller varför inte?
- Påverkade ansvarsnivån din arbetsbelastning eller stressnivå?
- Hur utvecklades din syn på ansvar i takt med att du blev mer erfaren?

14. Vad anser du saknades i utbildningen för att underlätta övergången till yrkeslivet?

- Finns det specifika moment eller ämnesområden du hade velat ha mer av?
- Om du fick utforma utbildningen själv – vad skulle du prioritera?

15. Vad skulle du vilja förändra eller förbättra i praktikperioden för framtida studenter?

- Vad hade gjort din egen praktik ännu mer lärorik?
- Vad hade gjort din egen praktik ännu mer lärorik?

16. Finns det något vi inte har tagit upp som du tycker är viktigt att berätta om din väg från utbildning till yrkesroll?

17. Hur skulle du sammanfatta din förberedelse inför yrkesrollen i stort?