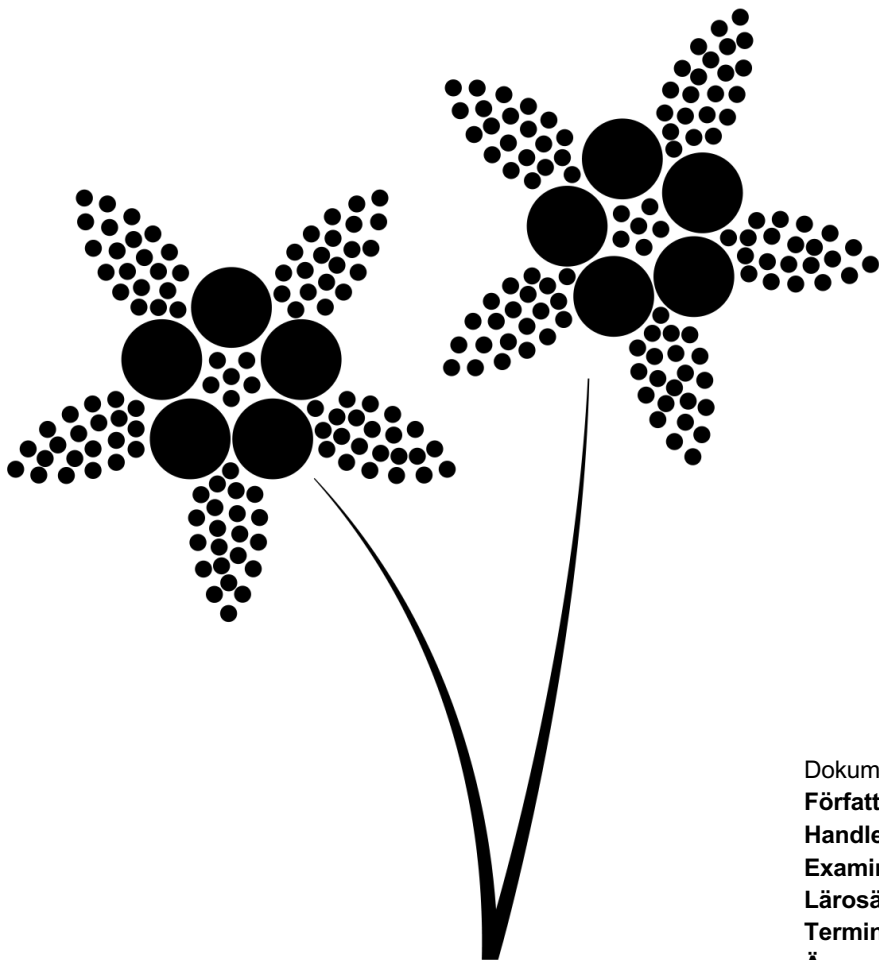


# Handledarens betydelse för sjöfartstudenternas användning av personlig skyddsutrustning

*En kvalitativ studie om hur handledaren påverkar  
studenternas säkerhetstänk*



Dokumenttyp

**Författare:** Ludvig Löfstad

**Handledare:** Karolina Stark

**Examinator:** Fredrik Hjort

**Lärosäte:** Linneuniversitetet

**Termin:** VT26

**Ämne:** Självständigt arbete

**Nivå:** Kandidatexamen



## Tack

Jag vill tacka mig själv, alla deltagarna som gjorde det möjligt att utföra detta arbete. Samt ett stort tack till min handledare Karolina Stark som har hjälpt mig under arbetets gång.

## Abstrakt

Denna studie undersöker hur sjöfartsstudenter upplever handledningen kring säkert arbete och användning av personlig skyddsutrustning (PPE) under deras sjöfartsförlagda utbildning. Syftet med studien är att se hur handledarens beteende och attityd påverkar hur studenterna tänker runt säkerhet och hur de hanterar risker. För att samla in informationen använde studien en kvalitativ metod baserad på mindre fokusgrupper med totalt 9 deltagande där alla var sjöfartsstudenter. Där det insamlade materialet analyserades tematiskt utifrån säkerhetskultur och safety leadership. Resultatet visar att handledningen ombord saknar struktur och är i största del baserad på handledarens egna engagemang. Säkerhetskulturen styrs av informella normer där i vissa fall genvägar normaliseras i tidspressade situationer och rutinmässiga arbeten. Samt att gruppens sammansättning och hierarkiska struktur kan påverka studentens förmåga att agera i risksituationer. Utifrån resultatet kan man dra en slutsats att handledaren har en avgörande roll som förebild ombord. Där handledarens agerande påverkar hur studenterna uppfattar risker och till vilken utsträckning de använder PPE. Studien lyfter därför vikten av ett bra safety leadership ombord för att kunna ha en stark säkerhetskultur inom den framtida sjöfarten.

Nyckelord: sjöfart, handledning, säkerhetskultur, safety leadership, PPE

## **Abstract**

This study examines how maritime students experience supervision related to safe working practices and the use of personal protective equipment (PPE) during their onboard training. The aim of the study is to explore how supervisors' behaviour and attitudes influence students' perceptions of safety and their approach to risk management. To collect data, a qualitative method was used, based on small focus group interviews with a total of nine maritime students. The collected material was analysed thematically, using the concepts of safety culture and safety leadership as analytical frameworks. The results show that supervision onboard lacks structure and is largely dependent on the individual supervisor's level of engagement. Safety culture is primarily shaped by informal norms, where shortcuts may become normalised in time-pressured situations and routine tasks. Furthermore, the composition of the workgroup and the hierarchical structure influence students' ability to act in risk-related situations. The findings indicate that the supervisor plays a crucial role as a role model onboard. Their behaviour influences how students perceive risks and to what extent they use PPE. The study therefore highlights the importance of effective safety leadership in fostering a strong safety culture within the future maritime industry.

Keywords: maritime, supervision, safety culture, safety leadership, PPE

## Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1 Inledning</b> .....   | <b>1</b>  |
| 1.1 Bakgrund .....   | 1         |
| 1.2 Problemområde .....  | 2         |
| 1.3 Syfte och frågeställning.....                                  | 2         |
| <b>2 Teori</b> .....   | <b>3</b>  |
| 2.1 Säkerhetskultur.....   | 3         |
| 2.2 Safety leadership .....  | 4         |
| 2.3 Begrepp som förekommer i studien .....                         | 4         |
| <b>3 Litteraturoversikt</b> .....                                  | <b>5</b>  |
| <b>4 Metod</b> .....   | <b>7</b>  |
| 4.1 Val av metod.....  | 7         |
| 4.2 Intervjuguide och utformning.....                              | 8         |
| 4.3 Urval.....   | 9         |
| 4.4 Etiska begränsningar .....                                     | 9         |
| 4.5 Genomförande.....  | 9         |
| 4.6 Användning av AI-verktyg.....                                  | 10        |
| <b>5 Resultat</b> .....  | <b>10</b> |
| 5.1 Upplevelser av handledning kring säkerhetsarbete .....         | 10        |
| 5.1.1 Praktiskt lärande och utveckling av säkerhetsbeteenden ..... | 11        |
| 5.1.2 Introduktion till säkerhet och PPE på fartygen .....         | 12        |
| 5.2 Säkerhetskultur och beteende.....                              | 12        |
| 5.2.1 Normalisering av genvägar och riskbeteenden .....            | 12        |
| 5.2.2 Situationsberoende säkerhetsprioriteringar.....              | 13        |
| 5.2.3 Gruppens påverkan på säkerhetsarbetet ombord .....           | 13        |
| 5.2.4 Hierarki och svårigheten att säga ifrån .....                | 14        |
| 5.2.5 Tillgång till utrustning ombord .....                        | 14        |
| 5.3 Handledaren som förebild i säkerhetskulturen.....              | 14        |
| 5.3.1 Handledarens engagemang och förmåga att förklara.....        | 15        |
| 5.3.2 Påverkan på studentens eget säkerhetstänk.....               | 15        |
| <b>6 Diskussion</b> .....  | <b>16</b> |
| 6.1 Handledning och struktur .....                                 | 16        |
| 6.2 Säkerhetskultur och beteende.....                              | 17        |
| 6.3 Handledarens påverkan .....                                    | 18        |
| 6.4 Metoddiskussion.....   | 19        |
| 6.5 Rekommendationer för vidare forskning .....                    | 20        |
| 6.6 Slutsats .....   | 20        |
| <b>7 Referenser</b> .....  | <b>21</b> |

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbete ombord på fartyg innebär en unik och ofta krävande arbetsmiljö där personal utsätts för både fysiska och psykologiska risker. De fysiska riskerna inkluderar bland annat arbete på höga höjder, hantering av tunga eller otympliga objekt, exponering för kemikalier samt arbete i bullriga och trånga utrymmen. Arbetsmiljön kan se väldigt olika ut beroende på fartygstyp, last, drift, geografisk position och väderförhållanden, vilket skapar en komplex miljö som ställer höga krav på individens anpassningsförmåga. Något som kan vara svårt att navigera för studenter som kliver ombord för första gången, även för studenter med tidigare erfarenheter så kan situationerna vara svåra att hantera då det kan kännas som att man inte kan säga något för att man är väldigt låg i rang och inte är lika erfaren. Bristen av erfarenhet gör att studenterna är beroende av en handledare som visar hur de ska navigera säkerhetsriskerna ombord innan de kan skapa sig ett eget säkerhetstänk.

Utöver de fysiska riskerna möter sjömän psykologiska och sociala utmaningar kopplade till långa arbetsperioder till havs, begränsad kontakt med omvärlden och arbete i en sluten miljö. En av dessa utmaningar är den jargongen som finns ombord fartygen som kan stärka gemenskapen eller från ett utomstående perspektiv kan i vissa fall uppfattas väldigt grov, vilket kan leda till en känsla av utanförskap eller diskriminering (Institutet för lokal och regional demokrati, u.å.). Dessa faktorer kan påverka både säkerhetsbeteenden och beslutsfattande ombord. Sammantaget har detta lett till att sjöfarten klassificeras som ett högriskyrke i internationell arbetsmiljöforskning (Jensen et al., 2006; Sundgren, 2018).

För att minimera de både fysiska och psykiska risker har internationella och nationella regelverk skapats såsom Maritime Labour Convention (MLC), SOLAS, Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Regelverken ställer bland annat krav på att rederier ska informera, utbilda och tillhandahålla personlig skyddsutrustning (PPE) samt säkerställa att arbetstagare utför sina arbetsuppgifter på ett säkert sätt. Ett sådant regelverk är ISM-koden (International Safety Management Code) vilket ställer krav på att rederiet ska utföra ett systematiskt arbetsmiljöarbete ombord för att identifiera de risker som finns samt skapa rutiner och policys som ska minimera dem. Rederiets representant ombord (befälhavaren) har sedan ansvaret att implementera och motivera arbetstagarna att följa dem. Arbetsmiljölagen (1977:1160, kap. 2) tydliggör dessutom både arbetsgivarens ansvar att förebygga risker och arbetstagarens skyldighet att medverka i arbetsmiljöarbetet. Regelverken betonar därmed ett delat ansvar för att säkerställa

en säker arbetsmiljö ombord och skapa förutsättningar för korrekt användning av PPE.

## **1.2 Problemområde**

Studenter är i en väldigt utsatt position då de ska lära sig hur det fungerar ombord och är beroende av att någon visar hur. De saknar erfarenhet som gör att de kan skapa en kvalitativ riskbildning över de många olika situationer som de stöter på. De har oftast en grundlig förståelse av riskerna från den teoretiska utbildningen i skolan men som mycket annat skiljer sig teorin från verkligheten. Detta gör studenterna beroende av en handledare som visar vilka faror som uppkommer och hur de ska hantera dem.

Trots omfattande forskning om säkerhetskultur och användning av personlig skyddsutrustning inom högriskyrken så är det ett begränsat antal studier som kombinerar dessa, och ännu färre som tar in perspektivet från studenterna. Med den forskningen som finns idag så är det i dagsläget oklart hur sjöfartsstudenterna upplever säkerhetskulturen och vilken påverkan som deras handledare har på deras upplevelser samt deras förmåga att säga ifrån ifall de upplever att regelverk och utrustning inte används eller följs på ett korrekt sätt.

## **1.3 Syfte och frågeställning**

Väldigt få studier kombinerar just studenter, handledning och PPE-användning ombord och det är syftet med den här studien att fylla den forskningsluckan, där studenterna får stå i centrum. Därför kommer den här studien att kombinera dessa för att få fram hur handledarens agerande och engagemang påverkar studenternas förmåga att följa säkerhetsrutiner och använda den rekommenderade säkerhetsutrustningen i den maritima miljön. Studien kommer att ta reda på hur de blir bemötta ombord, om handledarens attityd har ändrat på deras beteende och om det känns att det har hindrat deras utveckling och lärande ombord.

Detta kommer att göras genom att studien kommer besvara på två huvudfrågor:

- Hur upplever sjöfartsstudenter den handledning de får kring säkert arbete och användning av PPE under fartygspraktik?
- Hur påverkar handledares attityder, beteenden och agerande studenternas syn på hur de själva hanterar risker och ser på säkerhetskulturen ombord?

För att kunna analysera intervjumaterialet används centrala begrepp som kopplas till sådant som faktiskt går att identifiera i intervjusvaren. Studien definierar inte handledning som enbart ett medel för kunskapsöverföring utan även som en social och normskapande faktor mellan handledaren och studenten (Javornická et al.,

2024; Zhang et al., 2021). Begreppet används i denna studien för att analysera hur handledarens beteende, kommunikation och agerande påverkar studentens lärande samt förståelse av säkerhetsarbetet och riskerna som finns ombord.

Säkerhetskultur definieras i denna studien i linje med tidigare forskning och Transportstyrelsens definition (2023), de förstås som de gemensamma normer, värderingar och arbetssätt som påverkar hur arbetstagarna uppfattar risker och hanterar dem. Detta använder studien som verktyg för att undersöka hur formella regler samt informella normer påverkar studentens användning av PPE och deras säkerhetsbeteende under fartygspraktiken.

Sökord: högrisk, sjöfart, safety culture, leadership, handledare, studenter ombord, praktiktid, PPE

## 2 Teori

Den teoretiska ramen för studien utgår från ett säkerhetskulturellt perspektiv, där säkerhetskulturen utgör det övergripande teoretiska perspektivet. Inom ramen ligger ett särskilt fokus på handledning och safety leadership samt hur säkerhetsrelaterade beteenden påverkas i olika arbetsmiljöer. Ramverket syftar till att ge analytiska verktyg för att förstå hur handledares attityder och beteenden kan påverka sjöfarts-studenters riskuppfattning och användning av personlig skyddsutrustning (PPE) under den fartygsförlagda praktiken och vidare in i arbetslivet.

### 2.1 Säkerhetskultur

Säkerhetskultur är det övergripande teoretiska perspektiven som studien kommer att byggas på. Säkerhetskultur är ett begrepp som började diskuteras mer allvarligt efter Tjernobyli 1986 då det var en ledande faktor till olyckan. Säkerhetskultur har senare definierats av Transportstyrelsen (2023) som en *“organisations gemensamma sätt att tänka och agera i förhållande till risk och säkerhet, det vill säga hur en organisation prioriterar och faktiskt arbetar med risker och säkerhet kopplat till sin verksamhet”*. Säkerhetskulturen är både uppbyggd på formella strukturer såsom regler och rutiner, samt informella normer som har utvecklats i det dagliga arbetet (Berglund et al., 2025).

Den maritima miljön har fortfarande en hierarkisk struktur där ansvar och beslutsfattande är organiserat utifrån rang och vilka arbetsuppgifter man har.

Samtidigt så kan hierarkin ombord fartygen se mycket olika, där vissa är betydligt hårdare vart gränserna mellan rollerna går och där vissa suddar ut de mer och gör det mer jämställt. Tidigare forskning visar att hierarkiska relationer i vissa fall gör det svårare för studenter och arbetstagare med mindre erfarenhet att ifrågasätta beslut eller uttrycka oro om säkerheten (Zhang et al., 2021). Hierarkin blir därför en relevant faktor i denna studie ur ett analytiskt perspektiv för att förstå hur studenter upplever sin möjlighet att delta i diskussioner om säkerhet och hur de ska agera i risksituationen.

## **2.2 Safety leadership**

Safety leadership är en central del i att främja en arbetsmiljö med en stark säkerhetskultur där både anställda och studenter upplever att deras arbete bedrivs under säkra förhållanden. Clarke (2013) definierar safety leadership som ett ledarskap där ledarens beteende, attityd och ledarstil påverkar hur de anställdas attityd och vilja till att följa säkerhetsrutiner. Enligt Adra et al. (2024) främjar safety leadership till ett ökat säkerhetstänk och förbättrad säkerhetskultur inom organisationen, vilket visar en minskning av antalet olyckor som sker. Studien påpekar även att inte bara chefer kan arbeta för att främja säkerheten i organisationen utan det kan även vara handledare eller seniora medarbetare.

Under den fartygsförlagda utbildningen så är inte handledarens enda uppgift att se till att studenten lär sig så mycket som möjligt, utan de ska även främja studentens förmåga att uppfatta risker. Det är där handledarens safety leadership kommer in, de ska förmedla sina värderingar kring säkert arbete tillsammans med den tekniska kunskapen.

Utifrån det säkerhetskulturella perspektivet och med ett fokus på safety leadership utgörs grunden för studien analytiska ram. Ramverket vara den teoretiska utgångspunkten som utformade intervjufrågorna samt låg som grund för hur beteenden och attityder från handledaren beskrivs av sjöfartsstudenterna.

## **2.3 Begrepp som förekommer i studien**

En stor del av arbetet ombord handlar om säkerhetskultur, Säkerhetskultur kan beskrivas som de gemensamma normer, värderingar och uppfattningar som styr hur arbetstagarna uppfattar risker och vilka beteenden som anses acceptabla inom arbetsgruppen (IAEA, 2016). Både formella strukturer och informella sociala processer påverkas i hög grad av hur ledarskapet ombord fungerar. Ett tydligt och

engagerat ledarskap har visat sig vara avgörande för att framhäva ett beteende där arbetstagare följer fastställda säkerhetsrutiner både på ett djupt och ytligt plan (Omid et al., 2023).

Situationsbaserad inläring eller praktik där studenter får gå ut på arbetsplatser och skaffa sig erfarenhet och lära sig om yrket, tillsammans med litteraturstudier har visat markant ökning i studenters förmåga att lära sig samt skapat bättre social förmåga och ett kritiskt tänkande (Zheng, 2010).Handledningen är det som främjar hur studenten upplever säkerhetskulturen och vilken mängd ny kunskap de tar upp, men kan även ha motverkande effekt om inte utfört på korrekt sätt (Javornická et al., 2024).

### **Personlig skyddsutrustning (PPE)**

Personlig skyddsutrustning är all form av utrustning som en individ har på sig eller håller i för att skydda sig från en eller flera faror i sin arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2025).

### **Säkerhetsrutiner**

Är ett krav som finns med i Arbetsmiljöverkets föreskrifter som beskriver hur arbeten ska utföras, rutinerna är skapade efter riskbedömningar för att minska riskerna arbetstagarna utsätts för under arbetets gång.

### **Arbetsmiljö**

Arbetsmiljö är allt som påverkar arbetstagaren när det är på jobbet, möbler, arbetsuppgifter, personal, stress. Förutom den fysiska aspekten anspelas även den sociala aspekten mellan medarbetarna.

## **3 Litteraturöversikt**

I *Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours* av Clarke (2013) definieras safety leadership som ett ledarskap där ledarens beteende, attityd och ledarstil påverkar hur de anställdas attityd och vilja till att följa säkerhetsrutiner. Handledare eller förebilder samt olika former av safety leadership har en stor inverkan på hur människor följer rutiner och fastställda säkerhetsprotokoll, vilket främjar ett ökat säkerhetstänk och förbättrad säkerhetskultur inom organisationen. Något som tas upp i *What is safety leadership? A systematic review of definitions* (Adra et al. 2024). I *Investigating the impact of safety responsibility and safety attitude on safety voice among graduate students in chemical research*

*laboratories* av Jin et al. (2025) visar det att handledares attityder och beteenden har en betydande påverkan på nyutexaminerade studenters ansvarstagande och säkerhetsrelaterad attityd. Studien framhäver att mentorer som bidrar till ett aktivt säkerhetstänk skapar starkare incitament för att arbetstagare ska följa säkerhetsrutiner och agera på ett säkert sätt.

Zhang et al. (2021) studie *Does formal mentoring impact safety performance? A study on Chinese high-speed rail operators* visar även på att relationen mellan mentor och anställd påverkar både deras arbetsutveckling och säkerhetstänkande. Studien lyfter vikten av maktdynamiken, en hierarkisk och distanserad relation mellan handledare och nyanställd tenderar att förhindra lärandet och minska säkerhetsmedvetenheten. Medan en mer ömsesidig relation, formad av tillit, bidrar till reflektion, självständighet och en högre grad av säkerhetsmedvetet beteende. Sammantaget visar forskningen att handledning inte enbart är en pedagogisk funktion, utan även en form av ledarskap som påverkar hur säkerhetsnormer etableras och efterlevs. Detta är relevant för studiens forskningsfrågor och motiverar till att undersöka hur handledarens attityd och beteenden i relation till säkert arbete och PPE-användning påverkar sjöfartsstudenten. Dock är de flesta av dessa studier från landbaserade verksamheter som saknar den hierarkiska strukturen som förekommer i den maritima miljön vilket skapar en problematik som måste undersökas.

Användning av personlig skyddsutrustning utgör en central del av det förebyggande säkerhetsarbetet. Dessvärre har tidigare forskning visat att säkerhetsutrustningen inte alltid används korrekt eller konsekvent. Enligt *Evaluating the correct usage, comfort and fit of personal protective equipment in construction work* av Borell, Osvalder och Aryana (2024) beskriver de att anledningen till detta är att vissa kombinationer av personlig skyddsutrustning (PPE) kan minska utrustningens effektivitet, särskilt om den används felaktigt eller om utrustningen inte är anpassad till individens kropp. Det är flera faktorer som bidrar till bristande användning, såsom obekvämlighet, begränsad rörlighet, tidsbrist och utrustning som upplevs hindra utförandet av arbetsuppgiften.

Khoshakhlagh et al. (2024) studie *Assessing personal protective equipment usage and its correlation with knowledge, attitudes, performance, and safety culture among workers in small and medium-sized enterprises* betonar att säkerhetskultur och individens kunskap om risker och hur de förhindras är de två starkaste faktorerna bakom konsekvent användning av skyddsutrustning. Vilket visar att enbart tillgången till skyddsutrustning inte är tillräcklig för att öka användningen. Utan att PPE användningen är starkt kopplad till ledarskapet och säkerhetskulturen på arbetsplatsen.

Sammandraget pekar forskning på att säkerhetsrelaterade beteenden skapas genom ett samspel av faktorer och förutsättningar inom organisationen. Handledare och medarbetare skapar normen på arbetsplatsen och har en central roll i hur säkerhetskulturen förmedlas till omgivningen. Handledare påverkar hur väl risker uppfattas och huruvida säkerhetsrutiner tolkas och följs. Trots forskningens sammankoppling så behandlas handledning, säkerhetskultur och PPE-användning som separata fält.

En stor del av den befintliga forskningen om handledning, säkerhetskultur och PPE-användning är genomförd i landbaserade branscher såsom laboratorier, byggindustri och tillverkningsindustrin. Dessutom riktar majoriteten av befintliga studier in sig på yrkesverksamma arbetstagare, snarare än personer som befinner sig i början av sin karriär eller under utbildningstiden. Vilket gör att forskning som specifikt behandlar sjöfarten är mer begränsad, och studier som fokuserar på sjöfartsstudenter är särskilt limiterad.

Detta innebär att kunskapen om hur handledares beteenden och attityder påverkar sjöfartsstudenters egna säkerhetsbeteenden och användning av PPE under fartygspraktik är begränsad. Denna studie avser därför kombinera forskning om handledning och PPE-användning med ett säkerhetskulturellt perspektiv, men med ett nytt fokus på sjöfartsstudenten. Genom detta kan studien bidra med ny kunskap om hur säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden formas i tidiga skeden av yrkeslivet.

## **4 Metod**

### **4.1 Val av metod**

Denna studie undersöker hur handledarens roll påverkan på studenternas användning av personlig skyddsutrustning under deras fartygsförlagda praktik, och för att ta reda på hur handledningen påverkar studenterna. För att ta reda på studenternas upplevelser på bästa sätt valdes en kvalitativ metod, som byggde på att studenterna delades in i mindre fokusgrupper. Valet av metod är gjort för att skapa en så tydlig bild som möjligt av vad som händer ute på fartygen. Utifrån detta gjordes en bedömning som landade i att en kvalitativ metod var bäst lämpad för studien. Den kvalitativa metoden är till för att ge en djupare förståelse, bra kontext till händelserna och ge nyanserade insikter om hur människor upplever olika händelser, metoden ger även en djupare förståelse för bakomliggande orsaker. Vilket gör metoden väl lämpad då studien syftar till att undersöka hur studenterna tolkar och upplever situationer. (Thomsson, 2021). Vilket gav en

tydlig motivering för att använda sig av mindre fokusgrupper. De mindre fokusgrupperna skapar en mer öppen dialog mellan den som intervjuar och deltagarna, det skapar en öppen och flexibel dialog som styrs av en förberedd struktur vilket gör det möjligt för deltagarna att utveckla sina svar och ge nyanserade beskrivningar av deras erfarenheter. Möjligheten finns även att ställa följdfrågor under tiden, vilket kan leda till nya perspektiv och insikter. Detta är lämpligt för studien då den inriktar sig i hur handledningens roll påverkar studenternas säkerhetsbeteenden.

Fokusgrupper bedömdes vara lämpligare än enskilda intervjuer då studien syftar till att undersöka studenternas gemensamma erfarenheter, samt de upplevelser och normer som är kopplade till säkerhetskulturen och handledningen ombord. Genom att ge deltagarna möjlighet att interagera med varandra skapar det möjligheten att reflektera och addera till varandras erfarenheter. Detta bidrar till en mer utvecklad beskrivning av säkerhetsbeteenden och vilka normer som har stötts på ombord. Valet av fokusgrupper gjorde det även enklare att identifiera gemensamma och återkommande upplevelser och vilka skillnader som finns mellan olika fartyg och arbetsmiljöer, vilket hade varit svårare vid enskilda intervjuer.

## 4.2 Intervjuguide och utformning

För att möjliggöra så kvalitativa intervjuer som möjligt krävdes bra förberedelse och frågor som var genomtänkta. Utifrån den ståndpunkten skapades en intervjuguide med *Fokusgruppsintervjuer i teori och praktik* av Tursunovic (2002) som grund. Ett flertal kategorier och frågor togs fram för att besvara de olika frågor och delarna av studien, dessa frågor bearbetades sedan ytterligare en gång för att optimeras för möjligheten att få fram information bäst lämpad för studien. Innan intervjuerna så fick alla deltagare läsa igenom ett informationsblad (bilaga 1) för att förstå syftet med studien och vad vi skulle diskutera. Intervjuerna började med frågor om vilka fartyg de hade vart på och en lätt sammanfattning för att introducera sig för området och de andra deltagarna. För att underlätta intervjuens gång, samt för att få likvärdiga intervjuer, användes en intervjuguide (bilaga 2) som delades in i olika segment med öppna frågor för att skapa diskussion mellan deltagarna och leddes av moderator. Vid återkommande svar av deltagarna så gjordes noteringar för att underlätta analyseringsarbetet och för att kunna koppla ihop deras resonemang och dra slutsatser. Indelningarna av intervjufrågorna var en av faktorerna som låg till grund för rubrikerna i resultatet. För att testa intervjufrågorna hölls en pilotintervju som sedan användes i resultatet.

### **4.3 Urval**

På grund av att studien har sin grund i studenternas upplevelser så ställer studien krav på deltagarna. Deltagarna i fråga är sjöfartsstudenter som har genomfört minst två fartygspraktiker, och varit ombord på olika fartygstyper. Detta urval gör det möjligt att inkludera deltagare med varierande erfarenheter och perspektiv, vilket ökar studiens trovärdighet. Dessa kriterier är framtagna för att se till att deltagarna har en kvalificerad uppfattning om strukturen ombord fartyg samt tillräcklig kunskap för att själv uppfatta skillnaderna mellan fartygen. Utifrån kriterierna gjordes ett homogent urval av deltagare då ämnet kräver en grundande kunskap och upplevelser (Etikan et al., 2016, avsnitt 3.2), vilket resulterade i att det var 9 personer som deltog i studien.

### **4.4 Etiska begränsningar**

Studien följer grundläggande forskningsetiska principer. Alla deltagare informerades om syfte med studien, hur materialet kommer att användas, samt att de deltar helt frivilligt och med deras samtycke. All insamlad data har behandlas konfidentiellt. Namn, fartyg och andra identifierande uppgifter kommer inte att presenteras i rapporten för att förhindra identifiering av deltagande. Materialet anonymiseras vid transkribering och förvaras så att obehöriga inte kan ta del av informationen. Deltagarna kan när som helst avbryta sin medverkan utan att ange skäl. Syftet är att skapa en trygg miljö där deltagarna fritt kan beskriva sina erfarenheter utan risk för negativa konsekvenser. All kontakt med deltagarna kommer att hållas privat och sluten för att minimera risken för identifiering då populationen av möjliga deltagare är begränsad.

### **4.5 Genomförande**

Vid intervjuerna så användes intervjuguiden för att ha en tydlig struktur för de teman som var tänkt att diskuteras. Tiden för intervjuerna varierade mellan 35–55 minuter och efter 3 separata fokusgrupper med totalt 9 deltagare så gjordes en bedömning att tillräckligt med information hade samlats in då deltagarnas svar började likna varandra. Alla intervjuer dokumenterades genom inspelning och anteckningar för att kunna underlätta tematisering. Inspelningarna transkriberades med hjälp av AI verktygen Klang och Gemini för att få ut ljudfilerna till textformat för en enklare analysering. Transkriberingen gemfördes sedan med ljudfilen för att korrigera möjliga fel som blivit.

Efter att intervjuerna transkriberats och materialet kontrollerades mot ljudfilerna så analyserades materialet tematiskt. Detta gjordes genom att först läsa igenom intervjusvaren för att identifiera återkommande mönster, likheter och skillnader i

deltagarnas beskrivning av handledning, säkerhetsarbete och användning av PPE ombord fartygen. Utifrån det identifierades teman som låg grunden för strukturen till resultat och underrubriker. Vidare så genomfördes analysen utifrån ett abduktivt arbetssätt, där studien både använde sig av tidigare forskning och teori samt nya teman som bildades av intervjumaterialet. Begreppen från teorin som säkerhetskultur och safety leadership användes som verktyg för att tolka och kategorisera deltagarnas beskrivningar av deras upplevelser och vad som påverkar deras säkerhetsbeteende.

Den koppling som sedan drogs mellan empiri och teori gjordes genom att jämföra intervjuvaren med den tidigare forskningen och begreppen från teoriavsnittet. Exempelvis analyserades deltagarnas beskrivningar av gruppdynamik, genvägar i arbetet och hierarkin ombord utifrån ett säkerhetskulturellt perspektiv, medan handledarens påverkan på studentens säkerhetstänk utgick med stöd från begreppet safety leadership.

#### **4.6 Användning av AI-verktyg**

Studien har i begränsad omfattning använt sig av AI-verktyg som stöd vid vissa delar av arbetsprocessen. Främst användes verktyget för transkribering av intervjuerna, språkgranskning och stöd vid formulering och struktur av texten.

Intervjumaterialet transkriberades med hjälp av AI verktygen ”Klang” och ”Gemini”. Transkriberingen kontrollerades sedan noggrant och korrigerades mot ljudfilerna för att säkerställa en hög trovärdighet i materialet. Vidare har AI verktyg används i begränsad omfattning för att generera förslag på idéer, grammatiskt stöd samt förslag för formulering av meningar. Förslagen har enbart använts som inspiration i arbetsprocessen och har alltid värderats kritiskt, granskats och omformulerats av författaren innan eventuell användning av material.

Det är viktigt att understryka att all analys, tolkning och alla slutsatser som gjorts i studien är författarens egna. AI-verktyg har inte använts för att generera resultat, empiri eller analytiska resonemang, utan enbart som ett stöd i skriv- och arbetsprocessen.

## **5 Resultat**

### **5.1 Upplevelser av handledning kring säkerhetsarbete**

Intervjuerna visar på att sjöfartsstudenterna upplever att handledningen ombord på fartygen varierar kraftigt beroende på fartygstyp, handledare och den aktuella arbetssituationen. Vidare framkommer det att studenterna upplever att

handledningen i stor utsträckning är beroende på handledarens individuella engagemang snarare än tydlig struktur.

Ett återkommande mönster i intervjuerna är att handledningens kvalitet är mycket varierande, det är inte enbart variation mellan studenternas upplevelser, utan alla deltagare har upplevt att en variation mellan fartygen de själva har vart på. Några studenter upplever att de mött handledare som har varit väldigt engagerade och haft en plan för hur arbetet ska genomföras, medan andra har upplevt ett mer passivt bemötande.

*” Det har väl varierat väldigt mycket. Vissa har varit väldigt engagerade... medan vissa kanske har gett det lite mer frihet under ansvar ”*

Liknande beskrivningar framkommer i flera intervjuer där studenterna beskriver hur engagemanget varierar beroende på fartyg och individ.

*”Engagemanget varierar väldigt mycket”*

Handledning i stort beskrivs som situationsbaserad, där vissa handledare är väldigt engagerade i studentens utveckling och lärande medan andra tar ett mer passivt förhållningssätt och låter studenterna ta eget ansvar.

Under intervjuerna har flera av deltagarna lyft att handledarna i ofta saknar en plan för vad de förväntas lära sig under praktikperioden, utan deras utbildning och arbete ombord styrs i stor utsträckning av det dagliga arbetet ombord.

*”90 procent har inte en plan för vad eleven ska göra ”*

Det innebär att studenternas utbildning styrs av tillfälliga arbeten istället för en strukturerad plan utifrån vad som kommer gynna dem och vad de behöver lära sig. Detta gör att deras lärandeprocess blir väldigt reaktiv och oförutsägbar.

### **5.1.1 Praktiskt lärande och utveckling av säkerhetsbeteenden**

En stor del av handledningen är den praktiska delen av lärandet när studenten får arbeta praktiskt med arbetsuppgifter och använda det i praktiken. Flera deltagare har uttryckt att de lär sig betydligt mer när man får tillämpa sina teoretiska kunskaper och utföra uppgifterna än att enbart få teoretiska instruktioner.

*”Learning by doing, det är bäst!”*

Även vid praktiskt utförande av uppgifter, upplever studenterna en grad av variation i hur arbetet sker, där vissa handledare tillåter en väldigt fri miljö där

man får ett stort eget ansvar medan andra upplever en mer styrd arbetsform där man får gå väldigt nära.

*“Vissa båtar går vi hand i hand, medan andra har varit, kör på!”*

Tiden ombord upplevs som ett av de viktigaste elementen i utbildningen men kan i vissa fall innebära att viktig säkerhetsinformation kan förmedlas på ett sätt som inte är tillräckligt tydligt.

### **5.1.2 Introduktion till säkerhet och PPE på fartygen**

Introduktionen till säkerhetsutrustning av handledaren beskrivs som ytlig och inte särskilt omfattande, men att studenterna tilldelas den grundläggande utrustningen direkt när man kommer ombord.

*“Här får du overall... hjälm... handskar”*

Trots att utrustning tilldelas så kommer det sällan en förklaring till varför man har utrustningen eller vilka risker den är avsedd att skydda mot.

*“Det är ingen som frågar varför... utan bara att man ska ha det”*

Det betyder att förståelsen av säkerhetsrisker, utrustning och beteenden inte kommer från instruktioner utan från erfarenhet och tidigare kunskap inom arbetet.

## **5.2 Säkerhetskultur och beteende**

Säkerhetsarbetet ombord styrs inte bara av regler och formella rutiner utan formas främst av informella normer, arbetssätt och sociala faktorer som skapas inom besättningen. Flera deltagare har beskrivit hur olika situationer samt arbetsgruppens uppbyggnad och handledarens agerande kan påverka deras säkerhetsbeteenden. Tillsammans är faktorerna det som bidrar till en variation i huruvida säkerhetsrutiner följs konsekvent.

### **5.2.1 Normalisering av genvägar och riskbeteenden**

Ett återkommande mönster i intervjuerna är att det förekommer genvägar i säkerhetsarbetet, särskilt i rutinmässiga arbeten eller arbetsuppgifter som uppfattas som snabba. Deltagarna har berättat att uttryck som ”det går fort” eller ”jag ska bara” ofta används som en ursäkt för att inte använda skyddsutrustning under arbetet.

*”jag ska bara... den kända meningen”*

*“När det tar längre tid att gå och hämta skyddsutrustningen än vad själva jobbet tar så kanske man blir lockad”*

Flera resonemang som dessa återkommer under intervjuerna och tyder på att riskbeteenden normaliseras i det dagliga arbetet i många fall, särskilt vid mindre och återkommande arbetsmoment där riskerna uppfattas som välkända.

### **5.2.2 Situationsberoende säkerhetsprioriteringar**

Säkerheten beskrivs i största del som en viktig del av det dagliga arbetet, men att prioriteringen kan variera beroende på vilket arbete och situation de befinner sig i. Något som nämns upprepade gånger är att det oftast beror på tidspress och hög arbetsbelastning som påverkar hur noggrant säkerhetsrutinerna följs.

*“Är det en stressig situation så ser man det mellan fingrarna”*

Men samtidigt så har flera deltagare nämnt att säkerheten prioriteras högre om arbetsmomentet innebär större risker.

*“Ju allvarligare riskerna är desto mer noggrant är det”*

Det visar på att säkerhetsarbetet ombord fartygen inte är konsekvent utan det anpassas efter hur riskfylld situationen uppfattas.

### **5.2.3 Gruppens påverkan på säkerhetsarbetet ombord**

En viktig del av resultatet är att deltagarna uttryckte att de upplevde att studenternas beteende påverkades i hög grad av den arbetsgrupp de befinner sig i. Det handlade inte bara om deras tid som studenter utan att de hade samma upplevelser när de var ute och arbetade. De beskrev att de anpassade sig till de normer som fanns ombord oavsett om de kändes säkra eller riskfyllda.

*“Man blir ju påverkad av de runt omkring dig, vare sig du vill eller inte”*

*”Även fast man tänker att man skall hålla bra PPE så kanske man omedvetet inte gör det”*

De säger även att säkerhetskulturen kan variera mellan fartygen och även beroende på vilken besättning som är ombord för stunden, vilket är något som påverkar hur de agerar.

*“Det är klart du blir påverkad av kulturen, både positivt och negativt”*

Det visar att säkerhetsbeteenden inte enbart är ett individuellt val, utan skapas och formas av de normer och sociala sammanhang som individer befinner sig i, vilket kan leda till beslut som vi kanske inte vanligtvis hade tagit annars.

#### **5.2.4 Hierarki och svårigheten att säga ifrån**

Den hierarkiska strukturen ombord beskrivs som en utmaning som påverkar studenternas möjlighet att ifrågasätta säkerhetsrelaterade beslut. Som student upplever de sig vara i en underordnad position där de inte känner att de kan säga till, vilket i många fall leder till att de avstår från att uttrycka sin oro i den rådande situationen.

*”Man bara ler och nickar”*

*”Du skapar ju en dålig sits för dig själv om du säger emot”*

Även fast formellt uppmuntras till att säga till vid frågor och oro så upplever studenterna att det är svårt att göra i praktiken.

*“Även fast de säger ‘säg till’ ... så är det svårt när man är ny”*

#### **5.2.5 Tillgång till utrustning ombord**

Tillgången till utrustning ombord beskrivs generellt som relativt god, men att den oftast är svåråtkomlig vilket i vissa fall hindrar användning. Utrustning som handskar, filter till masker och jackor sägs upprepade gånger som inlåsta och att man måste kontakta överstyrman eller annan behörig personal för att få tillgång till utrustningen.

*“Det är alltid inlåst i ett skåp... då tar jag vad vi har istället”*

De beskriver även att viss utrustning upplevs som obekvämlig eller som ett hinder när de utför arbetsuppgiften, vilket påverkar viljan att använda den.

*“Utrustning som de tycker är störande... då skiter man i den”*

Dessa faktorer bidrar till att PPE inte alltid används trots att den finns tillgänglig.

### **5.3 Handledaren som förebild i säkerhetskulturen**

Det framkommer att handledaren har en tydlig påverkan på hur säkerhetsrutiner uppfattas och tillämpas av studenter i praktiken. Handledarens attityd, sätt att arbeta och engagemang beskriver deltagarna att det påverkar deras beteende och hur de själva ser på risker i arbetsmiljön ombord.

Något som kom upp flera gånger var i vilken utsträckning studenterna tog efter sina handledares sätt att tänka och arbeta. Handledaren beskrevs som en praktisk mall för hur de själva tänkte och arbetade.

*“Om överstyrman visar ett gott exempel själv, använder korrekt PPE, då hänger man ju oftast med”*

Men det gällde även när de visade mindre säkra arbetsätt som en mindre noggrannhet och brister i säkerhetstänk, vilket studenten också tog efter.

*“Om överstyrman är slapp, då kommer du oftast inte vilja ta på dig all PPE heller”*

Det visar på att handledarens beteende och inte bara deras instruktioner har en stor påverkan på vilka normer som etableras ombord.

### **5.3.1 Handledarens engagemang och förmåga att förklara**

Något som kom upp under intervjuerna var vilken skillnad i engagemang och vilja att förklara det kunde vara mellan olika handledare. Vissa var väldigt tydliga i vilka rutiner som skulle följas och vilken utrustning som behövdes för jobbet, medan andra enbart fokuserade på vad som skulle göras.

*“Vissa... förklarar varför, och då blir det en annan förståelse”*

*“Det är ingen som frågar varför... utan bara att man ska ha det”*

Handledare som engagerar sig och tar den extra tiden för att involvera studenten i arbetet gör att studenten får en djupare förståelse av arbetet och riskerna, medan en brist på förklaring leder till att rutinerna uppfattas som något man bara ska följa eller inte följa.

### **5.3.2 Påverkan på studentens eget säkerhetstänk**

Resultatet visar att studenternas syn på säkerhet förändrades över tid under praktiken och att förutom skolan så har handledaren en central roll i denna förändring. Deltagarna beskriver hur de blivit mer och mer medvetna om de faror som de utsätter sig för och hur de kan skydda sig själva på bästa sätt.

*“Man har blivit mer petig med det”*

*“Man har fått en högre förståelse... för varje praktik”*

Denna utveckling beror inte enbart på enskilda handledare utan på en kombination av de erfarenheter som de samlat på sig under flera praktikperioder, där de kan

reflektera och jämföra med den teoretiska utbildningen de har fått vid skolbänken och kan ta med sig både de positiva och de negativa exempel de har sett för att skapa sin egen uppfattning och eget sätt att arbeta.

## 6 Diskussion

### 6.1Handledning och struktur

I resultatet kan vi tydligt se att handledningen ombord i stor utsträckning är väldigt beroende på individen och saknar tydlig struktur, vilket i hög grad gör att studenternas lärande formas av enskilda handledare som visar stort engagemang eller det motsatta. Detta tyder på att planerade lärandeändamål och formella utbildningsramar har en begränsad roll i den praktiska miljön ombord och att det istället är det dagliga arbetet som styr vad studenterna får möjlighet att lära sig.

Vilket utifrån ett säkerhetskulturellt perspektiv kan förstås då informella normer är det som håller samman strukturen och ser till att de formella riktlinjerna följs Berglund et al. (2025). I en sådan miljö så blir handledning mer en bara än en instruktör, utan någon som är en del av hur säkerhetskulturen ska vara och där kunskap och beteende förs vidare genom gott exempel istället för formella instruktioner. Att studenterna upplever att deras lärande i stor utsträckning sker genom "learning by doing" tydliggör det, då studenterna i hög grad anpassar sig till det arbetssätt som är etablerat ombord.

Resultatet linjerar samtidigt med tidigare forskning som visar att handledare har en central roll i att forma studenters säkerhetsrelaterade beteenden och förståelse för risker (Jin et al., 2025; Javornická et al., 2024). En saknad av strukturerad handledning gör att man blir beroende av studentens engagemang vilket skapar varierande resultat, där vissa studenter kan växa och få en djupare förståelse för säkerhetsarbetet ombord, medan andra i en mycket större utsträckning lämnas till att själv tolka och hantera risker.

Detta skapar en potentiell problematik från ett säkerhetsperspektiv, då viktig kunskap om risker och skyddsutrustning inte förmedlas. Då finns det en risk att studenterna utvecklar en säkerhetsförståelse som är ofullständig och enbart anpassad för vissa situationer. Deras kunskap baseras enbart på individuella erfarenheter istället för en gemensam och sammanfattad grund vilket kan skapa en variation i hur säkerhetsrutiner tolkas och efterlevs.

Sammanfattat så indikerar resultatet och tidigare forskning att hur handledningen är utformad inte enbart påverkar studenternas lärande ombord, utan även hur säkerhetskulturen återskapas. Handledningen är därför inte bara till för att

förmedla kunskap, utan är även en viktig del i skapandet av normer kring säkerhet och hur de förs vidare inom organisationen.

## 6.2 Säkerhetskultur och beteende

Som resultatet lyder så visar det att säkerhetsarbetet ombord inte styrs av formella regler och rutiner utan till stor del av informella normer och de sociala sammanhangen inom besättningen. Detta framträder tydligt genom att studenterna beskriver hur säkerhetsarbeten ombord påverkas av vilken typ av situation, arbetsbelastning och hur gruppen arbetar tillsammans. Det får säkerhetskulturen att framstå som situationsberoende snarare än konsekvent och styrd av rutiner och regler.

Ett väsentligt resultat är den fortsatta normaliseringen av genvägar i det dagliga arbetet eller rutinmässiga uppgifter. Där uttryck som ”det går fort” eller ”jag ska bara” visar hur vissa riskbeteenden rationaliseras och accepteras. Vilket utifrån den informationen som finns om säkerhetskultur, där oskrivna regler och informella normer har bättre genomslag än formella regler (Transportstyrelsen, 2023). Ett återkommande av sådana ”regelbrott” och beteenden så skapar det en acceptans för att avvika från de säkerhetsrutiner som är fastställda, som kan leda till att risker uppskattas som mindre farliga än vad de faktiskt är.

Även då genvägar tas visar det samtidigt att säkerheten ombord oftast inte ignoreras utan att det prioriteras på olika sätt beroende på hur riskfylld situationen uppfattas i stunden. Där det beskrivs att mera riskfyllda arbetsmoment tas säkerhetsarbetet med större allvar, medan enkla och rutinmässiga arbeten oftast avviker från gällande rutiner. Det visar på att individens egen riskbedömning i högre grad styr deras säkerhetsbeteenden istället för fasta rutiner. Vilket tidigare har en direkt koppling till tidigare forskning som visar att en individs riskupfattning har en avgörande roll i deras säkerhetsbeteende (Khoshakhlagh et al., 2024).

Något mer som noterades var hur gruppen påverkade en persons beteende. Där studenterna beskrev hur de anpassade sig till de arbetsättet de hade ombord även när det gick emot deras tidigare kunskaper om säkerhet, något som kan kopplas till den hierarkiska strukturen ombord. Vilket genom ett säkerhetskulturellt perspektiv där personers beteenden formas av de individer de har runt sig och hur de arbetar. Något som vi kan koppla till det som i intervjuer nämns som ”man blir påverkad av de runt omkring”, vilket visar tydligt på vilken stark påverkan de sociala har ombord fartygen.

Hierarkin ombord är något som framträder som en viktig faktor i de som påverkar säkerhetsbeteenden. Även då många deltagare beskriver att de uppmuntras till att

säga ifrån så upplevs det som att i praktiken fortfarande är svårt att ifrågasätta beslut och beteenden som kommer från de mer erfarna besättningsmedlemmarna. Något som tidigare forskning har visat, där hierarkiska strukturer kan begränsa känslan att man kan uttrycka sig om säkerhetsrelaterad oro (Zhang et al., 2021). Vilket förstärkes för de studenterna som befinner sig i en beroendeposition där de måste förlita sig på sina handledare och seniora besättningsmedlemmar.

Resultatet visar även att tillgången till PPE inte alltid handlar om tillgänglighet. Även när utrustningen finns till hands så kan den vara svår att komma åt, obekvämt att ha på sig eller att tidsbrist leder till att utrustningen inte används. Något som har visats i tidigare forskning där användningen av PPE påverkas av individuella och faktorer från organisatoriska, där utrustningens bekvämlighet och hur vida arbetsflödet påverkas har en central roll (Borell et al., 2024).

Allt detta visar på att säkerhetskulturen ombord är en komplex organisk som inte bara är utformad av formella regler utan påverkas av informella normer, sociala effekter inom arbetsgruppen, hierarkin ombord och situationer de möter tillsammans.

### **6.3 Handledarens påverkan**

Enligt resultatet så visar det att handledaren har en stor påverkan på hur vida studenten uppfattar och tillämpar säkerhetsrutiner. Hur handledaren beter sig samt vilket engagemang och attityd de har är centrala faktorer för hur studenterna utvecklar sitt eget säkerhetstänk, då handledaren fungerar som en förebild ombord och sätter de standarden för vad som är ett acceptabelt arbetssätt. Vilket blir tydligt utifrån intervjuerna när deltagarna beskriver hur de inte enbart följer instruktioner, utan anpassar sig till hur handledaren arbetar. Handledarens beteende och relation till studenten är enligt forskning också viktig då en ömsesidig relation där handledare och student litar på varandra leder till att studenten blir mer självständig och har ett ökad säkerhetsmedvetenhet Zhang et al. (2021).

Detta är något som kan tas ur begreppet *safety leadership*, vilket är något som utgör en stor del i arbetet för en bra arbetsmiljö med en stark säkerhetskultur. Clarke (2013) ökat säkerhetstänk och en förbättrad säkerhetskultur i organisationen, vilket i sin tur minskar antalet olyckor. Men något som man ska ha i åtanke är att *safety leadership* inte enbart är kopplat till rang, utan kan också utföras av mer erfarna medarbetare. Något som gör begreppet väldigt relevant till denna studie.

Utifrån det perspektivet förstås handledaren som en central del i hur säkerhetskulturen är ombord fartygen. När handledaren föregår med gott exempel

och aktivt använder skyddsutrustning och följer rutinerna, samt förklara varför det är så viktiga att följa så skapas en djupare förståelse hos studenterna. Vilket är något som stämmer överens med tidigare forskning som visar att engagemanget som handledaren lägger ner på att förklara har en direkt påverkan å studentens säkerhetsrelaterade beteenden (Jin et al., 2025; Javornická et al., 2024). Något som visas på ett negativt sätt i resultatet där handledarens brist i engagemang eller att de själv inte följer säkerhetsrutinerna gör att de riskerar att normalisera ett bristfälligt säkerhetstänk, vilket studenterna i stor utsträckning brukar ta efter.

Något som framträder i resultatet är skillnaden mellan att få instruktioner och att utföra arbetet. Deltagarna beskriver att de får instruktioner på vad de ska göra, men att det inte förklaras varför. Det gör att säkerhetsrutinerna blir något man bara följer istället för att förstå varför man måste följa dem, vilket gör att man struntar i att följa dem när man inte blir övervakad. Men när handledaren kombinerar tydliga instruktioner med bra förklaringar varför, skapar det en bättre förståelse för säkerhetsarbetet som studenten kommer ha med sig längre. Vilket tyder på att enbart kommunicera regler inte är tillräckligt, utan att det är handlingar och ett gott föredöme som säkerhetskulturen formas i praktiken.

Vilket skapar en tydlig problematik, då handledarens påverkan är så pass stor så blir studentens säkerhetsbeteende beroende av vilken handledare de har. Detta skapar en variation i studenternas säkerhetsbeteende, där vissa studenter utvecklar ett starkt säkerhetstänk medan andra lär sig arbeta på ett mindre säkert sätt. Variationen bidrar till att säkerhetskulturen ombord inte blir konsekvent utan blir beroende av individen istället för organisationen.

Sammanfattningsvis visar resultatet att handledaren inte är där för att utbilda utan någon som formar säkerhetskulturen ombord både för studenten och besättningen. Något de gör genom sitt beteende, engagemang och sätt att kommunicera, så formar handledaren studenternas förståelse av risker och säkerhet, vilket gör deras roll så avgörande för hur säkerhetskulturen och säkerhetsbeteenden förs vidare i organisationerna ombord.

## **6.4 Metoddiskussion**

Valet att använda mindre fokusgrupper som en kvalitativ metod ansågs lämpligt för denna studie, då syftet var att få en djupare förståelse för hur sjöfartsstudenternas upplever handledning samt säkerhetsarbetet ombord. Fokusgrupperna gjorde det möjligt för deltagarna att diskutera med varandra vilket gav mer utvecklade svar. Samtidigt finns det en risk för att vissa deltagare påverkas av resterande gruppen och inte uttrycker sina åsikter som inte stämmer helt överens, vilket kan påverka resultatet.

Urvalet av deltagare bestod av nio sjöfartsstudenter, vilket är ett begränsat antal. Detta påverkar studiens möjlighet till att vara generaliserbar, då man inte kan anse att det resultatet representerar alla sjöfartsstudenter. Samtidigt så skapar de mindre antalet deltagare en möjlighet att analysera deras upplevelser på betydligt djupare.

Något mer som är bra att tänka på är forskarens roll i datainsamlingen och analysen av materialet. Tolkningen av materialet kan påverkas av hans egna tidigare upplevelser samt hur han tolkar informationen. Det är därför studien har gjorts på ett systematiskt sätt som är kopplat till teoretiska begrepp för att stärka dess trovärdighet.

Trots begränsningarna så har metoden bedömts som lämplig för studiens ändamål, då den har gjort det möjligt att få en djupare förståelse för handledningen och säkerhetskulturen som upplevs under studenternas fartygsförlagda praktik.

## **6.5 Rekommendationer för vidare forskning**

Vidare forskning inom detta område skulle kunna utföras med fler deltagare och ett större urval för att se om resultatet går att generaliseras inom hela den maritima sektorn. Vilket skulle kunna bidra till en djupare förståelse för av hur handledaren påverkar säkerhetskulturen ombord.

Ett annat alternativ skulle kunna vara att fokusera på handledarens perspektiv i stället för sjöfartstudentens. Genom att då inkludera handledare så kan man få perspektiven från båda sidor och skapa en mer nyanserad bild av hur säkerhetsarbetet mellan handledare och student ser ut.

## **6.6 Slutsats**

Den här studien har undersökt hur sjöfartsstudenter upplever handledningen kring användning av PPE och säkerhetsrutiner ombord under deras fartygsförlagda utbildning. Resultatet visar att studenterna upplever att handledningen ombord i hög grad är beroende på engagemanget från handledaren och saknar struktur. Något som innebär att studenternas lärande kommer i stor utsträckning från enstaka handledare som har engagerat sig, i stället för en strukturerad utbildningsplan.

Vidare så visade det sig att säkerhetskulturen ombord i stort styrs av informella normer, där det är gruppen som bestämmer hur noggrant som säkerhetsrutinerna efterlevs. Samt att säkerhetsarbetet oftast är väldigt beroende på situation i stället

för rutin, vilket i vissa fall slutar i att genvägar i arbetet normaliseras speciellt vid tidspress.

Slutsatsen blir att handledaren har en avgörande roll i hur säkerhetskulturen ombord förmedlas till studenterna. Handledaren gör det genom att vara en förebild och genom att själv arbeta på ett korrekt sätt. Genom att göra det så påverkar handledaren hur studenterna själv arbetar med och uppfattar risker.

Sammanfattningsvis så visar studien att säkerhetsrelaterat lärande inte enbart är beroende av tillgång till utrustning eller formella regler utan i största del formas av individerna runt om. Samt att handledarens roll är extra viktig då den inte enbart påverkar studentens lärande utan spelar en stor roll i hur säkerhetskulturen ombord upprätthålls.

## 7 Referenser

Adra, I., Giga, S., Hardy, C., & Leka, S. (2024). What is safety leadership? A systematic review of definitions. *Journal of Safety Research*, 90, 181–191.  
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.04.001>

Arbetsmiljölagen (1977:1160). (1977). Kapitel 2. Sveriges riksdag.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/)

Arbetsmiljöverket. (2025). *Personlig skyddsutrustning*. <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/personlig-skyddsutrustning/>

Berglund, L., Johansson, J., Johansson, M., Nygren, M., & Stenberg, M. (2025). Structures and processes for safety culture? Perspectives from safety leaders in the Swedish construction industry. *Safety*, 11(2), Article 47.  
<https://doi.org/10.3390/safety11020047>

Borell, J., Osvalder, A.-L., & Aryana, B. (2024). Evaluating the correct usage, comfort and fit of personal protective equipment in construction work. *Ergonomics in Design: Proceedings of the AHFE Conference*, 129, 67–74.  
<https://doi.org/10.54941/ahfe1004812>

Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22–49.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x>

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

Institutet för lokal och regional demokrati. (u.å.). *Hur jargong och trakasserier bör hanteras på arbetsplatsen*. <https://www.idvxo.se/hur-jargong-och-trakasserier-bor-hanteras-pa-arbetsplatsen/>

International Atomic Energy Agency. (2016). *Culture for safety*. <https://www.iaea.org/topics/safety-and-security-culture>

International Atomic Energy Agency. (2016). *Leadership and management for safety* (IAEA Safety Standards Series No. GSR Part 2). IAEA. <https://www.iaea.org/publications/11070/leadership-and-management-for-safety>

Javornická, D., Kisvetrová, H., Prušová, E., Vaverková, R., Greaves, P. J., & Steven, A. (2024). The influence of supervisory support on clinical learning as experienced by Czech nursing and health professional students in the context of patient safety events: A qualitative study. *Nurse Education in Practice*, 79, Article 104041. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104041>

Jensen, O. C., Sørensen, J. F. L., Thomas, M., Canals, M. L., Nikolic, N., & Hu, Y. (2006). Working conditions in international seafaring. *Occupational Medicine*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql038>

Jin, X., Han, X., Xu, Z., Zhai, X., & Wang, X. (2025). Investigating the impact of safety responsibility and safety attitude on safety voice among graduate students in chemical research laboratories. *Journal of Chemical Education*, 102, 4322–4328. <https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.4c01464>

Khoshakhlagh, A. H., Malakoutikhah, M., Park, J. W., Dehghani Kodnouveieh, M., Rafieian Boroujeni, Z., Bahrami, M., & Ramezani, F. (2024). Assessing personal protective equipment usage and its correlation with knowledge, attitudes, performance, and safety culture among workers in small and medium-sized enterprises. *BMC Public Health*, 24, Article 1987. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19517-3>

Omidi, L., Karimi, H., Pilbeam, C., Mousavi, S., & Moradi, G. (2023). Exploring the relationships among safety leadership, safety climate, psychological contract of safety, risk perception, safety compliance, and safety outcomes. *Frontiers in Public Health*, 11, Article 1235214. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1235214>

Sundgren, L. (2018, 28 mars). *Sjöfarten – en högriskbransch*. SAN-Nytt. <https://san-nytt.se/sjofarten-en-hogriskbransch/>

Thomsson, H. (2021). *Intervju: Kvalitativ metod skapar större förståelse*. Barnombudsmannen. <https://www.barnombudsmannen.se/globalassets/dokument/stod-och-verktyg/intervjukvalitativ-metod-skapar-storre-forstaelse-ok-mall.pdf>

Transportstyrelsen. (2023). *Säkerhetskultur: Transportstyrelsens definition och beskrivning av viktiga aspekter för god säkerhetskultur*. Transportstyrelsen. <https://www.transportstyrelsen.se/sv/om-oss/publikationer-och-rapporter/rapporter/rapporter-inom-luftfart/Sakerhetskultur-definition-och-beskrivning/>

Tursunovic, M. (2002). Fokusgruppsintervjuer i teori och praktik. *Sociologisk forskning*, 39(1), 62–80. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1110632/FULLTEXT01.pdf>

Zhang, Y., Jiang, S., Wu, Z., & Ma, G. (2021). Does formal mentoring impact safety performance? A study on Chinese high-speed rail operators. *Journal of Safety Research*, 77, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2021.02.001>

Zheng, R. (2010). Effects of situated learning on students' knowledge acquisition: An individual differences perspective. <https://doi.org/10.2190/EC.43.4.c>

## **Bilaga 1**

# **Handledarens betydelse för sjöfartstudenternas användning av personlig skyddsutrustning**

Som rubriken ovan säger så handlar denna studie om hur handledarens beteende påverkar studenternas val att använda personlig skyddsutrustning under dagligt arbete ombord. Hur sättet handledaren arbetar och resonerar kring säkert arbete påverkar hur väl eleverna använder skyddsutrustningen. Syftet med studien är att ta reda på hur handledare bemöter eleverna när de kommer ombord samt om deras beteende har påverkat.

Frågor som studien skall svara på:

- Hur upplever sjöfartsstudenter den handledning de får kring säkert arbete och användning av PPE under fartygspraktik?
- Hur påverkar handledares attityder, beteenden och agerande studenternas syn på hur de själva hanterar risker och ser på säkerhetskulturen ombord?

Ni som deltar i studien kommer när som helt kunna avbryta ert deltagande. All personlig information kommer hållas konfidentiellt, vilket betyder att studien enbart kommer ta del av de upplevelser ni delar med er av och alla personliga detaljer som namn på dig, personer eller rederier/fartygsnamn kommer tas bort eller bytas ut.

Intervjun kommer att spelas in med godkännande från er som deltar.

(Godkännande för att bli intervjuad samt spelas in kommer att tas muntligt innan start.)

Frågor?

## **Bilaga 2**

### **Intervjuguide för fokusgrupper**

Syftet med fokusgruppen är att diskutera sjöfartsstudenters erfarenheter av handledning, säkerhetskultur och användning av personlig skyddsutrustning under fartygspraktik.

Alla erfarenheter är värdefulla och det är okej att tycka olika.

Visa respekt för varandras åsikter och låt alla komma till tals.

Diskussionen spelas in och all information behandlas anonymt.

### **Bakgrund**

1. Kan ni kort berätta om vilken typ av fartyg ni har varit ombord på och hur många praktiker ni har genomfört?
2. Hur upplevde ni er egen förståelse för säkerhetsrisker när ni är ombord?

### **Handledning**

3. Hur skulle ni beskriva handledningen ni har fått under era fartygspraktiker?
4. Hur introducerades ni till säkerhetsrutiner och användning av personlig skyddsutrustning (PPE) när ni kom ombord? Handlade det främst om hur man gör, eller också om varför det är viktigt?

Gällde det även vid specifika arbetsuppgifter?

### **Säkerhet**

6. Hur gick det vanligtvis till när ni påbörjade en ny arbetsuppgift? Fick ni någon genomgång eller vara med på riskanalysen innan arbetets start?
7. Hur upplevde ni att säkerhet prioriterades i det dagliga arbetet?

Vilka områden används det mest kontra minst? Hjälms? Sele? Handskar? Glasögon?

8. Hur fungerade tillgången till PPE i praktiken, och påverkade det hur utrustningen användes?

Har de egen utrustning eller gemensam som alla delade?

### **Säkerhetskultur**

9. Fanns det tillfällen där ni som studenter anpassade ert beteende för att passa in i arbetsgruppen?

Hur?

10. Har ni upplevt situationer där någon tog en genväg eller "bara skulle göra något snabbt"? Hur påverkade det er?

Var det ofta?

11. Har det funnits situationer där handledarens eller besättningens reaktioner påverkade hur ni valde att agera i en risksituation?
12. Hur lätt eller svårt upplevde ni det att säga ifrån om något kändes osäkert?

Har det varit öppet för diskussioner?

13. Hur påverkade hierarkin ombord er möjlighet att ifrågasätta eller diskutera säkerhet?

Va hierarkin det viktiga?

### **Påverkan och reflektion**

14. Har ni ändrat ert sätt att tänka kring säkerhet utifrån era handledares beteende och arbetssätt? I så fall på vilket sätt?
15. Upplevde ni skillnader mellan hur säkerhet beskrivs i utbildningen och hur den praktiseras ombord?
16. När ni tänker på de olika handledare ni har haft, har ni märkt någon skillnad i hur de ser på säkerhet? I såna fall hur?

Etnicitet?

17. Hur skulle ni sammanfatta era erfarenheter av säkerhetsarbetet under praktiken?

### **Avslutande fråga**

18. Finns det något mer ni vill tillägga kring handledning, säkerhetskultur eller användning av PPE som vi inte har berört?