



Självständigt arbete

Mer än bara praktik

Rederiens roll i att motivera sjöfartsstudenter till ett liv till sjöss



Författare: Andréé Borgström

Författare: Martin Hamel

Handledare: Magnus Boström

Examinator: Fredrik Hjorth

Termin: VT26

Ämne: Självständigt arbete

Nivå: HP15

Kurskod: 1SJ51E



Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla respondenter som ställt upp på intervjuerna och varit positiva till vårt arbete. Det hade aldrig kunnat bli något arbete utan eran medverkan. Vi vill även ge ett stort tack till vår handledare Magnus Boström som hjälpt oss med att ta fram vår akademiska sida vi inte trodde fanns. Det har bidragit med nya perspektiv och hjälpt oss framåt med skrivprocessen.

Ord som kvalitativa studier, semistrukturerade intervjuer var något vi trodde var kinesiska när vi såg de, men att veta vad dessa och andra svåra akademiska ord som är för svåra att bokstavera innebär. Det gör att vi känner oss stolta att ta examen.

Vi har varit i Kalmar i fyra år, en period vi aldrig kommer glömma. När vi tog våra första steg på utbildningen hade vi nog aldrig kunnat tro vart denna rutt skulle ta oss. Men nu är det dags för oss att packa väskorna och bege oss hem till västkusten, fast denna gång med pommis frites på axlarna.



Utbildningsprogram:	Sjökapstensprogrammet
Arbetets omfattning:	Självständigt arbete om 15hp
Titel:	Mer än bara praktik
Författare:	André Borgström & Martin Hamel
Handledare:	Magnus Boström

Abstrakt

Syftet med denna studie är att undersöka hur rederier arbetar för att motivera sjöfartsstudenter att fortsätta sin utbildning och välja en framtid till sjöss, inriktning på praktikperiodens betydelse. Bakgrunden till studien är att sjöfartsbranschen står inför utmaningar till kompetensförsörjning, generationsskiften och förändrade förväntningar hos yngre generationer. Studien bygger på en kvalitativ metod där semistrukturerade intervjuer har genomförts med HR-ansvariga från nio svenska rederier. Det inspelade materialet har analyserats med en tematisk analys utifrån Herzbergs tvåfaktorteori. Resultatet visar att praktikens utformning, kvaliteten på handledningen samt den sociala arbetsmiljön är det som stärker studenternas motivation och framtida yrkesval. Sedan att dagens studenter efterfrågar tydlighet, återkoppling, inkludering och en bättre balans mellan arbete och privatliv i framtiden, vilket ställer krav på rederierna. Brist i kommunikation mellan skola, rederier och andra aktörer kan samtidigt påverka praktikens kvalitet. Avslutningsvis visar studien att både organisationerna och studenterna upplevelser under praktiken är viktiga för att skapa motivation och bidra till ett långsiktigt kvarstannande inom sjöfarten.

Nyckelord: Sjöfartsstudenter, praktikperiod, motivation, rederier, arbetsmiljö, handledning, generationsskillnader, kvarstannande



Degree course: Nautical Science

Level: Diploma Thesis, 15 ETCS

Title: More than just an internship

Author: Andréé Borgström & Martin Hamel

Supervisor: Magnus Boström

Abstract

The purpose of this study is to examine how shipping companies work to motivate maritime students to continue their education and choose a future at sea, focusing on the importance of the internship period. The background to the study is that the maritime industry faces challenges related to workforce supply, generational shifts, and changing expectations among younger generations. The study is based on a qualitative method where semi-structured interviews have been conducted with HR managers from nine Swedish shipping companies. The recorded material has been analyzed with a thematic analysis of Herzberg's two-factor theory. The result shows that the design of the internship, the quality of supervision and the social work environment are what strengthen the students' motivation and future career choices. Furthermore, today's students demand clarity, feedback, inclusion and a better balance between work and private life in the future, which places demands on shipping companies. Lack of communication between school, shipping companies and other actors can also affect the quality of the internship. Finally, the study shows that both the organizations and the students' experiences during the internship are important for creating motivation and contributing to a long-term stay in shipping.

Keywords: Maritime students, Internship, motivation, Shipping companies, Work environment, supervision, generational differences, workforce supply



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	5
1. Bakgrund	7
1.1 Problemformulering	8
2. Syfte & frågeställningar	8
3. Tidigare forskning & Teori	9
3.1 Tidigare forskning	9
3.1.1 Studenternas faktorer till avhopp	9
3.1.2 Praktikens betydelse för att motivera studenter till att fortsätta i yrket	9
3.1.3Handledning, ledarskap och social arbetsmiljö	10
3.1.4 Generationsskillnader avseende motivation, värderingar och förväntningar	11
3.1.5 Motivation och långsiktigt kvarstannande inom sjöfarten i relation till praktik, arbetsmiljö och villkor	13
3.2 Teori	15
3.2.1 Koppling mellan tidigare forskning och teorin	16
4. Metod	17
4.1 Val av metod	17
4.2 Urval & Avgränsningar	17
4.3 AI-användning	18
4.4 Etik & förhållningssätt	18
4.5 Intervjuguide	18
4.6 Intervju analys	18
4.7 Intervjusituationen	19
4.8 Pilotintervjuer	19
5. Resultat	20
5.1 Organisationens arbete med praktikens genomförande	20
5.1.1 Informationen inför studenternas praktik	20
5.2 Rederiers arbete med att möta nya generationens förväntningar	23
5.2.1 Nya förväntningar än tidigare generationer	23
5.2.2 Arbetsmiljö, ledarskap, kommunikation och feedback	24
5.2.3 Jargong och psykiskt välmående	24
5.3 Möjligheter att stanna kvar inom rederiet över tid	25
5.3.1 Övergång från student till befäl	25
5.3.3 Långsiktig motivation hos sjömännen	25
5.3.4 Rekrytera och behålla unga sjömän idag	26
6. Diskussion	27
6.1 Resultatdiskussion	27
6.1.1 Information inför praktik, social arbetsmiljö och jargong	27
6.1.2 Nya generationens förväntningar & ekonomi	28
6.1.3 Möjligheter att stanna kvar och problem med rekrytering	28
6.2 Metoddiskussion	29



7. Slutsats	30
7.1 Förslag på vidare studier	31
Referenser	32
Bilaga 1.	36
Bilaga 2.	38



1. Bakgrund

Sjöfartsbranschen har en avgörande roll för den globala handeln och ekonomin, där omkring 90% av allt gods transporteras till sjöss (International Chambers of Shipping, 2024). För att bevara branschens funktion krävs en stabil och utbildad besättning. Ombord tar sjömännen hand om navigering, lastning, underhåll och drift av fartyget. Arbetet ombord präglas av långa arbetsperioder, fysiska och psykiska påfrestningar, vilket ställer höga krav på säkerhet, kvalitet och engagemang. Detta ställer stora krav på både individen och organisationen.

Sjökapstensstudenter som genomför sin praktik befinner sig i en period mellan utbildning, privatliv och de framtida yrkeslivet. För rederierna är praktikperioden en viktig del av den framtida bemanningen. Praktiken fungerar inte enbart som en del av utbildningen, utan även en möjlighet för rederiet att introducera studenten till verksamheten. Under denna period formas studenternas bild av yrket, arbetsmiljön och organisationen. Praktikens planering, genomförande och uppföljning kan därför påverka studenternas motivation att fortsätta inom branschen.

Samtidigt står sjöfarten inför ett tydligt generationsskifte. Många erfarna sjömän går i pension samtidigt som yngre generationer med nya värderingar och förväntningar träder in på arbetsmarknaden. Enligt Transportföretagen (2023) har branschen ett rekryteringsbehov på cirka 2200 personer mellan åren 2023 och 2026. Detta innebär att rederier behöver arbeta aktivt för att både attrahera och behålla nya medarbetare.

Forskning visar att en del studenter väljer att lämna yrket efter praktikperioden eller kort tid efter examen (Boström, Boström & Stark, 2025). Detta kan bero på upplevelser av bristande handledning, otillräcklig introduktion eller att verkligheten ombord inte motsvarar studentens förväntningar. Ur rederiernas perspektiv väcks frågor kring hur praktiken organiseras, hur handledare stöttas, hur arbetsmiljön och arbetskulturen ombord påverkar studenternas framtida yrkesval.

En ytterligare aspekt som berör studenter är arbetsvillkoren under praktiken. Enligt Sjöbefälsföreningen (2025) upplever många studenter att de utför arbete motsvarande ordinarie befattningar utan att få ekonomisk ersättning. Studier har visat att goda ekonomiska villkor under praktiken skapar en upplevelse av rättvisa för studenter, motivation och framtidstro (Hällqvist & Mohlin, 2018). För rederier handlar frågan inte enbart om ekonomiska krav, utan även om hur organisationen uppfattas som arbetsgivare och hur detta påverkar långsiktig rekrytering.



1.1 Problemformulering

Tidigare forskning inom sjöfarten har främst fokuserat på studenternas upplevelser av praktik, psykisk och fysisk ohälsa, avtal, handledning och motivation. Däremot är forskningen begränsad när det gäller hur rederier organiserar praktikens utformning, anpassar verksamheten till nya generationens förväntningar och arbetar för långsiktigt kvarstannande inom branschen. Det saknas studier som lyfter rederiernas perspektiv kring dessa frågor och hur deras arbete påverkar studenters motivation och framtida yrkesval. Denna kunskapslucka ligger till grund för föreliggande studie.

Branschen står inför ett stort kompetensbehov, och praktiken har visat sig vara avgörande för att studenters vilja fortsätta med en karriär till sjöss. Om studenterna inte får ett bra bemötande under praktiken, riskerar branschen att förlora dem. Detta gör det relevant att undersöka hur rederier arbetar och vilka åtgärder som kan bidra till att stärka studenternas motivation att stanna inom sjöfarten.

Studien syftar till att bidra med en ökad förståelse för hur svenska rederier arbetar med praktikperioden som organisatorisk och social process, samt hur detta arbete relaterar till studenters motivation att fortsätta inom sjöfarten. Fokus ligger på rederiernas perspektiv och organisatoriska arbete kring, praktik, handledning och arbetsmiljö. Studien undersöker därmed inte studenternas individuella upplevelser eller utbildningens pedagogiska upplägg, utan rederiernas beskrivning av sitt arbete med att introducera och behålla framtidens sjömän. Studien avgränsas till svenska rederier och omfattar därför inte utländska rederier.

2. Syfte & frågeställningar

Syftet med detta arbete är att undersöka hur rederierna arbetar för att möta de blivande sjöfartsstudenternas förväntningar att vilja fortsätta sin utbildning och fortsätta arbeta till sjöss efter examen. Syftet kan brytas ner till följande frågeställningar:

1. Hur arbetar rederierna för att stötta sjöfartsstudenter under praktikperioden?
2. Hur anpassar/arbetar rederierna för den nya generationens förväntningar?
3. Vad finns det för möjligheter för sjömän att bli kvar inom rederiet när livssituationen ändras?



3. Tidigare forskning & Teori

3.1 Tidigare forskning

3.1.1 Studenternas faktorer till avhopp

I studien varför hoppar man av (Danielsen & Skoog 2015) undersöktes varför studenter väljer att avsluta sin utbildning och konstaterar att det var olika faktorer. Bland annat ekonomi, familjeförhållanden, sociala faktorer, felval och bristande motivation. Jönsson (2007) gjorde en undersökning på studie- och yrkesvägledarprogrammet för att se vad anledningarna till att sluta utbildningen tidigare och vad det berodde på. Resultatet visade sig vara att avhoppet främst inte berodde på ekonomiska skäl eller familjeförhållanden, utan visade sig framförallt som ett felval.

Studien av Andersson och Henwood (2018) kom fram till att beslutet att avbryta studierna berodde på flera orsaker. Men praktikperioden spelade en större roll, då studenternas förväntningar på livet till sjöss inte stämde överens med verkligheten. Detta påverkade studenternas framtidstro och intresse för yrket negativt. Där Abdulwahab och Eliasson (2025) säger att tidigare erfarenheter och anknytningar till sjöfarten har vägt mer för avhoppet. Där har studenter som börjat utbildningen utan några erfarenheter och förståelse till yrket valt att avsluta studien tidigare.

3.1.2 Praktikens betydelse för att motivera studenter till att fortsätta i yrket

Som nämndes tidigare är praktikperioden en viktig del av utbildningen, där första intrycket ombord kan påverka studenternas uppfattning om yrket. Enligt International Maritime Organization (IMO) bör en familjarisering genomföras innan studenten påbörjar sina arbetsuppgifter och innan fartyget lämnar kaj. Syftet med familjariseringen är att ge studenterna kunskap om olika alarmsignaler, livräddningsutrustning och åtgärder vid brand, vilket skapar trygghet ombord (IMO, 2021).

Forskning visar att handledning och stöd under praktiken är en viktig faktor för att öka studenternas drivkrafter, trygghet och lärande. McDonald och Wilson-Mah (2022) tar upp att studenter upplever att god handledning under praktiken inte bara finns där för att bidra med mer kunskap utan också visa dem engagemang och vilja för att fortsätta inom yrket. Falk och Joosten (2020) tar upp att trivsel och möjligheter till utveckling under praktiken är avgörande för de yngre sjömännen att vilja stanna kvar inom yrket. Studien visar att arbetsmiljö, ledarskap och sociala gemenskap ombord har större betydelse för motivationen än ålder och generationsbakgrund.



På liknande sätt visar Al-Salmi och Wintzell (2021) att arbetsmiljön och arbetsvillkoren ombord har en stor betydelse. De tar upp att långa arbetsdagar, sömnbrist och för långa praktikperioder har negativ påverkan hos studenterna. Medan Granlund och Persson (2020) menar att bristande ledarskap och kränkande särbehandling under praktikperioden minskar viljan att arbeta till sjöss.

Ytterligare en faktor som påverkar viljan att fortsätta till sjöss är att det finns en balans. Falk och Joosten (2020) nämner att längre ledighetsperioder och återhämtning stärker studenternas motivation. Brooks och Greenberg (2022) menar att för höga arbetskrav, långa arbetspass, dåliga skiftfördelningar, dålig sömn och bristande sammanhållning i besättningen påverkar både den fysiska och psykiska hälsan negativt. Skribenterna menar att en ledare eller arbetsgivare kan förbättra personalens hälsa genom att utöka bemanningen samt utbildning och stöd.

Att praktikperioden är viktig för personlig och yrkesutveckling för den yngre generationen är genomgående i tidigare forskning. Brooks och Greenberg (2022) upptäckte att det finns flera riskfaktorer kopplade till fysisk och psykisk ohälsa hos den yngre generationen. Samtidigt visar studien att möjligheten att ta ansvar, utveckla färdigheter och känna sig delaktig i arbetsprocesserna under praktiken stärker studenternas motivation och en känsla av meningsfullhet. Forskningen visar att kvalitet, arbetsmiljö, balans mellan arbete och privatliv samt möjligheter till utveckling mot högre befattning är en avgörande faktor för studenternas drivkrafter att fortsätta inom sjöfartsycket.

3.1.3Handledning, ledarskap och social arbetsmiljö

Tidigare forskning har visat att handledning under praktiken är en betydelsefull del av studenternas lärande, trygghet och utveckling. Praktiken sker i en sluten miljö där studenter både arbetar, studerar och tillbringar sin fritid ombord, vilket ställer krav på handledaren. Jakobsson och Ström (2017) förklarar hur studenterna upplever vikten av handledarens uppdrag ombord, där det lyfter introduktion, struktur och anpassning till livet ombord. Studien om *sjuusköterskors förutsättningar att handleda* tar upp att handledningens kvalitet är starkt beroende av organisatoriska förutsättningar, tid och stöd från arbetsgivaren (Andersson & Ljungberg, 2009).

Ytterligare menar Marden och Ulfvengren (2025) att det varit bristande informationsutbyte inför praktikstart vilket försvårar för handledarna att planera och individanpassa praktiken, vilket skapar en osäkerhet hos både handledaren och studenten. Jakobsson och Ström (2017) poängterar att relationen mellan handledaren och besättningen har en stor påverkan på studenternas upplevelse av praktiken och deras möjlighet att utvecklas.



Arbetsmiljön ombord visar stor betydelse för studentens motivation, hälsa och vilja att lära sig. Långa arbetspass, skiftarbete och begränsade möjligheter till återhämtning påverkar hälsan negativt. Jakobsson och Ström (2017) tar även upp att studenterna är beroende av handledarens stöd för att klara av att balansera arbetet och ledigheten på ett rimligt sätt. På liknande sätt menar studien *Arbetstrivsel och Arbetsmiljö*, att arbetstrivsel och balans, ska vara kopplat till rimliga arbetskrav, socialt stöd och fungerande relationer på arbetsplatsen (Gillberg, Ivarsson, Palm & Peixoto, 2023).

Quek och Shorey (2018) undersökte sjuksköterskor som är handledare och studenter på praktikplatsen. De lyfter hur viktigt det är att se på hur handledarens roll blir ur ett arbetsmiljöperspektiv. Att handleda kombinerat med att göra sina arbetsuppgifter leder till en ökad arbetsbelastning som det inte finns tillräckligt med resurser till. Samtidigt tar Aas och Kronblad (2021) upp att en relation till sin chef, är avgörande för att få tillgång till stöd och återkoppling på ett tillförlitligt sätt, detta beskrivs som viktigt för den psykosociala arbetsmiljön. Ur handledarens perspektiv så är det viktigt att de har stöd och tydliga ramar för att kunna bidra med handledning utan att det sker på bekostnad av den egna arbetsmiljön.

Sammanfattningsvis så visar tidigare forskning att handledning, ledarskap och arbetsmiljö är centrala faktorer för studenters upplevelse av praktiken. En tydlig ram inför påmönstring för handledarna, tydligt ledarskap och en stödjande arbetsmiljö bidrar till ökat lärande, trygghet och motivation att fortsätta inom yrket. Tidigare forskning beskriver att dessa faktorer kan bidra till stress, minskat engagemang och i slutändan väljer studenter att lämna yrket, därför är handledning viktigt för studenterna.

3.1.4 Generationsskillnader avseende motivation, värderingar och förväntningar

Heyns och Kerr (2018) beskriver skillnaderna av alla tidigare generationers arbetssätt, hur de blir motiverade på arbetsplatsen och vad de olika generationerna föredrar. De tog upp att baby boomers, födda mellan 1946-1964, visade stark arbetsmoral, lojalitet och hög engagemang i gruppen. Denna generation motiveras av titlar, befordringar och erkännande av deras erfarenhet. Det visar även att baby boomers föredrar stabilitet och har svårare med förändringar jämfört med yngre generationer.

Generation X, födda mellan 1965 och 1980, beskrivs som en självständig och självförsörjande generation i arbetslivet. De vill ha rättvisa, resultatbaserade möjligheter och ifrågasätter auktoritet istället för att blint följa dem. Generation X värdesätter balans mellan arbete och privatliv högt.



Millennials (Generation Y), födda mellan 1981 och 1996, är ofta målmedvetna och värdesätter karriären högt. Millennials förväntar sig kontinuerlig återkoppling och handledning i sitt arbete, och motiveras genom att ha möjligheter till karriärutveckling, mentorskap och socialt ansvarstagande. Denna generation föredrar även samarbete och har en öppen kommunikation på arbetsplatsen.

Slutligen beskrivs Generation Z, födda mellan 1997 och 2012, som den första generationen som vuxit upp i en digital miljö som ständigt förlitar sig på ständig uppkoppling och hög teknikanvändning. Generationen värdesätter mångfald, inkludering och möjligheten att bidra till social påverkan i arbetslivet. Tidigare forskning visar även att Generation Z är försiktiga och efterfrågar kontinuerlig återkoppling, flexibilitet och möjligheter till personlig utveckling. Samtidigt föredrar generationen ett självständigt arbetssätt i kombination med ett ledarskap som kan balansera vägledning och frihet.

Liu, Li och Yu (2024) undersökte sjömäns arbetsvärderingar och hur dessa relaterar till viljan att arbeta till sjöss. Studien omfattade 368 sjömän och 311 högskolestudenter, där syftet var att analysera individens arbetsvärderingar och deras intentioner att arbeta inom sjöfarten. Resultatet visade att trygghet och säkerhet ombord, samt möjligheten att känna ansvar och uppleva arbetet som meningsfullt, var viktigt. Sammanfattningsvis visar studien att yngre generationer, både bland studenter och sjömän, visar svagare motivation att arbeta till sjöss jämfört med äldre generationer. Enligt skribenterna kan detta bidra till att den yngre generationen har mindre vilja att satsa långsiktigt på en karriär till sjöss.

Singh och Dangmei (2016) beskriver att Generation Z är den kommande arbetskraften och lyfter vikten av att arbetsgivare förstår generationens värderingar, behov och arbetsstil. Studien visar att Generation Z har andra förväntningar på arbetslivet jämfört med tidigare generationer, vilket ställer nya krav på organisationers arbete med rekrytering, motivation och arbetsmiljö. Författarna menar även att Generation Z generellt är mer tekniskt kunniga, värdesätter eget ansvar högre jämfört med ekonomiska faktorer jämfört med tidigare generationer.

Macovei och Marinescu-Bădălan (2022) lyfter att arbetsgivare förstår skillnader mellan generationers värderingar och arbetssätt. Författarna menar att ett effektivt ledarskap inte handlar om att eliminera generationsskillnader, utan om att hantera dem på ett sätt som minskar konflikter och stärker samarbete på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att olika generationer har olika arbetsvärderingar och motivationsfaktorer, vilket påverkar hur arbetsgivare behöver



arbete med rekrytering, ledarskap och uppskattning för erfarenhet, medan yngre generationer prioriterar återkoppling, flexibilitet och meningsfullhet i arbetet (Heyns & Kerr, 2018). Forskning visar även att trygghet, säkerhet och upplevelsen av ett meningsfullt arbete är viktiga faktorer för viljan att arbeta till sjöss, även om dessa värderingar generellt är svagare hos yngre generationer (Liu, Li & Yu, 2024). Detta visar att rederier behöver anpassa sitt ledarskap och sina arbetsförhållanden utifrån olika generationers behov och förväntningar (Macovei och Marinescu-Bădălan, 2022).

3.1.5 Motivation och långsiktigt kvarstannande inom sjöfarten i relation till praktik, arbetsmiljö och villkor

Tidigare forskning visar att motivation och långsiktigt kvarstannande inom sjöfarten påverkas av ett komplext samspel mellan arbetsinnehåll, arbetsmiljö, sociala relationer och organisatoriska förutsättningar. Sjömansyrket beskrivs som starkt identitetsskapande, där yrkesverksamma sjömän generellt upplever hög arbetstrivsel och meningsfulla arbetsuppgifter (Hult, 2010). Samtidigt framträder flera utmaningar som riskerar att påverka motivationen negativt, både under utbildningsfasen och senare i yrkeslivet.

Klofelt och Strålberg (2025) visar i en studie genomförd vid Sjöfartshögskolan i Kalmar att den första praktikperioden har stor betydelse för studenters beslut att fortsätta eller avbryta sina studier. Resultatet visar att positiva praktikupplevelser stärker studenternas motivation och intresse för yrket, medan negativa erfarenheter ofta leder till en försämrad bild av yrket och ökad risk för avhopp. Författarna menar även att många studenter påbörjar praktiken med en positiv bild av livet till sjöss, vilket kan skapa en krock mellan förväntningar och den faktiska arbetsmiljön ombord.

Arbetsmiljön framträder tydligt som en motivationsfaktor. Granlund och Persson (2020) visar att brister i onboarding, såsom otillräcklig introduktion, begränsad information och otydliga instruktioner inför påmönstring, kan skapa osäkerhet hos studenter redan vid ankomst ombord. Hult (2010) menar samtidigt att organisatoriska förändringar, exempelvis utflaggning och förändrade arbetsvillkor, kan påverka sjömäns motivation negativt genom att skapa otydliga trygghetsstrukturer och försämrade arbetsförhållande

Forskning visar även att arbetsvillkor, regeluppfyllelse och arbetsuppgifternas innehåll har stor betydelse för motivationen att fortsätta inom yrket. Studenter upplever att förtrogenhetsutbildning inte alltid genomförs i enlighet med STCW-kodens krav och att arbetstiden i vissa fall överskrider elevavtalets bestämmelser. Vidare rapporteras att studenter ofta tilldelas enklare arbetsuppgifter



som inte motsvarar utbildningens syfte, vilket kan minska känslan av lärande och professionell utveckling (Granlund & Persson, 2020). Liknande mönster kommer bland sjömännen, där förändringar i arbetsuppgifter och anställningsvillkor påverkar motivationen både till det specifika rederiet och till sjömansyrket i stort (Hult, 2010)

Det sociala livet ombord framstår som en av de mest avgörande faktorerna för motivation och långsiktigt kvarstannande. För studenter beskrivs bristande social gemenskap, isolering efter arbetstid och en hård jargong ombord som bidragande orsaker till negativa praktikupplevelser. I vissa fall upplever studenter att kränkande särbehandling från handledare påverkar deras välbefinnande och vilja att fortsätta arbeta till sjöss (Granlund & Persson, 2020). Hult (2010) ser liknande mönster bland sjömän, där bristande sociala relationer försämrar motivationen, medan vänskap och gemenskap ombord bidrar till ökad trivsel och vilja att stanna kvar i yrket.

Motivation och kvarstannande varierar även mellan olika livsfaser. Äldre sjömän uppvisar generellt hög motivation och beskriver sjömanslivet som relativt oproblematiskt, medan yngre sjömän i större uträkning uttrycker osäkerhet kring ett långsiktigt yrkesliv till sjöss (Hult, 2010). En liknande problematik återfinns redan under utbildningen, där negativa erfarenheter under praktikperioden kan bidra till att studenter lämnar sjöfarten innan de hunnit etablera sig i yrket (Klofeldt & Ståhlberg, 2025).

Tidigare forskning visar även att ekonomiska villkor under praktiken har stor betydelse för studenters motivation och framtida arbetsmål. Ekonomisk ersättning fungerar inte enbart som en ekonomisk drivkraft, utan bidrar även till en känsla av rättvisa uppskattning och framtida möjligheter. Studien *College students' motivations for money and subjective well-being* visar att ekonomiska krav kan upplevas som belastande och påverkar studenters välbefinnande negativt, vilket i sin tur kan minska motivationen och framtidstron (Robak, Chiffrieller & Zappone, 2019). Hora, Chen, Parrott och Her (2020) menar på liknande sätt att betalda praktikplatser är kopplade till högre förväntningar på framtida anställning samt större tilltro till utbildningens värde jämfört med obetalda praktikplatser.

Curiale (2010) menar att obetalda praktikplatser riskerar att skapa ojämlika förutsättningar genom att öka stress och begränsa möjligheterna till återhämtning, särskilt för studenter med svagare ekonomiska resurser. Studien visar även att obetald praktik ofta leder till att studenter behöver kombinera studier med extraarbete eller skulder, vilket kan påverka både studieresultat och psykiskt välmående negativt. Samtidigt visar forskning att betald praktik inte enbart stärker yttre motivationen, utan även den inre motivationen genom att studenter upplever sitt arbete som meningsfullt och uppskattat (Hora, Chen, Parrott & Her, 2020)



Inom svensk sjöfart framträder dessa problem tydligt. Enligt Sjöbefälsföreningens rapport (2025) arbetar en majoritet av sjöbefälsstudenter obetalt utöver sin ordinarie studietid under praktikperioden, samtidigt som arbetsveckan ombord ofta är långa och möjligheterna till återhämtning begränsade. Studien *slopap praktiklön* visar att detta har en negativ påverkan på studenters motivation, särskilt när praktiken präglas av okvalificerade arbetsuppgifter och upplevelser av att ersätta ordinarie besättning utan ekonomisk ersättning

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att motivation, arbetsmiljö och långsiktigt kvarstannande inom sjöfarten påverkas av tidiga erfarenheter, social gemenskap, ekonomiska villkor, upplevd trygghet och tydliga organisatoriska strukturer. Rederiers arbete med onboarding, handledning, ledarskap, arbetskultur och ersättningsformer framstår därmed som avgörande för både framtida kompetenser körning och möjligheten att behålla personal inom sjöfarten.

3.2 Teori

I denna studie används Herzbergs tvåfaktorteori som ett analytiskt verktyg. Herzberg delar in motivation i två kategorier, hygienfaktorer (yttre) och motivationsfaktorer (inre). Hygienfaktorer omfattar arbetsvillkor, lön, relationer, arbetsmiljö och struktur. Motivationsfaktorer handlar istället om inre känslor såsom ansvar, utveckling, lärande och personlig utveckling. När dessa faktorer fungerar väl kan motivationen, engagemanget och arbetstillfredsställelse stärkas. När dessa är bristfälliga så skapar det ett missnöje och minskad motivation (Herzberg, 1959).

Teorin bedöms vara relevant för denna studie eftersom praktiken omfattar både rederiernas faktorer, såsom arbetsmiljö, arbetsvillkor och handledning, samt studenternas egna faktorer som utveckling, ansvar och lärande. Praktiken blir därför inte endast en utbildningsperiod utan också ett första steg till arbetslivet, där både yttre och inre faktorer påverkar studenternas motivation och framtida yrkesval.

Tidigare studier av Parsons och Broadridges (2006) har använt Herzbergs tvåfaktorteori i en undersökning inom butiksbranschen. Deras studie undersökte arbetsmotivation och arbetstrivsel, både organisatoriska men även individuella faktorer. Detta är relevant även till denna studie då sjöfartstudenters motivation påverkas av både yttre och inre faktorer.

Herzbergs teori används inte enbart för att dela upp resultatet i hygien och motivationsfaktorer. Teorin indikerar att vissa faktorer, exempelvis handledning, kan fungera både som hygien och motivationsfaktor samtidigt. Där kan handledning skapa trygghet och struktur, men även bidra till lärande och ökad motivation. Bristande handledning kan samtidigt skapa osäkerhet och minska studenternas



motivation att fortsätta utbildningen och arbeta till sjöss. Detta tyder på att Herzberg uppdelning mellan hygien och motivationsfaktorer inte fullt ut fångar komplexiteten i studenternas praktikupplevelser inom sjöfarten. Teorin används därför som ett analytiskt stöd istället för en modell som fullt ut kan förklara respondenternas upplevelser.

3.2.1 Koppling mellan tidigare forskning och teorin

Tidigare forskning visar att studenters motivation, avhopp och kvarstannande inom sjöfarten påverkas av flera faktorer, vilket analyseras med hjälp av Herzberg tvåfaktorteori. Genom att dela upp resultaten i hygienfaktorer och motivationsfaktorer för att skapa en tydlig bild för att förstå studenternas drivkrafter för att fortsätta medan andra lämnar utbildningen eller yrket tidigt.

Flera studier har tagit upp betydelsen med arbetsmiljö, arbetsvillkor, handledning, social gemenskap och tydliga instruktioner under praktikperioden (Granlund & Persson, 2020; Falk & Joosten, 2020). Dessa faktorer motsvarar Herzbergs hygienfaktor, där bristerna leder till missnöje och minskad motivation. Exempelvis har långa arbetspass, bristande onboarding, kränkande särbehandling och obalans mellan arbete och privatliv visat sig ha en negativ påverkan på studenternas upplevelse av praktiken (Al-Sami & Wintzell, 2021)

McDonald och Wilson Mah (2022) lyfter motivationsfaktorer som ansvar, lärande, delaktighet och utvecklingsmöjligheter. Studenter som får möjlighet att få ansvar, utveckla färdigheter och uppleva meningsfulla arbetsuppgifter har visat högre motivation och får en starkare vilja att fortsätta inom sjöfarten. Dessa resultat följer Herzbergs teorin, där inre drivkrafter är avgörande för större intresse för arbetet.

Generationsskillnader kan förstås genom Herzberg teori. Yngre generationer värderar trygghet, återkoppling, meningsfullhet och utveckling. Vilket motsvarar både hygien och motivationsfaktorer (Liu, Li & Yu, 2024).

Sammanfattningsvis visar den tidigare forskningen att både hygienfaktorer och motivationsfaktorer är viktigt för att förstå studenters motivation och beslut att stanna inom yrket. Herzbergs tvåfaktorteori bidrar därmed ett relevant ramverk för att tolka tidigare forskning och analysera hur rederier påverkar studenters drivkrafter och framtida karriärval



4. Metod

4.1 Val av metod

Metoden som användes för att få syftet besvarat var kvalitativa intervjuer med representanter från olika rederier. Kvalitativa intervjuer är lämpliga eftersom respondenterna ges möjlighet att beskriva sina uppfattningar och erfarenheter med egna ord. Användningen av kvalitativa intervjuer gör att vi kan anpassa ordningen och hur frågorna ska ställas efter situationen för att få en så bra diskussion som möjligt (Ahrne & Svensson 2015). Metodvalet tillåter även möjligheten att fånga upp den intervjuades uppfattning och livsval (Patel & Davidsson 2007). Rapporten framställdes av en semi-strukturerad intervju där en del av frågorna var fastställda och där det fanns utrymme för följdfrågor.

Nackdel med kvalitativa intervjuer är att resultatet har begränsad generaliserbarhet. Då studien bara inkluderar ett mindre antal respondenter från utvalda rederier. Metoden är dessutom tidskrävande, vid genomförandet av intervjuer, transkribering och analys. Detta begränsar samtidigt antalet möjliga respondenter till studien (Ahrne & Svensson, 2022).

4.2 Urval & Avgränsningar

Vi valde ut de nio rederierna med ett ändamålsenligt urval, vilket innebär att respondenterna valdes utifrån studiens syfte och forskningsfrågor. Där gjordes ett homogent urval rederier verksamma inom svensk sjöfart och kan anses bland de större i branschen. Tillämpning av experturval användes, vi valde att intervjua personer från rederiet med den kunskap och expertis vi söker för att bäst kunna svara på våra frågor (Etikan, Abubakar Musa, Sunusi Alkassim, 2016).

Rederierna kontaktades personligen via e-mail, med en kort beskrivning om studien, dess syfte och de planerade intervjuerna. Det innehöll en beskrivning om deltagarnas frivillighet, anonymitet och möjligheten att avbryta intervjun när som helst. Kontaktuppgifter hämtades från rederiernas officiella hemsidor eller genom andra nätverk som Sjöfartens Utbildning Institut (SUI) som administrerar praktikplatser för den fartygsförlagda utbildningen.

Internationella rederier, bolag eller verksamheter kontaktades inte för denna studie. På grund av skillnader på lagstiftningar, arbetsvillkor och handledningssystem som kan påverka hur praktiken utformas för studenterna. Sjöfartsstudenterna på svenska skolor gör sin praktik mestadels på svenskflaggade fartyg, vilket gör det relevant att jämföra dem och få ett riktigt resultat.



Studien innehåller inte skolans pedagogiska upplägg, kursinnehåll eller andra delar inom utbildningen. Fokuset ligger enbart på praktiken, där studentens betydelse kring motivationen ombord för att fortsätta utbildningen och arbeta till sjöss.

4.3 AI-användning

I denna studie har AI använts som ett stöd. AI har använts för språkstöd, akademisk skrivhjälp och språkliga tydligheter. AI-verktyget har även använts för att hitta utländska vetenskapliga referenser för studien. Slutligen så har AI använts som stöd vid transkribering av intervjuer, där transkriberingen genomfördes med hjälp av AI och därefter granskades och korrigerades av skribenterna.

4.4 Etik & förhållningssätt

Intervjuerna följde Vetenskapsrådets (2018) fyra riktlinjer och behandlingen av personuppgifterna. Samtliga respondenter informerades om dess syfte, genomförande och deras roll i undersökningen. De informerades även om att det är frivilligt och att respondenterna kan avbryta sin medverkan utan att ange anledning. Därefter ett samtycke där de godkände inspelning av ljud och bild, med tydlig information att det endast kommer användas till transkribering och sedan raderas efter godkänd studie. Slutligen garanterades respondenterna att de hålls konfidentiellt (Vetenskapsrådet, 2018).

4.5 Intervjuguide

För att besvara syftet och forskningsfrågorna användes en semistrukturerad intervjuguide (se Bilaga 2). Intervjuguiden var tematiskt uppdelad för att fokusera på rederiers arbete med praktik, nya generationens förväntningar samt långsiktigt kvarstannande inom sjöfarten. Frågornas utformning underlättar flexibilitet och fördjupning utifrån respondenternas svar.

4.6 Intervju analys

Materialet från intervjuerna kommer att analyseras genom tematisk analys, vilket möjliggör identifiering av mönster i rederiernas erfarenheter. Forskarna kommer använda sig av Braun & Clarke (2006) sex steg för tematisk analys.

Första steget innebär att allt insamlat material granskas noggrant. De inspelade intervjuerna kommer inledningsvis att lyssnas igenom en gång, där transkriberingen först genomförs med hjälp av AI och därefter kontrolleras av forskarna. Därefter kodas materialet för att identifiera svaren och återkommande mönster. Koderna



grupperade sedan utifrån likheter och skillnader, för att sedan organiseras in i olika teman för att skapa en mer strukturerad analys. Temana granskas därefter för att säkerställa att de besvarar studiens forskningsfrågor. Om ett tema inte passar in kan det placeras i en annan grupp. När samtliga teman har färdigställts namnges de men korta definitioner som beskriver innehållet. Slutligen sammanfattas analysen i resultatdelen där citat från intervjuerna inkluderas. Citaten används för att stärka studiens trovärdighet och ge stöd åt analysens resultat.

Analysen utgick från en deduktiv ansats där Braun och Clarke (2006) menar att genomförandet av en tematisk analys utgår ifrån ett ovanifrånperspektiv. För denna studie innebär det att analysen enbart inte utgick ifrån det inspelade materialet, utan även styrdes av teorin och forskningsfrågorna. Kodningen och tematiseringen genomfördes därmed med utgångspunkt i forskningsfrågorna, vilket bidrog till en mer fokuserad och strukturerad analys. Den deduktiva ansatsen underlättar identifieringen av relevanta delar i intervjuerna samtidigt som analysen behöll en tydlig koppling till studiens teoretiska ramverk.

4.7 Intervjusituationen

Från boken *Handbok i kvalitativa metoder* (Ahrne & Svensson, 2022) beskriver de att en intervju inte är ett neutralt insamlingsinstrument utan en process där vi ställer frågor, är lyssnande och visar aktiv närvaro när frågorna besvaras. Särskilt när de besvarar frågor som kan vara personliga, vara känsliga eller ge tillbaka traumatiska minnen. Där visade vi respekt och medkänsla för att bidra med en trygg intervju.

Detta betyder att under genomförandet så var vi lyhörda och vi visade närvaro genom att bekräfta respondenternas svar, anpassa tempot och använda öppna följdfrågor när svaren var kortfattade eller otydliga. Ahrne och Svensson (2022) tar upp att man ska få ett förtroende i intervjun för att få med utvecklade svar.

Vidare menar Ahrne och Svensson (2022) att visat förtroende för respondenten skapar en bättre relation som ofta utvecklas till längre intervjuer. Respondenterna kan då få en upplevelse av att intervjun inte är ömsesidig, eftersom vi ska tolka svaren och presentera materialet i ett vetenskapligt sammanhang.

4.8 Pilotintervjuer

För att pröva intervjuguiden inför intervjuerna med rederierna så intervjuades två sjökaptensstudenter från Linnéuniversitetet. Efter pilotintervjuerna så omformulerades frågornas innehåll och formuleringar. Innehållet som förändrades var ordningen på frågorna för att inte blanda ihop olika saker.



5. Resultat

Denna studie byggdes på semistrukturerade intervjuer med nio HR-representanter från olika rederier, där fokus låg på hur rederierna arbetar för att möta de blivande sjöfarts studenternas förväntningar att vilja fortsätta sin utbildning och fortsätta arbeta till sjöss efter examen. I detta kapitel presenteras resultaten på ett strukturerat sätt och i samma ordningsföljd som forskningsfrågorna ställdes. Inledningsvis beskrivs hur respondenterna ser på praktikens genomförande. Följt av respondenternas upplevelse om den nya generationens förväntningar, frågor som arbetsmiljö, ledarskap, kommunikation och feedback. Avslutningsvis presenteras hur respondenterna ser kring möjligheter att stanna kvar över tid efter examen.

5.1 Organisationens arbete med praktikens genomförande

5.1.1 Informationen inför studenternas praktik

Resultatet visar att majoriteten av rederierna arbetar kring en liknande struktur inför studenternas praktik, där studenten får ett informationsblad på SUI:s hemsida, som beskriver vad studenten skall behöva förbereda inför praktiken. Sen sker den första kontakten vanligtvis via mail några veckor till en månad innan påmönstring som ett välkomstbrev.

Den information som skickas till studenten handlar främst om praktiska aspekter, såsom resa, utrustning och hur påmönstringen ska gå till. Flera rederier använder sig av ett standardiserat informationsblad eller checklistor för att skapa trygghet inför påmönstring. Flera rederier lyfter att även studenten själv ska ta ansvar i förberedelserna, exempelvis genom att kontakta fartyget innan påmönstring. Detta beskrivs som viktigt för att få en smidig start på praktiken. Samtidigt finns variationer i hur strukturerat arbetet är. Vissa rederier har mer utvecklade system där informationen och processen är mer strukturerad, medan andra arbetar mer flexibelt, man tar det som det kommer.

Handledarens tillgång till informationen

När det gäller handledarens tillgång till information inför studentens praktik, är den i stor utsträckning begränsad och ofta indirekt. Majoriteten av respondenterna beskriver att handledaren får samma grundläggande information som kontoret får, alternativt via interna system eller vidarebefordrat mail. I flera fall sker informationsöverföringen genom att handledaren tar del av välkomstmailen som skickas till studenten. Detta innebär att handledaren får tillgång till praktisk information kring påmönstring, men inte en fördjupad bild av studenten som individ.



Utöver detta använder sig vissa rederier av interna system där kontoret lägger in studentens SUI sida, där handledaren kan se vilka studenter som är planerade att mönstra på. Genom att ha denna uppbyggnad så får handledaren bara grundläggande uppgifter såsom namn, utbildning och certifikat. Dock lyfts det att informationen är begränsad och saknar detaljer kring studentens erfarenheter och förväntningar. Flera respondenter beskriver att den begränsade informationen gör att handledaren behöver bilda sig en egen uppfattning om studenten när denne kommer ombord.

Information från SUI

Resultatet visar att informationen från SUI generellt är tillräckligt ur ett administrativt perspektiv, men samtidigt begränsad när det gäller att skapa en mer tydlig bild av studenten, som information vart studenten varit innan, vilka fartygstyper samt tidigare kunskaper. Majoriteten av respondenterna beskriver att informationen som de får främst består av grundläggande uppgifter. Ett rederi menar "Ja, inte mycket. Det är väl mer bara adress och personnummer... basic-intyg och alla de här grejerna som krävs".

Denna information är viktig för planering och säkerhet, men flera respondenter menar att den inte ger tillräckligt underlag för att kunna förbereda studentens arbetsuppgifter på ett individanpassat sätt.

Efterfrågad information

Flera respondenter lyfter ett behov av mer individanpassad information inför praktikstart. De punkter som främst efterfrågas är tidigare praktik, erfarenheter, individuella mål och eventuella särskilda behov. Men särskilt lyfts medicinska och personliga aspekter. Information om exempelvis medicinering är viktig eftersom det finns begränsad vård ombord. Samtidigt menar en respondent att all information som finns hos SUI inte alltid är fullständig eller korrekt. Detta skapar en situation där viktig information saknas inför påmönstringen, vilket kan påverka både planeringen och möjligheten att anpassa praktiken.

Bristande kommunikation mellan alla aktörer

I ett fåtal fall framkommer det att kommunikation mellan skola, SUI och rederierna är bristande. Detta gäller främst studenters individuella förutsättningar samt förändringar i utbildningens innehåll. En respondent beskriver att brist på relevant information i vissa fall kan leda till att rederiet inte är förberedd på studentens förmåga "...helt plötsligt så står det någon med grav autism och ska göra praktik."

Respondenter beskriver att bristande informationsöverföring kan göra det svårare att planera praktiken och anpassa den efter studentens behov.



Ett rederi menar att informationen som man får från SUI är tillräcklig, men att ansvaret för mer innehållsmässig information i större omfattning ska ligga hos utbildningarna. Särskilt lyfts problematiken kring förändringar i utbildningen, där rederier inte får information om att det har blivit förändringar i programmet. Flera handledare har studerat på Linnéuniversitetet eller på Chalmers och har en tanke om vad studenten har lärt sig. Handledarna utgår ifrån egna erfarenheter av utbildningen, där de har en uppfattning om vilka kurser studenten ska ha läst beroende på årskurs. När utbildningen ändras utan att detta meddelats, skapas en osäkerhet kring studentens faktiska kunskapsnivå.

Handledare tänker att de har ju redan läst den här kursen (...). När det ändras så är det så här oj, då är det kanske lite svårt. Då fattar du inte riktigt, men du kommer att göra det sen.

Flera respondenter upplever att kommunikation i stort fungerar, men ser en brist när det gäller mer individanpassad information samt information om vilka kurser som genomförs i respektive årskurs mellan skola, SUI och rederierna.

5.1.2 Praktiken, arbetsuppgifter, social gemenskap och arbetsvillkor

Arbetsuppgifter och lärande

Resultatet visar att studenternas arbetsuppgifter formas utifrån utbildningens krav och den dagliga verksamheten. Majoriteten av respondenterna lyfter att studenter följer en praktikbok som ligger till grund för vilka moment som ska vara gjorda under praktiken. Medan en respondent lyfter att flera handledare ombord inte är jättenöjd över praktikboken och dess innehåll.

Även lyfts det att lärandet i praktiken ofta är anpassat och beroende av drift och arbetsbelastning ombord. Flera respondenter tar upp att studenter får möjlighet att delta i olika arbetsmoment tillsammans med besättningen, vilket bidrar till förståelse av yrket. Några respondenter tog upp arbetsuppgifterna efter studentens tidigare erfarenhet och kunskapsnivå. Detta sker dock i stor utsträckning beroende på handledarens engagemang. De tar upp att studenten själv skall uttrycka sina mål med praktiken till handledaren, vilket möjliggör en mer lärorik praktik.

Social gemenskap

Studenters upplevelse av praktiken är viktig, flera respondenter beskriver att ombord är det en inkluderande och god sammanhållning, vilket är viktigt för både trivsel och lärandet. Flera menar att praktiken enbart inte handlar om att göra sina arbetsuppgifter, utan även vara tvungen att lägga tid på att bli en med besättningen. Detta beskrivs som en viktig del i utvecklingen ombord, både för yrket och den



sociala anpassningen. Samtidigt beskriver vissa respondenter att enstaka negativa erfarenheter kopplade till enskilda personer har påverkat studenternas upplevelse av praktiken. Till exempel att vissa inte ser handledningen som en del av sitt arbete.

Arbetstider och elevavtal

Resultatet visar att studenternas arbetstider i stort följer fartygets ordinarie arbetsschema, där studenter är delaktiga i verksamheten tillsammans med besättningen. Det lyfts även att i många fall lägger studenterna in sina gjorda timmar själv på rederiets verktyg, där kapten senare går igenom för att se till att studenten inte arbetat mer än avsatt tid i veckan. Men flera respondenter nämner även att det kan variera och i vissa fall bli fler timmar efter behov.

En respondent beskriver att man vill att studenterna ska arbeta mer och i så fall ha rätt till kompensation av en lön. Och där ställs då ett krav att man har sina 40 timmars studietid och att 20 timmar utöver det går till arbete. "Vi vill ju att ni ska jobba lite ombord, men då ska ni också få liten peng för det".

Medan enstaka respondenter menar att studenterna gör sina timmar och får lön i form av sitt CSN, men även nämner att man vill ge en så verklig bild av verksamheten som möjligt. Men även att praktiken i huvudsakligt syfte är utbildning, där ekonomiskt ersättning skulle förändra praktikens syfte och leda till att studenter ses som arbetskraft istället för inlärningsperiod.

5.2 Rederiers arbete med att möta nya generationens förväntningar

5.2.1 Nya förväntningar än tidigare generationer

Resultatet visar att flertalet respondenter upplever att den nya generationen sjöfartsstudenter har andra förväntningar än tidigare. Flera beskriver att dagens studenter i större utsträckning efterfrågar struktur, tydlighet och en mer inkluderande arbetsmiljö. Tidigare generationer accepterade ofta en mer hierarkisk struktur. En respondent menar att de äldre generationen sjömän kunde säga "Jag gör vad som krävs, håller käften och lär mig av de gamla."

Alla deltagare påstod att den nya generationen kräver personlig anpassning, att man ska vara mer transparent och skapa en känsla av tillhörighet redan från första kontakten. Samtidigt nämns det att dagens studenter ställer högre krav på att förstå syftet med sina arbetsuppgifter och vill vara delaktiga i lärandet. En respondent sa att studenter idag vill ha en tydligare förståelse mellan utbildning och praktik samt förstå varför de utför vissa moment.



Respondenterna beskriver att rederierna arbetar med personlig dialog, digitala lösningar och inkluderande arbetsmiljöer för att möta studenternas förväntningar.

Sen behöver man ha bra internet connection. Det går inte att komma med nåt dåligt internet. Det är så sjukt oattraktivt. Då slutar man bara.

Digitaliseringen och tillgång till internet beskrivs som viktiga faktorer även inom sjöfarten. Där flera sjömän särskilt den yngre generationen upplever att kunna ha kontakt med personer hemma är nödvändigt för att kunna fortsätta.

5.2.2 Arbetsmiljö, ledarskap, kommunikation och feedback

Arbetsmiljö och ledarskap togs upp som en viktig faktor i hur rederierna arbetar för att möta dessa förändrade förväntningar. Majoriteten av respondenterna menar att det skall finnas ett närvarande och tydligt ledarskap. Flera rederier arbetar aktivt med att utbilda seniorbefäl och skapa program för att kunna anpassa sitt ledarskap. En respondent menar att man ska anpassa sitt ledarskap till individen. "Man får ju möta varje elev där de är... alla är inte likadana".

Flera beskriver att kommunikationen mellan handledare och student är avgörande för hur praktiken upplevs. Det handlar både om att ge instruktioner och att skapa en öppen dialog där studenten känner sig trygg att ställa frågor. Ett rederi stack ut ifrån de andra, de valde att fokusera mer på att eleven ska anpassa sig efter var man har hamnat, "Eleverna får rätta sig i ledet".

De menar på att viss anpassningsförmåga för att möta den yngre generationen är möjligt, men att kunna ändra om hela sin verksamhet för att bemöta dessa förväntningar inte är möjligt. Efteråt framkom det att feedback är viktigt att ge till studenterna för deras lärande och arbetsmoral, men att det i många fall sker informellt. Respondenter menar att studenterna får sin återkoppling vid stundens skede eller att man försöker ha en strukturerad diskussion, vilket ger studenten en möjlighet att reflektera.

5.2.3 Jargong och psykiskt välmående

Resultatet visar att jargongen ombord är en faktor som påverkar studentens upplevelse av både arbetsmiljö och välmående. De flesta av respondenterna beskriver att tonen ofta är informell och skämtsam, vilket ofta bidrar till en god gemenskap. Men även det togs upp att jargongen ibland kan upplevas som hård, särskilt för de som är nya till branschen. I ett fåtal intervjuer sas det att detta kan skapa en osäkerhet på studentens självförtroende. En respondent beskriver vikten av att vara medveten om hur jargongen kan uppfattas "Det som är roligt för oss kanske inte alltid är roligt för någon som är ny".



Flera tar upp att man vill försöka skapa en inkluderande miljö för sina studenter ombord och få dem att känna sig trygga och respekterade. Detta inkluderar även studentens psykiska välmående, där en positiv arbetsmiljö verkar vara viktig för både trivsel och vilja att stanna kvar i yrket. En del av rederierna skickar ut egna enkäter till studenterna för att kunna plocka upp problem som jargongen och arbetskulturen ombord. Några har kunnat använda denna för att göra förändringar medan andra inte har fått eller använt feedbacken från enkäter.

5.3 Möjligheter att stanna kvar inom rederiet över tid

5.3.1 Övergång från student till befäl

När det gäller övergången från student till anställd använder sig rederierna i stort sätt av liknande rekryteringsformat. Resultatet visar att praktikperioden för sistaårseleverna fungerat mer som en introduktionsperiod till arbetsplatsen. En respondent säger att övergången är väldigt simpel. "Gör man sin sista praktik hos oss, så är det ett väldigt naturligt steg att bara kliva rakt över på en anställning".

Samtidigt nämndes det att övergången inte alltid är så enkel, utan den baseras på studentens prestationer och engagemang. Några respondenter säger dock att studenter som visar framfötter och passar in i gruppen ombord har större möjlighet att erbjudas arbete. Flera respondenter beskriver att studentens prestation och engagemang påverkar möjligheten till framtida anställning.

5.3.2 Förväntningar kopplade till livssituation

Att kunna kombinera livet hemma och ett liv till sjöss lyfts som viktigt för att man vill stanna kvar i branschen. Respondenter menar att upplägget med längre perioder till sjöss är väldigt svårt att kombinera med ett liv hemma. Men detta beskrivs som en faktor som ofta är viktigare när man blir äldre och familjebildningar är på gång. Flera respondenter tydliggör att yngre sjömän är mer flexibla till att arbeta till sjöss, medan äldre medarbetare efterfrågar möjligheter att arbeta i land. Där rederierna nämner att man vill ha en öppen dialog när detta sker för att erbjuda arbeten iland, vilket både gynnar organisationen men även sjömannen.

5.3.3 Långsiktig motivation hos sjömännen

Resultatet visar att långsiktig motivation kopplas väldigt mycket med arbetsmiljö och det sociala livet ombord. Flera respondenter påpekar att en inkluderande miljö skapar förutsättningar för att personalen ombord skulle vilja stanna kvar. Respondenterna beskriver det sociala livet ombord som viktigt för trivsel och motivation, för att man arbetar, lever och är nära samma personer under längre perioder. Resultatet indikerar



att en positiv arbetsmiljö i sig inte är tillräckligt, utan att studenternas eget engagemang också har betydelse för motivation och utveckling. En stor del av respondenterna beskriver också att studenter som inkluderas i arbetsgruppen, ofta visar större engagemang och vilja att utvecklas. Några respondenter säger att motivationen redan skapas under praktiken, för det är där de första uppfattningarna kring livet ombord är vad som gör att en student börjar uppfatta vad som motiverar en och deras bild om framtiden.

En annan faktor är möjligheter till utveckling i rederiet. Där respondenterna beskriver att man ska ha en dialog om sin karriärutveckling och möjligheter att utvecklas inom rederiet, vilket bidrar till ett långsiktigt engagemang. Det togs upp att de som får en tydlig bild om sin progression har större engagemang att vilja stanna kvar, då upplevs arbetet mer meningsfullt. En respondent beskriver att en successiv utvecklingsprocess är där erfarenhet och ansvar byggs upp över tid. Men ifall det är brist på utvecklingsmöjligheterna så har det lett till minskad motivation, särskilt hos de yngre. Resultatet visar att motivationen skiljer sig från person till person. Där respondenterna nämner att man ska vara flexibel och ha öppna dialoger mellan kontoret och sina anställda ombord. Där man ska vara öppen vid arbetsschema och skapa andra alternativ för att ha kvar sina anställda inom rederiet.

5.3.4 Rekrytera och behålla unga sjömän idag

Resultatet visar att det finns utmaningar att rekrytera och behålla unga sjömän idag, där respondenterna hade olika uppfattningar om vad som är den mest bidragande faktorn. Där två rederier påpekar att lön är den största faktorn, att unga idag letar efter en arbetsplats som ger hög lön och inte bekvämlighet. "För idag så har man ju liksom telefonen i fickan och kan sitta på rasten i stort sett och skrolla jobb."

Medan andra rederier tror att det beror på att man är osäker på fartygstypen man befinner sig på, lyfter även att arbete i land attraherar de unga. Slutligen lyfter två rederier att de inte upplever några större problem med att bemanna sina fartyg, då de kontinuerligt får in nya ansökningar.



6. Diskussion

Syftet med detta arbete var att undersöka hur rederierna arbetar för att möta de blivande sjöfartsstudenternas förväntningar att vilja fortsätta sin utbildning och fortsätta arbeta till sjöss efter examen. Fokuset lades på vad rederiet gör för att förbereda studenter inför deras påmönstring, arbete kring studenten ombord, hur de arbetar kring nya generationers förväntningar och stanna kvar i rederiet över tid. Resultaten från de temana som varit viktiga i detta arbete kommer i detta kapitel diskuteras samt jämföras med tidigare forskning inom området. Även kommer metodvalet analyseras för att undersöka om det var det lämpligaste för detta arbete.

6.1 Resultatdiskussion

6.1.1 Information inför praktik, social arbetsmiljö och jargong

Resultatet visar att rederier arbetar med praktikens genomförande och informationsblad inför påmönstring. Studien visar att informationen till studenter generellt är standardiserad och fokuserar på praktiska aspekter, medan handledarna ombord ofta får begränsad information om studenten. Detta stämmer med tidigare forskning som visar att det försvårar planeringen och anpassningen av praktiken (Marden & Ulfvengren, 2025). I denna studie stärks bilden av att det brister i kommunikationen mellan skola, SUI och rederier, vilket enligt respondenterna kan påverka praktikens kvalitet.

Vidare visar det att handledningens kvalitet och social arbetsmiljö ombord har en stor betydelse för studenternas upplevelse. Studenter som har blivit inkluderade och får stöd av handledaren upplever praktiken mer lärorik och motiverande. Detta nämner även tidigare studier om handledningens roll för trygghet, lärande och motivation (McDonald & Wilson Mah, 2022). Samtidigt kom det fram att bra handledning oftast beror på hur engagerad studenten är, snarare än på att det finns en tydlig struktur från organisationen. Detta kan uppfattas som att rederierna i vissa fall saknar riktlinjer och resurser för handledarrollen, vilket även tidigare forskning pekar på (Andersson & Ljungberg, 2009). Utifrån Herzberg-teorin fungerar god handledning både som en hygienfaktor där studenten kan känna sig trygg och ha en tydlig struktur. Detsamma gäller motivationsfaktorer, där studenten upplever möjligheter till lärande och utveckling.

En annan viktig punkt i resultatet är arbetsmiljön, jargong och psykiskt välmående. Studien visar att en inkluderande och positiv miljö stärker studenternas trivsel ombord, medan en hård jargong kan skapa osäkerhet och påverka välmående negativt. Detta överensstämmer med tidigare forskning som menar att social



gemenskap är en avgörande faktor för både motivationen och kvarstannande inom sjöfarten (Granlund & Persson, 2020; Hult, 2010). Resultatet visar dock att jargongen ofta uppfattas som normaliserad inom besättningen, men inte alltid är anpassad för nya studenter. Detta tyder på en ökad medvetenhet kring arbetskulturens påverkan på studenter men även nyanställda.

6.1.2 Nya generationens förväntningar & ekonomi

Resultatet visar att den nya generationens förväntningar kring livet ombord skiljer sig från tidigare generationer, punkter som lyftes var tydlighet, feedback, delaktighet och balans mellan arbete och privatliv. Men även att man behöver internetuppkoppling. Detta betonas även med tidigare forskning om Generation Z, som säger att det är viktigt med återkoppling, meningsfullhet och flexibilitet (Liu, Li & Yu, 2024; Singh och Dangmei, 2016). Men även så anpassar rederier sig till en viss grad för att möta dessa förväntningar. Vissa arbetar kring ledarskapsutveckling, kommunikation och internetuppkoppling. Medan en respondent menar att studenter måste anpassa sig efter verksamheten. Detta tyder på att det är skillnader mellan en traditionell struktur inom sjöfarten och nya krav från arbetskraften. Utifrån Herzberg-teorin kan detta kopplas till motivationsfaktorer, där möjligheten till delaktighet, utveckling och meningsfullhet är avgörande för att skapa en långsiktigt motivation.

Ekonomins betydelse visar att resultaten är olika för att attrahera och behålla unga sjömän. Vissa rederier menar att lön är den avgörande faktorn, medan andra menar att arbetsmiljö och trivsel är den största faktorn. Här finns liknelser med tidigare forskning som säger att ekonomisk ersättning både fungerar som en hygienfaktor, där ett rättvis bild skapas och ekonomisk trygghet och en motivationsfaktor i form av uppskattning och få ett värde för arbetet man gör (Chen, Parrot & Her, 2020). Resultatet menar dock att med ekonomisk ersättning ökar motivationen men inte fullt ut, utan skall även kombineras med god arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter.

6.1.3 Möjligheter att stanna kvar och problem med rekrytering

Långsiktigt kvarstannande visar i resultatet att praktiken fungerar som en introduktion där första intrycket av yrket skapas. Detta stärks från tidigare forskning som menar att praktik upplevelsen ofta avgör om studenten väljer att stanna eller lämna utbildningen (Klofelt & Strålberg, 2025). Resultatet visar även att faktorer som karriärutveckling, gemenskap och flexibilitet till anställdas livssituation är viktigast för att behålla personalen. Detta menar även tidigare studier som menar att utvecklingsmöjligheter och en balans mellan arbete och privatliv är viktigt (Falk & Joosten, 2020). Här kommer motivationsfaktorer fram tydligt, genom att ha möjlighet till utveckling och en stadig progression stärker engagemanget, medan brist på detta kan leda till minskad motivation.



Slutligen visar även resultatet att rederier upplever svårigheter med att rekrytera och attrahera den yngre generationen. Flera respondenter menar att unga ställer krav på arbetsvillkor, flexibilitet och livsbalans, men även andra karriärer i land som upplevs mer attraktivt. Utmaningen för rederier är att inte endast försöka behålla personalen, utan även behöva anpassa organisationen för att göra yrket mer attraktivt direkt från början.

6.2 Metoddiskussion

För att få en djupare förståelse på hur rederierna gör för att motivera sjöfartsstudenter användes en kvalitativ metod. Denna metod ansågs lämplig då studien ville fånga upp erfarenheter, arbetssätt och uppfattningar från rederiernas perspektiv, vilket var enklare än att använda en kvantitativ metod för att kunna leda frågorna efter svaren. Studien baserades på semistrukturerade intervjuer med nio rederier, vilket kändes som ett rimligt antal i förhållande till studiens omfattning, då vi började se en mättnad på svaren från respondenterna. Den semistrukturerade modellen gjorde så att samtliga teman kopplade till forskningsfrågorna kunde klaras av. De samtliga respondenterna fick också utrymme att utveckla sina svar och bidra med deras syn, vilket gav mera detaljer jämfört med en strukturerad metod.

Urvalet av rederier var ändamålsenligt och fokus på inom svensk sjöfart, vilket stärkte studiens betydelse. Men utifrån de respondenter som deltog kan inte svara för hela svenska sjöfartsbranschen. Då studien enbart utgår ifrån rederiernas perspektiv, gör så att studenters egen bild inte inkluderas, men förstärks genom tidigare forskning. Intervjuerna genomfördes både via videosamtal och telefon. Videosamtal upplevdes mer fördelaktigt då man fick en bättre interaktion, vilket skapade en naturlig dialog. Telefonintervjuer kändes dock mer begränsade, då det var svårare att få samma kontakt och tolka respondenternas svar. Det var även svårt i vissa fall att hitta en digital plattform som fungerar för båda parterna, vilket påverkade intervjutiden och ibland störde flödet i samtalet. Slutligen så har resultatet byggd på respondenternas egna beskrivningar, där svaren vi fick kan spegla hur det vill framställa sin organisation. Även har följdfrågorna bidragit till att få mer fördjupade svar och för att öka trovärdigheten.



7. Slutsats

Syftet med studien var att undersöka hur rederier arbetar för att möta blivande sjöfartsstudenters förväntningar att vilja fortsätta sin utbildning och fortsätta arbeta till sjöss efter examen. Utifrån studiens resultat kan slutsatsen delas upp till de tre forskningsfrågorna.

Studiens första frågeställning, hur rederier stöttar studenter under praktikperioden, visar studien att stödet i stort är strukturerad kring praktisk information, introduktion och handledning. Dock kom det fram brister i informationens övergång mellan skola, SUI och rederi, vilket försvårar att individanpassa praktiken för studenten. Handledningens kvalitet och den sociala arbetsmiljön är den avgörande faktorn, där en engagerad handledare och en inkluderande besättning stärker studentens motivation, men ifall det är bristande stöd och en negativ jargong kan det få en motsatt effekt.

Till den andra frågeställningen, hur rederier anpassar sig till den nya generationens förväntningar, visades det att dagens studenter ställer högre krav på tydlighet, feedback, delaktighet och att kunna se en balans mellan arbete och privatliv. Rederierna har delvis anpassat sig genom att utveckla sina anställda i form av ledarskapskurser, förbättra kommunikationen ombord och erbjuda bättre tekniska förutsättningar, såsom internet ombord. Samtidigt visar resultatet att den äldre generationens strukturer fortfarande finns kvar ombord, vilket gör att den yngre generationens behov i många fall inte uppfylls. Ekonomiska faktorer har en betydelse, men är inte avgörande utan behöver vara i kombination med goda villkor och utvecklingsmöjligheter.

Slutligen sista frågeställningen, vilka möjligheter som finns att stanna kvar inom rederiet över tid, där studien visar att praktiken fungerar som en inlärningsperiod till yrket och i många fall övergångsfas till framtida anställning. Resultatet visar att övergången oftast sker naturligt, särskilt när studenten visat ett positivt engagemang och passar in i gemenskapen. Långsiktigt kvarstannande påverkas främst av arbetsmiljön ombord, gemenskapen, karriärutveckling och att rederierna försöker anpassa individens livssituation med ett liv till sjöss. Men även att tydligen få mer ansvar är viktigt för att skapa ett långsiktigt engagemang i rederiet.

Det denna studie har kommit fram till är att rederiers arbete med att hantera praktiken för studenter på ett strukturerat sätt, bra handledare och att det finns bra arbetsmiljö ombord är det som stärker studenternas motivation och framtida karriärval. För att



möta framtida sjömannens behov så behöver rederier arbeta mer strukturerat och individanpassat.

7.1 Förslag på vidare studier

Vad kan göras för att förbättra informationen som går mellan skola, SUI och fartyg? Det är något som diskuterades mycket i våra intervjuer, vi fick intrycket att både skolan och SUI har lite att justera för att få till kommunikationen. Det är ett ämne som inte är så forskat på, det hade kunnat gynna sjöfarten framåt.

Vad tycker anställda är den största faktorn för att stanna kvar i rederiet? Vi undersökte detta utifrån rederiernas perspektiv, så att undersöka ifrån olika anställda kan vara något. Då kan man jämföra de olika parter för att komma med en lösning för att kunna uppnå bästa resultat.

Behöver skolan anpassa sig för att möta den yngre generationens förväntningar? Med en mer digitaliserad värld och osäkerhet kring framtiden, finns det något som behöver förändras för att få fler till programmet och få studenter att genomföra sin utbildning? Är de nyexaminerade studenterna redo att mönstra som befäl eller behöver man ändra utbildningen med mer fokus på simulator eller andra kurser?



Referenser

Aas, F., & Kronblad, A. (2021). *”Så länge ni sköter er bra och det verkar ni göra så är jag nöjd, så behöver jag inte lägga mig i”*: En kvalitativ studie om första linjens chefers psykosociala arbetsmiljö inom regional hälso- och sjukvård [Examensarbete, 15 hp, Umeå universitet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1548920/FULLTEXT01.pdf>

Abdulwahab, A., & Eliasson, M. (2025). *Vägen till examen: Hur studenters bakgrund och förståelse för yrket påverkar deras sjöbefälsutbildning* [Självständigt arbete på grundnivå, Linnéuniversitetet]. DiVA.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1960071/FULLTEXT01.pdf>

Al-Salmi, A., & Wintzell, P. (2021). *En effektiv praktik till sjöss: En studie om hur sjöbefälsstudenter upplever att sömnbrist, kontraktslängd och arbetstider påverkar kunskapsinhämtandet under den fartygsförlagda utbildningen* [Självständigt arbete, Linnéuniversitetet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1555326/FULLTEXT01.pdf>

Andersson, A., & Henwood, E. (2018). *Studieavhopp sjökaptensprogrammet: Från höga förväntningar till kursändring* [Självständigt arbete, Linnéuniversitetet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1220397/FULLTEXT01.pdf>

Andersson, H., Andersson, C., & Ljungberg, K. (2009). *Sjuksköterskors förutsättningar att handleda studenter* [Examensarbete, 15

hp]. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:222943/FULLTEXT01.pdf>

Boström, M., Boström, J., & Stark, K. (2025). *Handledning till sjöss: Tips på hur du kan bidra till en god lärsituation för kadetter under deras praktik ombord*.

Linnéuniversitetet.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2022). Mental health and psychological wellbeing of maritime personnel: A systematic review. *BMC Psychology*, 10, Article 145.

<https://doi.org/10.1186/s40359-022-00850-4>

Curiale, J. L. (2010). America's new glass ceiling: Unpaid internships and the Fair Labor Standards Act. *Hastings Law Journal*, 61(6), 1717–1762.

https://repository.uclawsf.edu/hastings_law_journal/vol61/iss6/8/

Danielsen, I., & Skoog, S. (2015). *Varför hoppar man av? En kvalitativ studie om åtta universitetsstudenters upplevelser om varför de tog beslutet om att avsluta sina*



studier innan examen [Självständigt arbete på grundnivå, Mittuniversitetet]. DiVA.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:919003/FULLTEXT01.pdf>

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>

Falk, L., & Joosten, S. (2020). *Livslång karriär till sjöss: En studie om motivation, livsval och vad som lockar den unga sjömannen att stanna inom yrket* [Självständigt arbete, Linnéuniversitetet].

<https://lnu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1430028>

Gillberg, G., Ivarsson, L., Palm, K., & Peixoto, A. (2023). Arbetstrivsel och arbetsmiljö. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 29(2). <https://doi.org/10.58236/aa.25421>

Granlund, J., & Persson, C. (2020). *Jaha, kommer du idag? En kartläggning av sjöingenjörstudenters upplevelse av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ombord under sin fartygsförlagda praktik* [Självständigt arbete, Linnéuniversitetet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1433034/FULLTEXT01.pdf>

Herzberg, F. (1959). *Motivation to work*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781315124827>

Heyns, M. M., & Kerr, M. D. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–10.

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.967>

Hora, M. T., Chen, Z., Parrott, E., & Her, P. (2020). Problematizing college internships: Exploring issues with access, program design and developmental outcomes. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(3), 235–252.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1254749.pdf>

Hult, C. (2012). *Sjömän och sjömansyrke 2010: En studie i attityder till arbete och yrke under olika skeden i sjömanlivet*. Sjöfartshögskolan, Linnéuniversitetet.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:515001/FULLTEXT01.pdf>

Hällqvist, F., & Mohlin, M. (2018). *Slopad prakticklön: En studie om hur svenska sjökaptensstudenter upplever de nya villkoren* [Examensarbete, Linnéuniversitetet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1208761/FULLTEXT01.pdf>

International Chamber of Shipping. (2024). *Explaining shipping*.

<https://www.ics-shipping.org/explaining/>



International Maritime Organization. (2021). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), including 2010 Manila Amendments*.

<https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/STCW-Convention.aspx>

Jakobsson, F., & Ström, M. (2017). *Handledning i praktiken: Handledares upplevelser av sjökaptensstudenter* [Självständigt arbete, 15 hp, Linnéuniversitetet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1094727/FULLTEXT01.pdf>

Jönsson, U., & Johansson, B. (2007). *Varför hoppar vissa studenter av sin högskoleutbildning?*

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1490537/FULLTEXT01.pdf>

Liu, G., Li, H., & Yu, J. (2024). Why do we not want to work onboard? An explanation of generational changes in seafarers' work values. *Ergonomics*, 68(11).

<https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2441443>

Macovei, C. M., & Marinescu-Bădălan, F. (2022). Managing different generations in the workplace. *Review of the Air Force Academy*, 20(1), 95–102.

https://www.researchgate.net/publication/361967501_Managing_Different_Generations_in_the_Workplace

Marden, E., & Ulfvengren, B. (2025). *Förbättrad samverkan mellan handledare och student inför fartygsförlagd utbildning: En studie av informationsutbytetets betydelse* [Självständigt arbete, Linnéuniversitetet].

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

McDonald, M., & Wilson-Mah, R. (2022). The role of mentorship in internships. *Papers on Postsecondary Learning and Teaching*, 5, 42–50.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1334377.pdf>

Parsons, E., & Broadbridge, A. M. (2006). Job motivation and satisfaction: Unpacking the key factors for charity shop managers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13(2), 121–131. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2005.08.013>

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), 417–428. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.05.003>

Robak, R. W., Chiffrieller, S. H., & Zappone, M. C. (2007). College students' motivations for money and subjective well-being. *Psychological Reports*, 100(1), 147–156. <https://doi.org/10.2466/pr0.100.1.147-156>



Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: The future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1–5.

https://www.researchgate.net/publication/305280948_UNDERSTANDING_THE_GENERATION_Z_THE_FUTURE_WORKFORCE

Stålberg, E., & Klofelt, J. (2025). *Avhopp inom sjökaptensutbildningen i samband med den första praktikperioden: Studenters upplevelser och orsaker* [Självständigt arbete, Linnéuniversitetet].

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1959925/FULLTEXT01.pdf>

Transportföretagen. (2025). *Tempen på sjöfartsbranschen 2025*.

<https://www.transportforetagen.se/globalassets/rapporter/kompetensforsorjning/2025/tempen-pa-sjofartsbranschen-2025.pdf>

Transportstyrelsen. (2025). *Förtroghetsutbildning*.

<https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/ombordanstallda/sjoman/behorighet/behorighetsguiden/ovriga-intyg-och-utbildningar/fortrogenhetsutbildning/>

Vetenskapsrådet. (2018). *Etik i forskningen*.

<https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html>



Bilaga 1.

Informationsbrev

Hej!

Våra namn är Andréé Borgström och Martin Hamel och vi studerar Sjökaptnsprogrammet vid Linnéuniversitetet. Vi hör av oss till er för att höra om ni har möjlighet att delta i vårt examensarbete som genomförs under termin 6, 2026.

Examensarbetet kommer undersöka de olika drivkrafterna för den yngre generationen, drivkrafter som kan skiljas sig åt jämfört med tidigare generationens sjömän. Syftet är att undersöka hur rederierna arbetar för att möta de blivande sjöfartsstudenternas förväntningar att vilja fortsätta sin utbildning och fortsätta arbeta till sjöss efter examen. Målet är att få en förståelse hur rederier arbetar för att underlätta för den nya generationens sjöfarare att kunna bli kvar inom yrket samt göra det lättare för rederier att anställa nya befäl. Studien genomförs med kvalitativa intervjuer och datainsamlingen sker genom semistrukturerade intervjuer.

Vi skulle vilja intervjua någon som har insikt om praktiken ombord, nyanställningar och personalhantering, exempelvis en HR-handläggare?

Intervjun beräknas ta cirka 30-45 minuter och kommer att genomföras digitalt, enligt vad som passar er bäst. Deltagandet är helt frivilligt och all information kommer att behandlas konfidentiellt. Respondenterna kommer att anonymiseras i examensarbetet, och insamlat material används enbart i denna uppsats.

Vi hoppas att ni finner studien intressant och har möjlighet att bidra med era erfarenheter och kunskaper. Självklart besvarar vi gärna eventuella frågor eller ger ytterligare information. Ni är även välkomna att kontakta vår handledare Magnus Boström (magnus.bostrom@lnu.se) vid behov.

Tack på förhand för er tid och ert övervägande.

Vänliga hälsningar,

Andréé Borgström, Martin Hamel



K4 Sjökapstensprogrammet

Sjöbefälshögskolan Kalmar

Våra kontaktuppgifter:

André Borgström: ab226hw@student.lnu.se Tel: +46735172782

Martin Hamel: mh226hi@student.lnu.se Tel: +46727175409



Bilaga 2.

Intervjuguide

I - Bakgrund

1. Kan du beskriva kort din roll i rederiet och ditt ansvar kring personal, utbildning eller praktiken?
2. Hur länge har du arbetat inom sjöfarten och i nuvarande organisation?
3. Hur ser din kontakt med sjöpersonal och studenter ut i ditt arbete?

II - Organisationens arbete med praktikens genomförande

4. Hur arbetar ni med att förbereda studenter inför deras praktikperiod?
 - Har ni någon strukturerad introduktion vid påmönstring?
 - Får handledare information om studenten innan påmönstring?
5. Vad för information får ni från SUI om studenten inför påmönstring?
 - Hade ni velat fått mer information om studenten innan påmönstring för att förbättra planeringen för studenten?
6. Hur arbetar ni med handledning av studenter under praktiken?
 - Får handledare utbildning eller stöd i sitt handledaruppdrag?
7. Hur säkerställer ni att studenter får arbetsuppgifter som bidrar till lärande och utveckling?
 - Hur balanseras rutinuppgifter mot mer avancerade arbetsuppgifter?
 - Följs studenternas progression upp under praktiken?
8. Hur arbetar ni för att inkludera studenter i den sociala gemenskapen ombord?
9. Finns det rutiner för att fånga upp och hantera eventuella problem eller negativa upplevelser under praktiken?
10. Hur följs studenternas arbetsuppgifter och arbetstider upp i relation till elevavtal och utbildningsplan?
 - Hur ser ni på elevavtalet och avlöna studenterna för en viss tid?
 - OM JA - Känns studenterna mer motiverade att arbeta när ni betalar lön till dem?
 - OM NEJ - Har ni märkt om elevers motivation har minskat sedan elev lönerna har tagits bort?

III - Rederiers arbete med att möta nya generationens förväntningar



1. Upplever ni att dagens sjöfartsstudenter och yngre sjömän har andra förväntningar än tidigare generationer?
 - På vilket sätt märks dessa skillnader?

Om ja - Hur har ni anpassat verksamheten efter detta?

Om nej - Vad upplever ni är oförändrat i studenternas förväntningar jämfört med tidigare generationer?
2. Vilka förväntningar upplever ni att studenter och yngre sjömän har när det gäller arbetsmiljö, ledarskap och kommunikation och feedback?
3. Hur arbetar ni med frågor kring arbetsmiljö, trivsel och psykiskt välmående för studenter?
 - Finns det stödresurser eller kontaktpersoner studenter kan vända sig till utöver besättningen ombord?
 - Hur hanterar ni konflikter eller kränkande särbehandling?
4. Hur har ni anpassat ert ledarskap eller sina arbetssätt för att möta dessa förändrade förväntningar?
5. Hur arbetar ni aktivt med frågor som rör arbetskultur, jargong och bemötande ombord? Utveckla.
6. Hur använder ni feedback från studenter och yngre sjömän i utvecklingen av verksamheten?
 - Finns det exempel på förändringar ni genomfört som ett direkt resultat av studenters eller unga sjömäns synpunkter?

III - Möjligheter att stanna kvar inom rederiet över tid

1. Hur arbetar ni för att studenter ska vilja fortsätta arbeta hos er efter examen?
 - Hur ser övergången från student till anställd ut?
2. Har ni kontakt med fartyget kring hur studenter presterar under sin praktik, och används den informationen vid eventuell framtida anställning?

Om ja- Vid vilken tidpunkt sker den här återkopplingen och utefter informationen hur beslutas det till framtida anställning

Om Nej - Finns det någon särskild anledning till att sådan kontakt inte sker i dagsläget?



Hur går rekrytering av tidigare praktikanter till istället?

3. Vilka möjligheter finns för karriärutveckling inom rederiet?
 - Hur arbetar ni med vidareutbildning eller kompetensutveckling?
4. Hur arbetar ni med att behålla personal när livssituationen förändras, exempelvis familjebildning?
 - Finns det möjlighet att arbeta iland eller i andra roller?
5. Hur arbetar ni med att skapa långsiktig motivation hos era sjömän?
 - Vilka faktorer upplever ni påverkar mest att personal stannar kvar?
6. Har ni identifierat några särskilda utmaningar i att rekrytera och behålla unga sjömän idag?
 - Vad tror ni dessa utmaningar beror på?
 - Vilka åtgärder arbetar ni med för att möta dessa utmaningar?
 - Övriga frågor eller något du vill tillägga

