

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

“En sjöman är alltid en sjöman”

Kränkningar och trakasserier bland sjömän på svenska fartyg - en
intervjustudie

Nicole Hodge och Emelie Widerström

Examensarbete 30 högskolepoäng
Psykologprogrammet
PM2519
Höstterminen 2017

Handledare: Mats Eklöf

“En sjöman är alltid en sjöman”

Kränkningar och trakasserier bland sjömän på svenska fartyg - en intervjustudie

Nicole Hodge och Emelie Widerström

Sammanfattning. Denna kvalitativa intervjustudie undersöker hur sjömän på svenska fartyg upplever att kränkningar/trakasserier yttrar sig ombord, hur det hanterats och påverkat den utsatte, samt tankar kring förebyggande insatser. Intervjumaterialet kodades genom tematisk analys och resulterade i fem huvudteman. Resultatet visar att kränkningar/trakasserier förekommer vertikalt, horisontellt och på alla nivåer, samt mellan och inom olika avledningar. Kränkningar/trakasserier kan yttras verbalt, fysiskt och som proceduriell orättvisa. Många väljer att inte rapportera om sådana händelser, eftersom de riskerar att exkluderas från arbetsgruppen och för att tidigare rapporteringar fått oönskad eller utebliven respons. Kollegor kan fungera som stöd, men även fungera medagerande. Intervjudeltagare önskar ledarskap som mer aktivt arbetar med arbetsmiljöfrågor, ökad medvetenhet kring kränkningar/trakasserier samt göra sjöfarten till en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor.

Arbetet till sjöss är riskfyllt och kan innebära fara (Carey, 2015). Inte enbart på grund av de självfallna faktorer som maskineri, skepp och hav kan medföra. Sjömän spenderar stora delar av sitt liv till sjöss, där utrymmet för mobbning och trakasserier är större än på de flesta arbetsplatser. Forskning föreslår bland annat att den isolerade arbetsmiljön gör sjömän mer sårbara för att bli utsatta för sådant (Carey, 2015).

Forskningsöversikter kring kränkande handlingar och trakasserier på arbetsplatser i allmänhet har visat på hög prevalens (Samnami & Singh, 2012; Branch, Ramsey & Barker, 2012). Förekomsten av kränkningar/trakasserier på arbetsplatser i Europa brukar hamna på mellan 10-20 % (Samnami & Singh, 2012; Branch m.fl., 2012). Vissa studier indikerar att 10 % av anställda någon gång under sitt arbetsliv har upplevt trakasserier eller kränkande handlingar på sin arbetsplats, och andra studier visar att upp emot 95 % av anställda någon gång under en femårsperiod varit med om sådana upplevelser (Samnami & Singh, 2012).

De senaste åren har media uppmärksammat rapporteringar om kränkningar och trakasserier ombord på svenska fartyg, främst med fokus på situationen för sjöfartsstudenter. År 2015 larmades det om att två sjöfartsstudenter blivit trakasserade under sin praktikperiod till sjöss (Bergman, 2015). Efter denna uppmärksammade händelse har Linnéuniversitetet, Chalmers, Sveriges Redareförening, Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Linnéstudenterna och Chalmers studentkår tillsammans tagit fram en strategi och handlingsplan för likabehandling ombord på svenska fartyg (Sjöström, 2017).

I det aktuella forskningsläget saknas en strukturerad analys över vad dessa kränkningar/trakasserier består av, under vilka omständigheter de kan inträffa och möjliga organisatoriska förutsättningar inom sjömansyrket. Ambitionen med detta arbete är att göra sådant bidrag till forskningen genom en fördjupning i den

psykosociala arbetsmiljön för sjömän på svenska fartyg, med fokus på kränkningar och trakasserier.

I litteraturen finns ett antal begrepp och definitioner för att beskriva trakasserier och kränkningar. Dessa definitioner och begrepp kan i stora drag delas upp i två grupper - socialpsykologiska begrepp och juridiska begrepp. Den juridiska aspekten av kränkningar och trakasserier kommer vi inte att fördjupa i denna uppsats. Fokus ligger på de socialpsykologiska aspekterna av fenomenet.

Hershcovis (2011) belyser det faktum att det inom forskningen finns varierande terminologi, men menar att mobbning verkar vara den term som används mest. Einarsen, Hoel, Zapf och Cooper (2011) hävdar att termerna trakasserier och mobbning är två utbytbara begrepp. Mobbning och systematiska kränkningar kan definieras på olika sätt. Eklöf (2017) beskriver att mobbningsprocesser innebär att en individ eller en mindre grupp utsätts för upptrappade konfliktbeteenden utan direkt koppling till sakfrågan. Blomberg (2016) förklarar mobbning på arbetsplatsen som konkreta beteenden och handlingar som skapar obehag, en känsla av förnedring och stress hos den som utsätts. Vidare kan det beskrivas som ett systematiskt beteende som pågår under en längre tid och ofta eskalerar och förvärras över tid (Blomberg, 2016; Matthiesen & Einarsen, 2007). Den utsatte personen hamnar i underläge till följd av eskaleringen och därmed får svårigheter att försvara sig själv. Handlingar av mobbningkaraktär kan vara både aktiva och passiva (Blomberg, 2016). Exempel på aktiva handlingar beskrivs bland annat som kritik, förolämpningar, psykiska och fysiska övergrepp. Passiva handlingar kan vara exempelvis utfrysning och social isolering.

Sjöfartförbundet inom den europeiska unionen (ECSA) och Europeiska transportarbetarförbundet (ETF)(2013) definierar kränkningar som klandervärda eller negativt präglade handlingar mot en enskild arbetstagare. Kränkningar är vanligen av återkommande natur och benämns ibland som ”kränkande särbehandling”. Detta är handlingar som har syftet att ställa arbetstagaren utanför en viss gemenskap. Trakasserier definieras som: uppträdande som kränker en individs värdighet som kan bestå i individens sexuella natur, nationalitet eller kultur (ECSA & ETF, 2013).

När begreppen trakasserier och kränkningar används inom ramen för detta arbete syftar vi på intervjudeltagarens beskrivning. Fokus i detta arbete är att utgå från intervjudeltagarnas definition av kränkningar och trakasserier, för att få en fördjupad kunskap kring vad begreppen inbegriper i den kontext vi undersöker, det vill säga, på svenska fartyg.

Forskning tyder på att risken för att utsättas för mobbning och kränkningar/trakasserier är förhöjd bland sjömän (Forsell, Erikson, Järvholm, Andersson, Lundh & Nilsson, 2015; Carey, 2015). Bakgrunden till denna intervjustudie är en rapport från Arbets- och miljömedicin vid namn *Arbetsmiljö och säkerhet på svenska fartyg* (Forsell m.fl., 2015). Denna rapport bygger på en webbaserad enkätundersökning bland sjömän registrerade i det svenska Sjömansregistret som indikerade att en relativt stor andel av deltagarna hade erfarenheter av kränkande handlingar och/eller trakasserier. Omkring en fjärdedel (24 %) av de som svarade på enkäten uppgav att de någon gång under de senaste 12 månaderna vid minst ett tillfälle blivit utsatta för kränkande handlingar och/eller trakasserier på sin arbetsplats. Av kvinnorna i studien var det 45 % (70 kvinnor), jämfört med 22 % av männen (322 män), som rapporterade om kränkningar/trakasserier. Andelen var alltså högre bland kvinnor, men även inom lägre befattningsgrader och bland yngre sjömän.

Vidare framkom i enkäten att det i majoriteten av fallen var chefen eller arbetsledaren som utsatte personen för kränkningar/trakasserier (49%), följt av medarbetare (34 %), passagerare (9%) och lägst andel någon annan kategori (8%). För kvinnor var det vanligast att medarbetaren var den som utsatte personen för kränkningar/trakasserier (46 %).

Det finns begränsad forskning kring bakgrundsfaktorer till kränkningar/trakasserier specifikt bland sjömän. Dock finns det mer allmän forskning kring orsakerna till mobbning. Leymann (1996) menar att mobbning inte enbart kan förklaras med miljö- eller individfaktorer åtskilt, utan förklarar mobbning som en dynamik mellan miljöns och individens egenskaper. Bakomliggande orsaksförhållanden till mobbning skulle kunna vara förhöjd allmän stressnivå, höga psykiska krav, frånvarande ledarskap (otydligt, svagt, konfliktundvikande) och förändringsprocesser (till exempel anställningsotrygghet) (Eklöf, 2017). Vidare beskriver Eklöf att de som mobbar, jämfört med de som blir utsatta för mobbning, rapporterar högre grad av *job strain*, det vill säga att personen upplever höga krav och små kontrollmöjligheter. Mobbning kan också förstås som ett händelseförlopp där den som mobbar reparerar dålig självkänsla eller sin identitet, på grund av att de kanske själva upplever sig som svaga eller utsatta för förtryck, genom att projicera detta på någon annan som uppfattas som svagare (Eklöf, 2017).

Att vara utsatt för mobbning kan ge såväl arbets- som hälsorelaterade effekter. Bland annat påverkar mobbning den psykiska och fysiska hälsan, och kan leda till exempelvis utbrändhet, ökad risk för uppsägning, minskad arbetstillfredsställelse och i värsta fall *Posttraumatiskt stressyndrom* (PTSD) (Birkeland-Nielsen & Einarsen, 2012). Annan forskning menar att effekterna av att bli utsatt för mobbning på arbetsplatsen kan förklaras med hjälp av kognitiva mekanismer (Ursin & Eriksen, 2004). Långvarig exponering för mobbning kan resultera i upprepad och kronisk kognitiv och fysiologisk aktivering. Långvarig fysiologisk aktivering, även kallat stress, försämrar på lång sikt hälsan och det psykologiska välbefinnandet.

Eklöf (2017) beskriver att mobbning och konflikter är exempel på problem som kan grunda sig i en dålig psykosocial arbetsmiljö och risken för att sådana problem uppstår ökar i en sådan kontext. Fokus i detta arbete ligger framför allt på den psykosociala arbetsmiljön, som är en del av det mer allomfattande begreppet arbetsmiljö. Den psykosociala arbetsmiljön är svår att isolera från det bredare begreppet, eftersom det genomsyrar alla delar av området och beskrivs därför som ett ibland svårfångat begrepp (TSFS, 2009). Eklöf (2017) gör ett försök att sammanfatta begreppet psykosocial arbetsmiljö som de psykiska krav arbetet medför och de (materiella, sociala och organisatoriska) resurser som finns för att hantera dessa psykiska krav: rättvisan i arbetsvillkoren, anställningstrygghet och hur organisationen värderar arbetstagarens hälsa och välbefinnande i relation till produktivitet och ekonomiskt utfall.

Forskning pekar på att det finns brister i den psykosociala arbetsmiljön för sjömän (McLaughlin, 2012). För individen i organisationen är upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön en betydelsefull utgångspunkt (Blomberg, 2016), eftersom upplevelsen av arbetssituationen bland annat kan ge hälsomässiga effekter. Den psykosociala arbetsmiljön har bland annat betydelse för individens prestationsförmåga, kognitiva funktion, samarbetsförmåga och hälsa (Eklöf, 2017).

McLaughlin (2012) menar att det pågår en negativ utveckling vad gäller sjöfarten som arbetsplats. Sjöfarten har under senare år blivit en mindre attraktiv

arbetsplats i industriländer, vilket innebär svårigheter att rekrytera och behålla sjömän på sina arbetsplatser. Orsakerna till detta förklaras bland annat med de stressorer, risker och utmaningar som sjömän möter i sin vardag. Några av dem är till exempel; långa perioder hemifrån, isolering från omvärlden, långa arbetspass, utmattning och höga nivåer av arbetsrelaterad stress (Allen, Wadsworth, & Smith, 2008; Carotenuto, Molino, Fasanaro & Amenta 2012; Iversen, 2012; MacLachlan, Kavanagh & Kay, 2012; Oldenburg, Baur & Schlaich, 2010).

Den stressor som omnämns mest frekvens i studier är det faktum att sjöfarten innebär långtidsseparation från hem och familj. (Carotenuto m.fl., 2012; Iversen, 2012). Denna stressor är speciellt uppenbar i de fall där individen har längre kontraktperioder, men är likväl en aspekt som mer eller mindre påverkar alla sjömän (Oldenburg m.fl., 2010). Bortsett från ensamhet som separationen från vänner och familj rapporterar sjömän också om social isolering till följd av livet ombord. Denna typ av isolering påverkas av nedskärningar av besättningsmedlemmar, korta skeppsvarvtider och otillräckligt med tid iland (Iversen, 2012; MacLachlan m.fl., 2012).

Andra arbetsrelaterade stressorer är faktorer som återfinns mer generellt på arbetsplatser, såsom: litet utrymme att påverka sin arbetssituation, stöd från ledning och kollegor, relationer på arbetet, arbetstagarens roll i organisationen samt arbets säkerhet (Iversen, 2012). Om dessa faktorer inte upplevs tillfredsställande kan de bland annat leda till stresssymptom som sömnlöshet, koncentrationssvårigheter och ångest. På längre sikt kan sådana symptom även leda till utbrändhet.

Det finns begränsad forskning kring psykisk ohälsa bland sjömän (MacLachlan m.fl., 2012; Carter, 2011). De studier som finns fokuserar många gånger på utmattning och utmattningssymptom hos sjömän, eftersom det anses vara den viktigaste riskfaktorn för sjöfartsolyckor och som kan ge allvarliga miljömässiga och ekonomiska konsekvenser (Carotenuto m.fl., 2012; Iversen, 2012; Oldenburg m.fl., 2010). Värt att tillägga är att det finns forskning som visar på att suicidsiffran är högre bland sjömän (5,9 %), jämfört med allmänna siffror (1,2-2 %) (Iversen, 2012). Detta förklarar Iversen (2012) med att psykisk ohälsa bland sjömän är vanligt. En annan studie pekar på att suicidrisken är högre bland besättning i lägre positioner, jämfört med högre befattningspositioner (Roberts, Jaremin, Chalasani, & Rodgers, 2009).

Denna intervjustudie utgår från observationen att det förekommer förhöjd risk för kränkningar och trakasserier ombord på svenska fartyg och att detta leder till lidande för den som utsätts. Detta baseras dels på Forsell m.fl. (2015) samt annan tidigare forskning kring kränkningar och trakasserier i arbetsmiljön, som tyder på att kränkande handlingar och mobbning tycks vara påfallande vanligt bland sjömän. Därför var det av intresse att undersöka hur sjömän uppfattar och tolkar kränkningar/trakasserier. Det finns allmän kunskap om effekter och orsaker till kränkningar/trakasserier på arbetsplatser, men begränsad forskning som undersökt detta specifikt bland sjömän. Tidigare forskning kring mer allmän kunskap om orsaksfaktorer lyfter fram olika sociala och organisatoriska faktorer, till exempel ledarskap och organisationskultur som normaliserar och accepterar kränkningar/trakasserier (Leymann 1996; Eklöf, 2017; Blomberg, 2016). Hanteringen av mobbning blir således att inte ta itu med problemen. Därför var det av intresse att undersöka hur mobbning hanteras inom sjöfart. Omständigheter som kan tänkas leda till en förhöjd risk för kränkningar/trakasserier bland sjömän föreslås vara olika arbetsmiljömässiga faktorer till sjöss, till exempel: den hierarkiska strukturen ombord på fartyg med strikt uppdelning mellan olika befattningar och åtskilda chefslinjer, de isoleringsfaktorer som sjöfartslivet innebär samt skev

fördelning mellan kvinnor och män. I enkätstudien som utfördes av Arbets-och miljömedicin (Forsell m.fl., 2015) framkom att mindre än 10 % av besättningen inom däck och maskin är kvinnor.

Undersökningsfrågor/frågeställningar

Detta är en kvalitativ intervjustudie med induktiv ansats som syftar till att skapa en större förståelse för kränkningar och trakasserier på svenska fartyg. Syftet med studien är att skapa en djupare förståelse för intervjupersonernas subjektiva upplevelse av:

- 1) hur dessa kränkningar och trakasserier konkret yttrar sig ombord,
- 2) arbetsmiljömässiga faktorer och andra orsaksfaktorer till kränkningar och trakasserier,
- 3) hur trakasserier och kränkningar har hanterats (av den utsatta, kollegor, befälhavare och rederi),
- 4) vilken påverkan eller vilka konsekvenser trakasserier och kränkningar har inneburit för de som drabbats samt
- 5) hur sjömän tänker att det går att jobba förebyggande för kränkningar och trakasserier ombord.

Metod

Litteratursökning

Litteratur på ämnet inhämtades med sökning efter forskningsartiklar på databaserna PsychInfo och GoogleScholar. Sökord som användes var bland annat: "seafarer+ harassment", "seafarer+ working environment", "seafarer+ bullying", "working environment+ bullying", "working environment+ harassment", "sjömän+ mobbning", "svenska fartyg+ arbetsmiljö", "arbetsmiljö+ mobbning". Urvalet av forskningslitteratur baserades på huruvida artikeln var aktuell i tid och hade peer-reviews. Dessutom användes referenslistor från forskning kring det undersökta ämnet för att söka vidare på relevanta artiklar. Böcker på det undersökta ämnet samt böcker om mer generell arbetsmiljö och dess påverkan på individen användes också.

Intervjustudie

Urval. Målgruppen för denna intervjustudie var sjömän registrerade i det svenska Sjömansregistret och i webbenkäten utförd av Forsell m.fl. (2015) som svarat att de upplevt kränkningar och/eller trakasserier ombord på arbetsplatsen. Av dessa 392 personer hade 81 personer uppgett att de kunde tänka sig delta i vidare studier. Kontaktinformation inhämtades från Arbets- och miljömedicin på Sahlgrenska Universitetssjukhuset och en tillfrågan om att delta samt information kring studiens syfte skickades ut till samtliga personer. Av de 81 personer som tillfrågades svarade 29 personer. Av de som svarade genomfördes intervjuer med 13 personer. Antalet deltagare bestämdes utifrån de tidsmässiga ramar som fanns. Urvalet gjordes av praktiska och tidsmässiga skäl utifrån en närhetsprincip. Kön och befattning togs också i beaktning eftersom så stor spridning som möjligt ville uppnås i intervjumaterialet. Detta

innebar således att vissa potentiella deltagare valdes bort, eftersom vi tänkte att individer i olika åldrar, befattningspositioner och av olika kön kunde bidra med olika synvinklar och med variation i intervjumaterialet.

Deltagare. Sammanlagt hölls intervjuer med sex kvinnor och sju män mellan 28 och 67 år. Bland deltagarna fanns personer med varierande erfarenhet, från personer som nyligen börjat arbetat till sjöss till personer som gått i pension. Intervjudeltagarna hade olika befattningar: en överstyrman, två befälhavare, en matros, två förstamaskinister, två andremaskinister, fyra andrestyrmän och en chief. En av deltagarna hade nyligen slutat arbeta till sjöss och två av deltagarna var idag pensionerade. Majoriteten av intervjudeltagarna hade egna erfarenheter av att bli utsatta för kränkningar/trakasserier på sin arbetsplats till sjöss. Några deltagare hade erfarenheter av att vara vittnen till sådana händelser under arbetstid. Av sekretesskäl väljer vi att inte beskriva deltagarna mer ingående.

Datainsamling- semistrukturerade intervjuer baserade på critical incident-teknik (CIT). Inför intervjuerna utformades en semi-strukturerad intervjuguide (se bilaga 2) med utgångspunkt i critical incident- tekniken. CIT är en kvalitativ och systematisk intervjuteknik för att inhämta deskriptiv data från intervjudeltagare (Sharoff, 2008). Metoden är utvecklad av Flanagan (1954) som definierar de observerade, kritiska händelserna på följande vis: med en händelse (incident) menas varje observerbar mänsklig aktivitet som är tillräckligt fullständig i sig själv för att tillåta slutsatser och förutsägelser av aktiviteten. För att vara kritisk (critical) måste händelsen inträffa i en situation där ändamålet med aktiviteten är helt klar för observatören och där dess följd eller konsekvens är helt klar till sin effekt (Flanagan, 1954). CIT är kortfattat tänkt att användas för att samla in uppgifter gällande specifika beteenden från de som befinner sig i situationer där beteendet framträder.

Intervjuerna strukturerades utifrån frågeställningarna, med syfte att få en djupare förståelse för hur kränkningar/trakasserier konkret yttrar sig ombord, bakomliggande arbetsmiljömässiga faktorer och andra orsaksfaktorer, hur trakasserier har hanterats (av den utsatta, kollegor, befälhavare och rederi), vilken påverkan eller vilka konsekvenser trakasserier har inneburit för dem som drabbats samt hur intervjupersonerna tänker att det går att jobba förebyggande mot kränkningar och trakasserier ombord.

Intervjuerna genomfördes i miljöer där intervjupersonerna upplevde sig trygga, med tanke på ämne för intervjun och risken för att ytterligare bli utpekade och utsatta för mer kränkningar/trakasserier. Plats för intervju planerades i samråd med intervjudeltagaren, så att både intervjudeltagare och intervjuare kände sig bekväma.

Totalt genomfördes 13 intervjuer. Fem intervjuer genomfördes på Psykologiska Institutionen vid Göteborgs Universitet. Tre intervjuer genomfördes i Stockholm på Scandic Sjöfartshotell. En intervju genomfördes i Uppsala på Arbets- och miljömedicin, Akademiska Sjukhuset, Uppsala universitet. De fyra sista intervjuerna genomfördes av praktiska skäl via telefon.

Vid varje intervjutillfälle underrättades intervjudeltagaren om ljudinspelning och fick möjlighet att ta ställning till detta. Vidare informerades deltagarna om studiens frivillighet och anonymitet samt att personen i fråga när som helst kan och utan förklaringar avbryta sitt deltagande. Vi informerade även om sekretess och personuppgiftsansvar, det vill säga, att redovisningen av resultaten kommer att vara helt anonym och att data kommer att förvaras så att endast behöriga forskare har tillgång till dem. Deltagarna fick signera en samtyckesblankett där de undertecknat att de tagit del

av och förstått ovanstående information. Vid telefonintervjuer fick intervjudeltagarna samma information och en förfrågan om muntligt samtycke.

Efter introduktion och signerad samtyckesblankett inleddes intervjun med frågan: *“Vill du berätta hur din arbetsituation ser ut i dagsläget, exempelvis vilken befattning och vilka arbetsuppgifter du har ombord?”*. Vidare ställdes frågorna: *“Vad innebär trakasserier och kränkningar för dig?”*, *“Har du blivit utsatt för trakasserier och kränkningar på arbetet vid ett eller flertal tillfällen?”* och senare huvudfrågan; *“Beskriv ett tillfälle där du har blivit utsatt för trakasserier och kränkningar”*. I de fall intervjudeltagaren inte hade egna erfarenheter av att bli utsatt men bevittnat kränkningar/trakasserier omformulerades frågan som följer: *“Beskriv ett tillfälle då du bevittnat trakasserier och kränkningar”*. Till huvudfrågan förberedde vi ett antal utforskande följdfrågor, se bilaga 2. I många intervjuer behövdes inte samtliga följdfrågor ställas, eftersom intervjudeltagaren i sin berättelse redan besvarat dessa. I vissa intervjuer berättade intervjudeltagaren omfattande om en händelse, i andra fall då intervjudeltagare berättade kort om en händelse som i sin natur inte kunde beskrivas mer ingående, ombads deltagaren att om möjligt ge fler exempel.

Dataanalys- tematisk analys på semantisk nivå. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades. Intervjumaterialet analyserades av båda intervjuare genom tematisk analys i enlighet med Braun och Clarkes (2006) metod. Vidare analyserades materialet på en semantisk nivå, vilket innebär att intervjumaterialet analyserades i enlighet med det deltagarna uttryckte. Kodningen utgick från en induktiv ansats med utgångspunkt i frågeställningarna och intervjuerna kodades manuellt av båda intervjuare. Kodningen grupperades sedan in i kodträd, diskuterades i samråd med handledare och resulterade i fem övergripande teman. Dessa presenteras var för sig under var sin underrubrik i resultatet. Till varje övergripande tema finns även ett antal underteman.

Exempel på tematisering

Rådata: *“...en tjej [kollega] blev upptröskt när hon åkte hiss med ett befäl, så tryckte han upp henne mot väggen och försökte hångla med henne. Och det är ganska grovt liksom. Och han gjorde det igen.”*

Kod: Exempel på hur kränkningar/trakasserier kan yttra sig.

Tema: Hur yttrar sig kränkningar/trakasserier till sjöss?

Undertema: Fysiska kränkningar/trakasserier.

Forskningsetiska överväganden. Denna studie etikgodkändes som ett sekreterarärendande vid Regionala Etikprövningsnämnden i Göteborg och var ett tillägg till en tidigare godkänd etikansökan (diarienummer 811-12). Intervjuerna berörde erfarenheter förknippade med eventuellt lidande och det fanns en viss risk att lidandet aktualiseras i samband med intervjuerna; å andra sidan kunde möjligheten att tala om vad en varit med om medföra lättnad och minskat lidande. Om allvarliga individuella hälsoproblem aktualiserades under intervjuerna var det bestämt att vederbörande intervjudeltagare skulle erbjudas telefonkontakt med projektmedverkande överläkare vid Arbets- och miljömedicin på Norrlands universitetssjukhus för professionell rådgivning om var personen bör vända sig.

Ingen ekonomisk ersättning utgick till intervjudeltagarna, det var individens egen motivation och villighet att berätta om sina erfarenheter på ämnet som resulterade i ett deltagande.

Resultat

Syftet med studien är att skapa en djupare förståelse för intervjupersonernas subjektiva upplevelse av:

- 1) hur dessa kränkningar och trakasserier konkret yttrar sig ombord,
- 2) arbetsmiljömässiga faktorer och andra orsaksfaktorer till kränkningar och trakasserier,
- 3) hur trakasserier och kränkningar har hanterats (av den utsatta, kollegor, befälhavare och rederi),
- 4) vilken påverkan eller vilka konsekvenser trakasserier och kränkningar har inneburit för de som drabbats samt
- 5) hur sjömän tänker att det går att jobba förebyggande för kränkningar och trakasserier ombord.

Analysen resulterade i fem teman och sexton underteman som presenteras översiktligt nedan, för att senare redovisas mer i detalj var för sig. Överlag gjordes ingen skillnad på begreppen kränkningar och trakasserier i intervjuerna, därför används de här synonymt.

Tabell 1

Fem huvudteman samt sexton underteman

Huvudtema	Undertema
1. Hur yttrar sig kränkningar och trakasserier till sjöss?	1.1 Fysiska kränkningar och trakasserier, 1.2 Verbala kränkningar och trakasserier, 1.3 Kränkningar/trakasserier till följd av organisatoriska beslut
2. Vad identifieras som tänkbara orsaker till kränkningar och trakasserier ombord?	2.1 Att avvika från "sjömansnormen" ökar risken för kränkningar och trakasserier, 2.2 Isolerad miljö, långa turer, alkohol och grupptillhörighet, 2.3 En tilltagande internationell besättning uppfattas både som problematiskt och oproblemiskt, 2.4 Statushierarkier, formella hierarkier och funktionella subgrupperingar: för- och nackdelar.
3. Hur hanteras kränkningar och trakasserier till sjöss av olika aktörer och observatörer?	3.1 Rapportering motverkas av anställningsotrygghet, svårigheter att vara anonym, riskacceptans och oklarheter om rapporteringsvägar, 3.2 Anmälningar om kränkningar och trakasserier har fått olika utfall, 3.3 Kollegor kan fungera som stöd men även förstärka oönskade beteenden, 3.4 Befälhavare och rederi väljer många

	gångar att blunda för kränkningar och trakasserier.
4. Vilken påverkan och vilka konsekvenser får kränkningar och trakasserier till sjöss?	4.1 Att anpassa sig till de normer som råder till sjöss blir en hanteringsstrategi på grund av begränsade möjligheter att påverka sin situation, 4.2 Avsaknaden av tydliga konsekvenser eller oönskad respons har minskat anmälningsbenägenheten.
5. Hur ska vi styra båten för att komma på rätt kurs?	5.1 Vi behöver en ledning som mer aktivt arbetar med arbetsmiljöfrågor, 5.2 Vi behöver ökad medvetenhet kring dessa frågor, 5.3 Vi behöver göra sjöfarten till en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor.

1. Hur yttrar sig kränkningar och trakasserier till sjöss?

I intervjumaterialet beskrevs att kränkningar/trakasserier till sjöss kan ta sig uttryck både verbalt och fysiskt. Det framkom även att kränkningar/trakasserier kan yttra sig som upplevda orättvisor förknippade med organisatoriska beslut. Intervjudeltagare beskrev bland annat kränkningar/trakasserier som ett sätt att förolämpa en annan individs värdighet, integritet eller personliga karaktär. Detta yttrade sig många gånger som oönskade sexuella närmanden och anspelningar, verbala nedtryckningar, att upprepade gånger bli nekad semester och rasistiska antydningar.

Intervjudeltagare beskrev att kränkningar och trakasserier förekommer horisontellt, vertikalt och på alla nivåer. Det förekom mellan olika avdelningar och kategorier av personal ombord: mellan åldersgrupper, befattningar, erfarna/oerfarna, över- och underordnade, olika kön och nationaliteter. Vidare beskrevs kränkningarna/trakasserier som en metod att etablera "hackordningen" och den sociala ordningen ombord.

"Det är ju både mellan kategorier [olika befattningar] ombord, att några retas med några andra... mellan olika åldrar, att de som kanske tycker att de har varit till sjöss hela livet har rätt att putta till elever eller ah vad ska man säga... De som är yngre i alla fall. Som har lägre befattning kanske. Och det är mellan överordnade och underordnade lite grann. Det är... ah så också det här med tjejer och killar."

"...för många är det väl ett sätt att etablera hackordningen och den sociala ordningen ombord /.../ med liksom befälhavaren men även med andra som har liksom använt den metoden så sätt. Men även bland kollegor och mellan kollegor. Mellan nationaliteter också."

1.1. Fysiska kränkningar och trakasserier. De exempel på fysiska kränkningar/trakasserier som framkom i intervjuerna var framför allt av sexuell karaktär; att ta någon på rumpen, pussar, att en blir uppträckt mot en vägg eller bli utsatt för annan oönskad närkontakt. I intervjuerna var det framför allt kvinnor som rapporterade om att de blivit utsatta för sexuella kränkningar/trakasserier av män, men

även tvärtom förekom. Ett exempel på det är en manlig deltagare som berättade om då han blev tvingad att framför en grupp kvinnliga kollegor dra ner byxorna för inspektion. Intervjudeltagare beskrev även kränkningar/trakasserier genom exempel på sexuella anspelningar, som att kollegor under natten har knackat på hytten och ringt oönskade samtal till intervjudeltagarens telefon. Andra exempel på fysiska kränkningar/trakasserier som gavs var att genom fysiska handlingar kränka en individs integritet; ett exempel på det var att en grupp kollegor vid upprepade tillfällen hängt upp kalsonger på en manlig kollegas dörrhandtag till hytten eller att i en instängd situation och upprepade gånger bli uppträckt mot väggen och utsatt för ovälkomna, sexuella handlingar.

“...en tjej [kollega] blev uppträckt när hon åkte hiss med ett befäl, så tryckte han upp henne mot väggen och försökte hångla med henne. Och det är ganska grovt liksom. Och han gjorde det igen.”

Att använda en för andra tydligt hörbar ringsignal med rasistisk antydning var ett exempel som framkom på kränkningar/trakasserier som har att göra med hur fördomar kring annan etnisk bakgrund eller kultur kan ta sig uttryck.

“... han [kollega] hade ett alarm på sin mobil... det var då ett utrop från moské och det var liksom en moskéutropare där då och sen en kulspruta och sen var det tyst. Det tyckte han var jätteroligt.”

1.2. Verbala kränkningar och trakasserier. Exempel på verbala kränkningar/trakasserier som intervjudeltagarna uppmärksammade var bland annat användningen av härskartekniker (”lilla gumman”, ”lilla vännen”), nedsättande kommentarer, ordvitsar, utfrysningar och att förlöjliga intervjudeltagaren. Detta kunde handla om att sätta sig till doms över någon annans kropp, förminska någon eller yttra ovälkomna inviter till hytten eller kommentarer som kränker ens utseende, personliga karaktär, kön eller sexualitet. Ett annat konkret exempel var att beordra någon att göra ”skitjobbet”. Eleverna råkade ofta ut för att göra denna typ av arbete, för att påvisa att de är längst ner i hierarkin.

“...och då liksom så fort jag böjde mig ner och skulle ta någonting då kommenterade han [handledare] på min kropp... eh... han typ förklarade för mig hur jag skulle göra för att inte liksom... ah jag fick inte bli fet för då skulle ingen man vilja ha mig.”

“Dels är det väl av sexuell natur eller att man gör sexuella anspelningar och så vidare. Sen är det ju också såna här nedtryckningar eller härskartekniker. Men också kön och homosexualitet. Eller bara utseende, hur folk ser ut. Om folk gör narr av det är också kränkningar.”

Andra exempel som togs upp i intervjuerna var att ifrågasätta någons kompetens, att köra över någon för att visa sin makt samt att testa eller inte respektera en individs personliga gränser. Intervjupersoner rapporterade även om brist på stöd i form av positiv feedback och att en istället möttes av kritik, även om intervjudeltagare var äldre och hade mycket erfarenhet av yrket.

“... men om man inte respekterar sin motpartner utan brutalt kör över personen för att visa sin position då och inte är lyhörd för den andra.”

“... mer antydningar och... lite testa kanske. Testa hur man reagerar på saker. Prova hur långt man kan gå.”

1.3. Kränkningar och trakasserier till följd av organisatoriska beslut. Vissa intervjudeltagare uppgav exempel på kränkningar/trakasserier som skiljer sig något från de andra exemplen. Här handlade det om hur rederiet vid beslutsfattande prioriterade mellan respekt för individens hälsa och pengar. Ett exempel handlade om en person som brutit benet och tvingades fortsätta arbeta, eftersom sjukskrivning skulle kosta rederiet mycket pengar. Detta rör sig således mer om hur de organisatoriska besluten inte tar hänsyn till individens begränsningar och välmående och utsätter denne för en risk, snarare än vad kollegor utsätter varandra för. Vilket skulle kunna beskrivas som en typ av proceduriell orättvisa eller dåligt säkerhetsklimat. Andra exempel på detta som framkom i intervjumaterialet var deltagare som upprepade gånger blivit nekade semester. En annan intervjudeltagare hade blivit tvungen att anta ett schema som innebar att täcka upp för personer som inte ville arbeta obekväma arbetstimmar, till följd av orättvisa beslut inom organisationen.

”...han bröt ett ben [...] en fraktur fick han i benet där, eller i knäskålen på något sätt. Vi ville ju skicka hem honom och... men rederiet då, engelsmännen, satte sig emot detta. Att han pignar väl till snart så ni kan väl ha kvar honom ombord. [...] inte skicka hem honom för det kostar rederiet massa pengar då.”

”Så de här nattimmarna som överstyrman hade för att han skulle upp och ta hand om mitt i natten där, det la man över på andrestyrmän då. Så då fick vi ju fler obekväma arbetstimmar då. Och det här kompenserar man inte utan vi fick en tyngre arbetsbörda där.”

2. Vad identifieras som tänkbara orsaker till kränkningar och trakasserier ombord?

Intervjudeltagarna beskrev ett antal faktorer i arbetsmiljön till sjöss som de tänker kan öka risken för kränkningar/trakasserier: att avvika från ”sjömansnormen”, olika isoleringsfaktorer (det faktum att sjömän är borta i längre turer och har begränsad kontakt med omvärlden), alkoholkonsumtion samt att det är en tilltagande internationell besättning och en hierarkiskt strukturerad organisation.

2.1. Att avvika från “sjömansnormen” ökar risken för kränkningar och trakasserier. Intervjupersoner upplevde att de inte riktigt är på det klara med bakgrunden eller orsakerna till att det förekommer kränkningar/trakasserier ombord. De beskrev dock att den som blir utsatt många gånger på något sätt avvek från den generella normen och inte passade in i den typiska “sjömansmallen” som finns ombord, till exempel gällande faktorer som utseende, fysisk hälsa, ålder, sexualitet, etnicitet eller kön. Om någon upplevdes som ”udda” eller annorlunda kunde hen således löpa större risk att bli utsatt, i synnerhet om en var elev, yngre och/eller kvinna.

“... eller jag vet att folk kan vara lite extra elaka mot elever just för att man har lite udda elever ibland så. Att de inte alltid passar in. Och då är det många som tillåter sig att... ah... att man, jag vet inte, men i mitt fall blev ju trakasserierna att man inkompetensförklarar.”

“... man var yngre. Man var mer oerfaren och man var elev. Så man var ju lägst bland de lägsta och lovligt byte ungefär.”

Intervjudeltagare lyfte att framför allt kvinnor hade svårare att bli accepterade ombord, eftersom de många gånger är en minoritetsgrupp ombord och därför löper större risk att bli utsatta för kränkningar/trakasserier. I intervjuerna talades det många gånger om kvinnor som blivit utsatta av män men att även omvänt förekommer i vissa fall, huvudsakligen inom de avdelningar där det arbetar flest kvinnor (till exempel inom hotellavdelningen).

“... och där uttryckte ju skepparen då på vägen att han inte tycker om tjejer till sjöss, de ska inte vara med helt enkelt.”

“Jag tänker mest typ sexuella trakasserier /.../ Jag tror alla tjejer till sjöss har blivit utsatta för det.”

Många beskrev denna sjömansroll som en livsstil och förklarade att en sjöman är sjöman även när hen går iland. Värderingar kopplade till denna sjömansroll var bland annat att kunna tala för sig, argumentera sakligt och klara sig bra på egen hand. Flera beskrev att jargongen kunde vara hård och burdus och att det förekommer mycket könsord. ”Vulgär” och ”brutal” var ord som användes för att beskriva jargongen ombord. I intervjuerna beskrevs även en norm om att inte prata om vissa saker, till exempel om känslor eller om att bli utsatt för mobbning. Att visa sig känslig eller uttrycka lidande var inte en del av sjömansrollen.

“Det pratas ju väldigt tyst också. För det är ju känsligt ombord.”

“... de flesta är nog ganska fega så det är nog inte så att det är någon som vågar säga vad man tycker och tänker.”

Intervjudeltagare diskuterade även andra normer än könsnormer som kunde ligga till grund för kränkningar/trakasserier, till exempel normer gällande etnisk bakgrund eller kultur. Det kunde också handla om normer om sjömansyrket som en livsstil (”en sjöman är alltid en sjöman”) och att man som sjöman bör spendera hela sitt yrkesverksamma liv till sjöss. Att ha en arbetsbakgrund inom ett annat yrkesområde beskrivs också som en anledning till att kränka/trakassera någon ombord. Ett sätt att råda bot på kränkningar/trakasserier skulle således kunna vara att arbeta för mer tillåtande attityder till andra erfarenheter och kunskaper.

“Men det är samma om det är någon som... det kan ha med språk att göra, bakgrund. /.../ Kommer någon från andra länder eller kulturer, det kan vara folk som har jobbat med något annat innan... de kan ju råka lite illa ut.”

Intervjupersoner påpekade att det är ett mansdominerat yrke och att det finns tydliga könsnormer ombord. Flera beskrev att besättningen till stor del utgår ifrån en mansnorm och att kvinnans ställning ombord är mer ifrågasatt. Detta innebar att framför allt kvinnor i större utsträckning anpassade sig efter de könsnormer (”hård och tuff”) som existerar, eftersom vissa intervjudeltagare lyfte att sjömansyrket är förknippat med

att vara en normativ man. Många såg därför yrket som en del av sin manlighet, och därför kunde motsättningar mellan kön uppstå.

“Jargongen kan ju vara lite hård. /.../ Nu får vi ju in mer tjejer och jag tror att det är, det blir lite så [stöter nävarna mot varandra]. Eh... de kanske inte riktigt är beredda på det och ah... vi som har varit med ett tag kanske har lite svårt att anpassa oss också.”

“... men det är väl det här klassiska om man inte passar in i deras världs. Jag kan tänka mig att en del sjömän har svårt för tjejer just för att de ser det som en del av sin manlighet att vara sjömän. Det heter ju till och med sjömän.”

“Tillbaka till den här... miljön kan vara väldigt brutal då. Vulgär va. Så det kan ju vara svårt att klara sig, ah, som tjej eller lite vekare eller så där.”

2.2. Isolerad miljö, långa turer, alkohol och grupptillhörighet. Livet till sjöss innebär en isolerad miljö där besättningen lever nära varandra och möjligheterna till privatliv är begränsat. Besättningen är dessutom ofta ute i längre perioder. I intervjuerna beskrevs att det därför är viktigt för besättningen att bibehålla sammanhållningen och för individen att få tillhöra gruppen. Begränsad kontakt med omvärlden och begränsade möjligheter att dra sig undan var också faktorer som intervjudeltagarna beskrev ökar risken för kränkningar och trakasserier, samt gjorde det svårare att hantera sådana situationer på ett önskvärt sätt. Till skillnad från arbetslivet i land, där individen kan lämna sin arbetsplats om så önskas, är detta praktiskt omöjligt till sjöss. Detta bidrog till att individens sämre sidor kunde komma till uttryck på arbetsplatsen och att konflikter och antipatier inte fick möjlighet att vila mellan arbetspass, samt gjorde det svårt för drabbade att hitta ett fredat utrymme.

“Man lever väldigt nära varandra. Och på den båten som jag är nu är vi sex personer ombord och jag delar badrum med tre andra män. /.../ Man kommer rätt så nära varandra, det tar inte lång tid innan man lär känna varandras dåliga sidor också. Det kan vara rätt intensivt och sällan är man helt själv.”

“Man vet ju ganska mycket om dom [kollegor] så det är en speciell miljö. Så det är klart om man ogillar varandra så blir det ännu tydligare. Man kommer inte ifrån varandra.”

Intervjudeltagare lyfte att alkoholkonsumtionen ombord har minskat till följd av striktare alkoholicy och att det på vissa båtar råder nolltolerans. De beskrev dock att alkoholkonsumtion fortfarande förekommer på vissa båtar och det beskrevs i denna kontext både som en fördel och en nackdel. Alkoholpåverkan kunde göra att oönskade handlingar blev mer sannolika samt att kränkningar/trakasserier ursäktades med att det hände ”på fyllan”. Alkoholpåverkan kunde också leda till att kollegor lättare tappade uppfattningen om vad som är acceptabelt att göra eller säga, samtidigt som det kunde göra intervjudeltagaren mindre uppmärksam på kränkande/trakasserande handlingar. Dock påpekades att samvaron kring ett glas även kunde bidra till att konflikter kunnat lösas.

“Och eh... så är det ju det här med alkohol också till och från. På vissa båtar har det gjorts så att man har löst konflikterna och det har fungerat bra för att

man har druckit öl ihop och man har löst det på det sättet. På andra sidan eller på andra ställen har det gjort precis tvärtom.”

“... det är vanligt att folk börjar tafsade när de blir lite fulla och sånt där, chieffen då som är min högsta chef eller vad man ska säga han tafsade på mig på fyllan.”

“Och då helt plötsligt smyger han upp handen och lägger den på mitt lår. Fast vi inte har en sån relation överhuvudtaget. Och det fattade jag ju inte riktigt då för ni vet när man själv är lite packad och öhh fattar inte. Men sen kom jag på det dagen efter att fan han satt ju och tafsade på mig liksom. Det är svåra situationer.”

Vidare beskrevs det i intervjuerna att den isolerade miljön medför kollektiva normer och att det således blir viktigt för den enskilde individen att bli inkluderad i gruppen. För individen innebar det en risk att bete sig på ett sätt som uppfattas som avvikande, eftersom det kunde leda till utanförskap eller att risken för att bli utsatt för kränkningar/trakasserier ökade. Utanförskap kunde även minska benägenheten att anmäla om kränkningar/trakasserier, eftersom rapportering om kränkningar/trakasserier kunde innebära ytterligare distansering från resten av arbetsgruppen. Den starka grupsammanhållningen kunde skapa en upplevelse av att vara kränkt av en grupp snarare än av den individ som utförde de negativa handlingarna. I de fall fanns det ingen att vända sig till för att uttrycka missnöje, eftersom hela gruppen upplevdes som den kränkande parten.

“Vad som är svårt till sjöss är för att... Det är ett starkt kollektiv. Man är så... tätt... och det finns ingen att klaga till. Så man har ingen att vända sig till.”

“Det jag tycker är jobbigast det är när det är sådana här kollektiva grejer. Det vill säga det är inte en person som på något sätt trakasserar eller är dum mot en annan utan när det är kollektiv. Det är det som är svårt.”

2.3. En tilltagande internationell besättning uppfattas både som problematiskt och oproblemiskt. Det blir allt vanligare med internationella besättningar till sjöss. På båtar med internationell besättning riskerade det att bli grupperingar efter etnicitet och därmed bli en mer segregerad arbetsmiljö. I intervjuerna påpekades att det kan vara svårt att förhandla om regler och policys till sjöss, eftersom att en internationell arbetsmiljö innebär att rederier behöver komma överens mellan olika länder.

“Eh och då blev det så språkuppdelat, som jag la märke till. Då var det ett bord där det satt skandinaver, ett engelsktalande, ett rysktalande, ett för filippinare och där det satt en ensam kanadensare.”

“Sorry, det är inte jag som har bestämt denna lag. Och det har nog att göra med att man har svårt att komma överens internationellt. Då ska du liksom förhandla med filippinare och burmeser och alla andra länder.”

En del intervjudeltagare upplevde den alltmer internationella besättningen som problematisk, medan andra ansåg att det inte är en riskhöjande faktor utan snarare att det

är ett sätt att förlägga problemen på andra än sig själva. Att skylla på andra gjorde att de egna handlingarna, som antingen var direkt kränkande/trakasserande eller fungerade som förstärkande beteenden, osynliggjordes och kunde fortsätta.

“Asså man skyller problemet väldigt mycket på den ah... många gånger filippinska besättningen. Och där kan jag säga att jag inte riktigt upplever att det är så. Att det är de som sexuellt trakasserar mest. Jag skulle säga att det snarare är tvärtom. Att det är de svenska männen som trakasserar mest och håller på och testat och så vidare.”

2.4. Statushierarkier, formella hierarkier och funktionella subgrupperingar: för- och nackdelar. Intervjudeltagare beskrev sjöfarten som en hierarkiskt strukturerad organisation med ett tydligt ledarskap från toppen av hierarkin. Även om flera beskrev strukturen som plattare i Skandinavien än i många andra delar av världen, finns det ändå en utpräglad hierarki. Intervjudeltagare beskrev att det längst ner i hierarkin finns så kallat manskap. I toppen finns befälhavaren, eller skepparen som det också kallas. Beroende på rederi och båt fanns även olika avdelningar inom besättningen. Tre avdelningar som beskrevs i intervjuerna var: maskin, intendentur och däck.

Intervjudeltagare beskrev både en formell hierarki mellan olika befattningar på båten, men att det även finns mer informella statushierarkier inom olika avdelningar på båten. Inom olika avdelningar och befattningar kunde det också utvecklas subgrupper baserade på funktion ombord. De beskrev att alla dessa dimensioner påverkar varandra och genomsyrar hela båten, oavsett vilken position en befinner sig i. Det bidrog dessutom till att en individ kunde uppleva sig vara i underläge på flera olika sätt. Ålder och erfarenhet av sjömansyrket var andra parametrar som användes för att bedöma var en individ befinner sig i status- och maktordningen. Statuskillnader mellan positioner och mellan individer medförde maktobalans, liksom polarisering mellan avdelningar/funktioner ombord, och kunde bidra till risken för oönskade handlingar. Motsättningar inom avdelningarna och mellan olika befälspositioner ökade således risken för kränkningar/trakasserier. Störst risk att utsättas för trakasserier och kränkningar tycks dock vara i de lägre befälspositionerna, speciellt som elev eller yngre.

Intervjudeltagare berättade att det kan bli tydliga grupperingar och uppstå motsättningar mellan avdelningarna, vilket intervjudeltagare resonerade kring kunde bero på de kollektiva normer som finns ombord och behovet av gruppstillhörighet.

“Det har alltid varit en konflikt mellan däck och maskin. Och då försöker man mobba däck då eller maskin försöker mobba däck och däck försöker mobba maskin.”

Det framkom även i intervjuer att den hierarkiska ordningen gör organisationen mer sårbar för bristande ledarskap. Intervjudeltagare beskrev att befälhavaren har stor makt över och inverkan på besättningen. Det uttrycktes att negativa känslor och beteenden på toppen fick en spridningseffekt nedåt i hierarkin, detta belystes bland annat genom uttrycket *”shit rolls downhill”*: var befälhavaren på dåligt humör eller avigt inställd gentemot någon i besättningen påverkade detta även inställningen hos resten av besättningen. Det är befälhavarens ord som gäller till sjöss och det finns föga utrymme att ifrågasätta detta eller komma med invändningar. Att ifrågasätta någon i en högre befälsposition beskrevs av intervjudeltagare som ett normbrott.

“Och kaptenerna påverkar ju väldigt mycket alltså. Är de på bra humör blir resten av besättningen på bra humör. Är de på dåligt humör blir ju resten av besättningen på dåligt humör. /.../ Det är ju inte alla kaptener som förstår att de har så mycket makt. Att de kan påverka besättningen så mycket.”

Flera intervjudeltagare lyfte även positiva aspekter med den hierarkiska ordningen, så som att det medför tydlighet och trygghet vid exempelvis krissituationer. Sjöfarten är en trygghetsbransch där säkerheten många gånger är väldigt avgörande, därför kan det i en kritisk situation vara till fördel att veta vem som ger order och vem som skall göra vad.

“Det används mest i krissituationer. Brandsläckning... då är det solklart att maskinchefen blir brandchef och kommenderar maskinistens brandgrupp /.../ Då förväntas ju den som är högst i rang att bestämma på något vis.”

3. Hur hanteras kränkningar och trakasserier till sjöss av olika aktörer och observatörer?

3.1. Rapportering motverkas av anställningsotrygghet, svårigheter att vara anonym, riskacceptans och oklarheter om rapporteringsvägar. Intervjudeltagare som blivit utsatta för kränkningar och trakasserier ombord valde många gånger att inte anmäla. Vissa beskrev detta dels som en rädsla för att förlora sin position eller anställning, eftersom sjöfarten innebär en kärv arbetsmarknad. En annan anledning att inte anmäla angavs vara svårigheten att vara anonym. Flera intervjudeltagare beskrev att det var svårt rent praktiskt att ombord på båten prata med ett högre befäl, som har det yttersta ansvaret för miljön ombord, utan att detta uppmärksammades av andra i besättningen.

“Det kräver ju då att man pratar två personer på ett ställe som är ganska ostört och är det mycket folk och det springer kan det vara lite svårt att få till det där... Och sedan är det ju andra saker också och det blir lätt snack också om det är... Någon kille och tjej som... Smyger undan för att snacka så tänker man jaha... /.../ Det blir lätt snack.”

Dessutom kunde det vara extra svårt att vara anonym om en var kvinna, eller på något annat sätt avvek från resten av gruppen, eftersom det arbetar få kvinnor till sjöss och det därmed blir lätt att identifiera personen i fråga.

“Det finns ingenstans man kan höra av sig anonymt heller, man är inte anonym. Man är det enda kvinnliga könet i en grupp.”

Intervjudeltagare berättade att de under sin första tid trodde att vissa typer av beteenden och handlingar hörde till den kultur som finns ombord och valde på grund av denna uppfattning att inte rapportera. Detta skulle kunna beskrivas som en typ av riskacceptans (Murray & Dolomount 1994; Eklöf & Törner 2002), det vill säga - att acceptera situationen så som den är utan att försöka påverka eller förändra den.

“Nej, jag trodde ju att det var så. Det trodde jag ju väldigt länge. Att så var det bara. Ungefär som man ska upp till skepparen och lämna in sjöfartsboken, till chefen och lämna in papper och så skulle man till förste maskinist och hämta ut en overall eller ficklampa.”

I intervjuerna beskrevs även ett eget ansvar att anmäla och att veta var en ska vända sig vid upplevelse av kränkningar/trakasserier. Detta egna ansvar kunde också innebära att inte ge upp, utan att framhärda för att få sin rätt genom rapportera om kränkningar/trakasserier till högre befäl.

“Jag har ett ansvar själv. Att blir jag utsatt för någonting så måste jag prata med den personen och säga ifrån själv, att detta är inte okej. Och sedan, får man ingen förståelse eller att det händer igen, /.../ skulle jag ta upp det en nivå.”

“Men på något sätt måste man ha ett egenansvar att veta vart man ska vända sig.”

Många gånger resulterade upplevelser av kränkningar/trakasserier i att den som blivit utsatt sade upp sig från arbetet på den båt de upplevt kränkningar/trakasserier, eller alternativt kontaktade rederiet och uppgav att de önskade byta båt, eftersom de upplevde att det inte fanns andra alternativa lösningar på problemet.

“Jag skulle inte kunna tänka mig att dra in pengar till det här bolaget såsom de behandlade mig.”

“Så småningom så pratade jag med rederiet och sa att jag inte ville vara kvar på den här båten, jag ville byta båt.”

3.2. Anmälningar om kränkningar och trakasserier har fått olika utfall. De intervjudeltagare som valde att anmäla eller på annat sätt gå vidare med en upplevelse av kränkningar/trakasserier fick olika respons från befäl och rederi. Majoriteten upplevde att detta inte togs omhand på ett önskvärt sätt, samt att det inom besättningen kunde upplevas som motsträvt att tala om. Efter rapporter om kränkningar/trakasserier kunde möten sammankallas, men det beskrevs att det funnits svårigheter att prata om problemen där.

“Vi kallade ihop ett möte hela bryggteamet och jag sa att jag inte tyckte att det här var okej /.../ Eh... det var väl ganska motsträvt kan jag säga.”

Ett fåtal intervjudeltagare beskrev konkreta exempel på positiv respons vid rapport om kränkningar/trakasserier, och att de var nöjda med hur sådan information har mottagits av kollegor, befälhavare och rederi. Det kunde handla om att rederiet kontaktade den drabbade för att få veta mer om vad som inträffat. Att en grupp kollegor gemensamt ställde krav på att rederiet skulle vidta åtgärder mot kränkningar/trakasserier kunde vara en fördel, jämfört med när en enskild individ rapporterade om saken.

“Det tog de ganska seriöst faktiskt /.../ de ringde upp och frågade vad som hade hänt och sådana saker.”

“Det slutade faktiskt med att hela besättningen... dem i stort sätt ställde sig upp och sa vi kommer inte att segla en meter till innan han... ja... innan vi löser det här för det gick helt enkelt inte. Och då så löste rederiet det faktiskt.”

3.3. Kollegor kan fungera som stöd men även förstärka oönskade beteenden. Intervjudeltagare beskrev att det var positivt att ha någon kollega som fungerade som stöd och som en kunde ventileras med. Speciellt i de fall då intervjudeltagaren blivit utsatt för kränkningar/trakasserier. Det framkom dock att kollegor ibland inte fungerade stödjande. När individer som blivit utsatta berättat om händelsen för en kollega hade dennes upplevelse eller känslor vid dessa tillfällen skämmas bort eller förminskats.

“Jag hade en kollega som ändå var ett stöd liksom att man kunde berätta det där /.../ oavsett om det bara är en person, att man har någon sådan. /.../ så då stod jag ju inte helt själv.”

“... så jag ringde och pratade med honom. Nejnejnej, du kan inte anmäla honom. Det är väl inte så farligt. Han är ju sån. Det är ett skämt.”

Som nämndes tidigare kunde kränkande handlingar uppfattas som kollektiva, även om de utfördes av en individ. Vid de tillfällen då kollegor bevittnade kränkningar/trakasserier beskrev intervjudeltagare att kollegornas reaktioner kunde yttra sig både som passiva och passivt aktiva handlingar. Intervjudeltagare berättade att kollegor i de flesta fall tittade bort och var tysta, även i de fall där de som bevittnade händelsen inte samtyckte om det som pågick och trots att den drabbade tydligt visade starka negativa emotionella reaktioner. Detta kan beskrivas som exempel på ett slags medagerande mobbning eller som att rädsla för repressalier kan motverka kamrattstöd.

“ De [två yngre kollegor] såg ju hur arg jag var, jag var ju så arg att jag ju hade tårar upp i ögonen av ilska för att jag var så fruktansvärt arg, och arg på mig själv för att jag inte kunde förmå mig till att säga någonting men då tyckte de att det var roligt. De höll ju inte med honom, de höll ju med mig, men de agerade inte.”

“Och mina kamrater i utrymmet ser det. Så går de raka vägen fram till den här styrman och ställer sig lite trevligt och småpratar /.../ ingen vågade resa sig upp. För då är det ju dem nästa gång. Så folk går bort från honom. Tittar ner i marken. Håller tyst.”

Vissa intervjudeltagare beskrev även att kollegor kunde reagera med förstärkande beteenden, som att till exempel skratta med eller på andra sätt uppmuntra ett beteende som uppfattas kränkande/trakasserande. Exempel som ges på ett sådant uppmuntrande beteende var i förhållande till hur det talas om tillfälliga sexuella relationer. Den man som var den första att ha samlag med en kvinnlig kollega erkändes av sina manliga kollegor. En intervjudeltagare beskrev att det blev som en tävling om vem som haft flest sexuella relationer med kvinnliga besättningsmedlemmar, och att det många gånger pratades öppet och skrytsamt om sådant. Detta gällde enbart män, inte motsatt. Om en kvinna hade tillfälliga sexuella relationer ombord så fick hon inget positivt erkännande, snarare tvärtom.

“... att det är som ett sätt att få ligga med den första eller jag vann eller jag lyckades. Att det blir som en trofé på en del båtar.”

“... men där har ju jag en skuld och en del i det även om jag inte skojar om det så är jag ju ändå den där medlöparen som skrattar med.”

3.4. Befälhavare och rederi väljer många gånger att blunda för kränkningar och trakasserier. Intervjudeltagare som anmält om kränkningar/trakasserier upplevde att befäl och personalansvarig många gånger förminskat eller ”pratad bort” en sådan anmälan, eller att reaktionerna från en högre instans uteblivit helt. Intervjudeltagare beskrev att rederiet lovat att vidta åtgärder och att förändringar skulle ske, men att det i slutändan inte skett några förändringar och att reprimander uteblivit. Konsekvenserna av detta blev ett minskat förtroende för ledningen och således minskad benägenhet att anmäla om kränkningar/trakasserier igen.

“Jag tog upp det med min befälhavare och han var verkligen inte intresserad eller hade någon lösning. Han tyckte att så är det till sjöss.”

“Ja han [chef som har hand om arbetsmiljöfrågor] bara skrattade och sa att det är ingen som kan sätta sig på mig eller kan gå på mig.”

“Och så att det här har jag upplevt ombord och det här beteendet tycker inte jag är okej. Och då fick jag det ah nej det är ju absolut inte okej, sådär ska vi absolut inte bete oss. Och sedan verkar det inte hända något liksom.”

Många gånger blev konsekvenserna att rederiet omplacerade den som blivit utsatt för kränkningar/trakasserier till en annan båt eller uppmanade denne att byta båt. Vidare framkom det i intervjuerna att det ibland är lättare att flytta på den som har blivit utsatt än den som utsätter i de fall då de befinner sig i olika hierarkiska positioner, eftersom arbetstagare med högre befättningsposition var svårare att ersätta.

“Han fick naturligtvis vara kvar och den här tjejen [den utsatte] slutade /.../ Det är klart att maskinchefen är värdefullare för företaget, han är ju svårare att ersätta istället för den här stackars hotell-tjejen. Det finns hur många som helst av dem.”

I enstaka fall blev den som utsatt andra för kränkningar/trakasserier avskedad eller förflyttad till en annan båt. Vid dessa fall hade besättningen gemensamt ställt krav på rederiet om att vidta åtgärder vid rapport om kränkningar/trakasserier och således fått önskad respons.

“Vi har sett till att göra oss av med dem som inte kunnat bete sig liksom.”

“Den här skepparen fick faktiskt sparken just på grund av sexuella trakasserier så småningom men inte i detta fallet.”

4. Vilken påverkan och vilka konsekvenser får kränkningar och trakasserier till sjöss?

Exempel på beskrivningar av hur intervjudeltagarna känt sig i samband med kränkningar/trakasserier ombord är upplevelser av: att inte vara värd något, att vara utbytbar, starkt vrede, handlingsförlamning, övergivenhet, bedragen, förlöjligad, förminskad samt ledsenhet.

4.1. Att anpassa sig till de normer som råder till sjöss blir en hanteringsstrategi på grund av begränsade möjligheter att påverka sin situation. I intervjuerna beskrev deltagare att arbetet till sjöss många gånger blev en fråga om anpassning i förhållande till dem själva och andra. Detta kunde förklaras som ett sätt att åsidosätta sina egna värderingar och anpassa sitt sätt att vara, för att passa in i gruppen och inte uppfattas normöverskridande. Intervjudeltagare upplevde att de som resultat av anpassningen anammat en hård och tuff attityd för att klara av arbetet till sjöss och att detta gjort dem härdade med tidens gång. Bland annat beskrev intervjudeltagare att de blivit mer reserverade, mer rationella och mindre känslamma. Detta var exempel på hur sjömän beskrev att sjöfartslivet påverkat dem negativt. Intervjudeltagare beskrev även att livet till sjöss påverkat dem på ett sätt som de uppfattar som positivt. Till exempel att ha blivit mer mogen som person, lärt sig argumentera sakligt och blivit mer bestämd.

“Men det är väl en anpassningssvårighet. Är man anpassningsbar så fortsätter man. Är man inte anpassningsbar så fixar man ju inte det och då slutar man. Då börjar man ju jobba med något annat liksom.”

“Men sen generellt sett också av att arbeta till sjöss så känner jag att jag har blivit mer mogen. Alltså man tar ju väldigt mycket ansvar.”

Kvinnliga sjömän upplevde att de många gånger anpassade sig i större utsträckning än manliga kollegor ombord. Till exempel beskrev kvinnliga intervjudeltagare att de bland annat anpassade sin klädsel, vilka signaler de sände till manliga kollegor och sitt beteende så att det mer passar in i sjömansrollen. Att som kvinna inte vara för snäll och inbjudande gentemot män för att hålla dem borta blev ett sätt att anpassa sig till kulturen och minskade risken för att utsättas för kränkningar/trakasserier.

“Man anammar deras [männens] sätt att vara på ett annat sätt än om man hade varit i ett kvinnodominerat yrke.”

“Och man [kvinnlig intervjudeltagare] blir mer reserverad, eller jag blev mer reserverad. Försökt att inte låta någon komma alltför nära och inte vara allt för trevlig och vänlig utan hålla det på en lagom nivå.”

Intervjudeltagare upplevde att det finns begränsade möjligheter att påverka eller att förändra den situation de befinner sig i, speciellt som yngre eller som elev, samt att ingripande åtgärder ofta uteblir. Detta berodde delvis på att det är en internationell arbetsmiljö där individen får anpassa sig efter de internationella bestämmelser som finns. Intervjudeltagare påpekade även att möjligheterna att påverka sin situation beror

på vilken befattning en befinner sig i, svårast är det om en befinner sig längst ner i hierarkin, men att det även som befälhavare kan vara svårt att få gehör från rederiet.

“Man kan ju ändra organisationen men ah... det är väl lite svårare eftersom vi arbetar internationellt /.../ Det är en väldigt svår väg att gå tror jag. Då måste vi ju ändra på alla fartyg i hela världen liksom. Eller göra undantag för svenskflaggade då.”

“Jag [befälhavare] vet ju att jag får inget gehör från rederiet... så jag får ju ta hand om problemen.”

4.2. Avsaknaden av tydliga konsekvenser eller önskad respons har minskat anmälningsbenägenheten. Avsaknaden av tydliga eller adekvata konsekvenser vid anmälan eller flaggning om kränkande eller trakasserande handlingar har minskat anmälningsbenägenheten för flertalet intervjudeltagare. Detta har även resulterat i ett minskat förtroende gentemot ledningen. Flera intervjudeltagare förklarade att om en första rapport om kränkningar/trakasserier inte fått önskad respons, minskade sannolikheten att rapportera nästa gång. Intervjudeltagare valde då istället att härda ut eller byta båt.

“Det gör ju att förtroendet för ledningen också minskar i och med att alla vet vad som har hänt och sen får det inga konsekvenser. Sen kanske det också minskar anmälningsbenägenheten ifall det är någon som blir utsatt för att man vet att det inte kommer hända någonting.”

“Jag hade en chef som jag inte tyckte riktigt bemötte mig på ett bra sätt. Jag tog det högre så att säga, jag tog det med rederikontoret /.../ man bemötte mig som att så här ska det absolut inte vara och det här ska vi ta upp och sen ska du få återkoppling när vi tagit upp det med personen i fråga. Och det här var liksom ett och ett halvt år sedan och jag har fortfarande inte fått någon återkoppling.”

Intervjudeltagare resonerade även kring huruvida problemet riskerar att kvarstå om rederiet enbart flyttar på den som utsätts för kränkande eller trakasserande handlingar istället för att gå till botten med problemet ombord på fartyget.

“Jag tror inte att det löser någonting per automatik, att det löser någonting att byta båt utan man får titta på vad det är som utlöser det här. Om det är gång på gång på gång.”

5. Hur ska vi styra båten för att komma på rätt kurs?

I intervjuerna efterfrågades tankar och förslag om hur befälhavare och rederi kan arbeta förebyggande för att minska kränkningar/trakasserier ombord på svenska fartyg. Svaren resulterade övergripande i följande underteman.

5.1. Vi behöver en ledning som mer aktivt arbetar med arbetsmiljöfrågor. Majoriteten av intervjudeltagarna efterfrågade av ledningen tydligare och strängare konsekvenser för alla typer av kränkningar/trakasserier. Även mer tydliga policys och regler som rör denna typ av arbetsmiljöfrågor efterfrågades. Intervjudeltagare ansåg att de nuvarande reglerna och policys som rederierna har är otillräckliga och inte anpassade

till en internationell besättning. De lyfte dock svårigheterna i att förändra och förhandla om reglerna när det krävs att hänsyn måste tas till internationella regler för sjömän. Något annat som intervjudeltagare tog upp är en önskan om att de regler och policys som redan finns skall efterlevas i större utsträckning, eftersom de upplever att detta fallerar i praktiken.

“Jag hade väl önskat att man efterlever det man säger helt enkelt. Men det gör dem ju inte i detta fallet.”

“Klara direktiv och policys och om hur man ska bete sig och då ska man ju luta sig mot den då.”

Vidare önskade intervjudeltagare bättre stöd och återkoppling från rederiet i sådana här frågor. Andra önskvärda åtgärder som efterfrågades är mer ledarskapsutbildning för personer i högre befälspositioner, eftersom de upplevde att många högre befäl saknade tillräckliga kunskaper och färdigheter i att leda en arbetsgrupp. Ett exempel på detta var att rederiet placerar personer i befälspositioner som inte har någon ledarskapsutbildning. En befälhavare förväntas ha kunskaper om att leda en grupp och har det yttersta ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön ombord. Intervjudeltagare poängterade att ledarskapsutbildning för personer i befälspositioner kan främja en god psykosocial arbetsmiljö och öka förtroendet för ledningen, och således öka anmälningsbenägenheten och minska risken för kränkningar/trakasserier. Med mer ledarskapsutbildning skulle befälhavaren ha adekvata verktyg för att leda en arbetsgrupp och mer kunskaper kring vad som kan påverka en arbetsgrupp negativt. Dessutom uttrycktes en önskan om ökad medvetenhet bland befälhavare kring hur de som ledare påverkar arbetsgruppen, både i positivt och negativt avseende.

“Sen kan man ju jobba med det i företaget då, rederiet då. De som är i den ledande positionen. Bättre ledarskapsutbildning och jobba med de här frågorna.”

“Mönstra inte upp folk som inte har fått någon ledarskapsutbildning, för det gör man idag, man sätter ledare som har noll ledarskapsutbildning. Gör inte det!”

5.2. Vi behöver ökad medvetenhet kring dessa frågor. I intervjuerna framkom att det finns bristande kunskaper om vad kränkningar/trakasserier kan innebära och att ett sätt att angripa problemet kan vara att öka medvetenheten kring dessa frågor. Detta skulle underlätta att identifiera sådana situationer eller handlingar och eventuellt öka anmälningsbenägenheten, samt sänka tröskeln för vad som är socialt accepterat beteende i detta avseende. Det skulle också kunna öka benägenheten bland kollegor, högre befäl och rederi att ingripa i sådana situationer, bli mer medvetna om förstärkande beteenden och inrätta adekvata åtgärder.

“Försöka aktivera alla passiva personer till att faktiskt reagera men då måste man ju veta och förstå när man ser någonting att förstå vad som är en kränkning och vad som inte är en kränkning.”

“Man måste bli bättre på att verbalisera det man faktiskt ser /.../ Att det här gör du mot din kollega och göra medveten om att det är faktiskt en trakasseri. För jag tror många gånger att man inte förstår det. Att man inte ser det.”

Intervjudeltagare påpekade att problemet med kränkande/trakasserande handlingar ombord kan minska genom att bli mer medveten om sina rättigheter och få mer utbildning kring lika-behandling. Det skulle till exempel kunna handla om att genom diskussionsövningar synliggöra att individer reagerar olika på samma situation. En annan faktor som lyftes var att sådana insatser behöver tas på allvar och att besättningen behöver efterleva det som förmedlas, annars skulle sådana utbildningsinsatser vara förgäves.

“Då gjorde de en databaserad kurs som precis lanserades i somras om likavärdning som man kan gå gratis. /---/ Jag tycker att rederierna ska säga att det är ett krav men det säger dem inte och så går alla den och så tycker alla aja.”

Intervjudeltagare påpekade dock att det sker en långsam förändring och ökad medvetenhet kring den psykosociala arbetsmiljön till sjöss vad gäller värderingar och normer. De förklarade detta som ett generationsskifte och såg det som någonting positivt. För varje ny generation luckras de mer konservativa värderingarna och inrutande normerna upp allt mer. Detta menade intervjudeltagare kan bidra till en mer tillåtande och normöverskridande arbetsmiljö till sjöss, där det blir tydligare gränser för vad som är socialt accepterat beteende i förhållande till kränkande eller trakasserande handlingar. Det skulle också kunna bidra till en mer accepterande hållning inför varandras olikheter.

“Sjömanskulturen allmänt sett, det är ju ett generationsskifte. Och det ser vi mer och mer när det kommer yngre generationer, de har ju inte alls med det här med sig i bagaget... Så det här försvinner av sig självt med tiden.”

“Jag ser det för varje generation skeppare som kommer. Så är det lite lugnare för varje gång. Så det klingar av med tiden.”

Intervjudeltagare påpekade att en väg att gå för att öka medvetenheten ombord skulle kunna vara att arbeta för ett mer tillåtande och öppet samtalsklimat. Genom att arbeta för ett tillåtande och öppet samtalsklimat där individens egna tankar, åsikter, känslor och upplevelser tillåts ta mer plats främjas möjligheterna att prata om kränkningar/trakasserier ombord. Således skulle detta kunna medföra en förminskning i avståndet mellan olika positioner, öka kamratstöd och eventuellt minska förekomsten av kränkningar/trakasserier.

“Jag tänker att då blir det ju väldigt liksom så där... skört. Eller att ... det beror på om inte får ha en dialog om hur man ska ha det. Då blir det ju väldigt liksom noga med vem man har där ovanför sig då.”

“Jag tror man måste ha ett öppnare samtalsklimat ombord. För som det är nu blir det så mycket tissel och tassel och man liksom går bakom ryggen på folk och det snackas lite här och lite där. Man pratar alltid om personen som inte är med och det tror jag man måste bort från.”

I intervjuer underströks vikten av att ta upp och diskutera situationer om kränkningar/trakasserier vid det aktuella tillfället och med personer i fråga, istället för att ta omvägen via andra. Genom att påpeka situationen när den inträffar och säga ifrån främjas en bättre psykosocial arbetsmiljö där kränkande och trakasserande handlingar inte accepteras av besättningen. Ett sätt att göra detta var att säga ifrån när en uppmärksammade kränkningar/trakasserier och föregå som gott exempel gentemot resten av arbetsgruppen.

“... och då sa jag ifrån direkt, det där är mobbning! Sluta. Det där ska vi inte ha här /.../ Då kom det på tal igen och då var det en som kom och sa att det var bra att du sa ifrån det där med mobbning.”

5.3. Vi behöver göra sjöfarten till en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor. Ett sätt att råda bot på trakasserier och kränkningar som handlar om kön och sexualitet skulle kunna vara att göra arbetsplatsen mer inbjudande och tillåtande för kvinnor, beskrev intervjudeltagare. Eftersom få kvinnor arbetar till sjöss blir de minoritet och därmed extra utsatta. Förslag som gavs på hur detta kan gå till är att jämna ut den skeva könsfördelningen till sjöss genom att rekrytera fler kvinnor, arbeta med de värderingar och normer kopplade till kön som präglar arbetsmiljön samt att upprätta och följa likabehandlingsplaner. Det framkom även att kvinnliga intervjudeltagare upplevde att de ständigt måste bevisa att de förtjänar sin position till sjöss, eftersom manliga kollegor ibland har förutfattade meningar om att kvinnor inte lämpar sig lika väl som män till sjöss.

”Tyvärr så är det så att det är för få fastanställda [kvinnor], vi har ju några stycken där jag har jobbat, det är ju alltid några tjejer ombord i högre befattningar, men de är för få, vilket gör att ibland är det ingen av dom ombord. /.../ då har de ingen att snacka med och det kan vara tufft.”

”Tror det finns en tröskel för många att våga prata. Och det är väl en av de viktigaste sakerna för att komma tillrätta med detta. Att ha workshopar och vad ska jag säga... likabehandlingsplaner och möten.”

“... vi måste bevisa oss mer. /.../ i verkligheten måste jag vara mycket bättre än dem [män] för att det ska jämna ut sig.”

Diskussion

I detta avsnitt kommer vi i ordningsföljd att diskutera resultatet i anknytning till psykologiska och socialpsykologiska teorier, ge förslag på vidare forskning samt diskutera metodkritik och tänkbara begränsningar för denna studie.

Resultatdiskussion

I resultatet som kopplas till frågeställningen kring hur kränkningar/trakasserier konkret yttrar sig ombord framkom att kränkningar/trakasserier förekommer på alla

nivåer inom sjöfarten. Både vertikalt och horisontellt, inom och mellan olika avledningar. Framför allt är yngre, kvinnor och sjömän i lägre positioner utsatta, även om det också förekommer i andra fall. Resultatet visar på att kränkningar/trakasserier kan yttra sig på olika sätt: både fysiskt, verbalt och till följd av organisatoriska bestämmelser som individen upplever som orättvisa.

Den senare typen av kränkningar/trakasserier kan relateras till begreppet *proceduriell rättvisa* Eklöf (2017). Av den information som framkommit i studien finns ombord en upplevelse av att inte kunna påverka beslut som ligger till grund för individens arbetsupplevelse, i vissa fall har rederiet till och med helt frångått individens intresse och negligerat dennes fysiska och psykiska välmående. Vid proceduriell rättvisa grundas beslut på korrekt och saklig information som inte är vinklad utifrån särintressen, alla berörda parter kommer till tals och blir lyssnade på, proceduren garanterar likabehandling och det finns möjligheter att uttrycka missnöje och korrigera beslut. Detta bidrar till individens kontrollupplevelse samt tillfredsställer behovet av rättvisa och ökar troligtvis benägenheten att rapportera om kränkningar/trakasserier. Å andra sidan har upplevelser av orättvisa samband med lägre arbetstillfredsställelse, lägre förtroende för ledningen, lägre engagemang, högre personalomsättning samt negativa hälsoeffekter (Ndjaboue, Brisson & Vezina, 2012; Sverke, Falkenberg, Kecklund, Magnusson, & Lindfors, 2016, Nowakowski & Conlon, 2005).

Våra resultat illustrerar att kränkningar kan bli konsekvensen av proceduriell orättvisa inom organisationen och denna orättvisa kan uppstå på flera beslutsnivåer - ombord på fartyget, men också på rederinivå. Resultaten pekar således på att en god organisatorisk och proceduriell rättvisa kan bidra till att utrymmet för kränkningar/trakasserier krymper, och kanske att sådana typer av kränkningar för individen bli mer hanterbara om en upplever goda kontrollmöjligheter i sitt arbete.

I relation till detta lyfter Blomberg (2016) tre psykologiska behov som anses påverka en individs fungerande och utveckling på arbetet: *autonomi*, *kompetens* och *tillhörighet*. *Autonomi* beskrivs som individens upplevelse av möjligheten att använda sin egen vilja och förmåga att påverka sin situation, en faktor som kan anses begränsad i de fall intervjudeltagare rapporterat om. *Kompetens* är upplevelsen av att vara framgångsrik i sin strävan att klara av saker och förmågan att påverka relevanta aspekter i sin omgivning. Detta skulle kunna relateras till personer i lägre befattningspositioner eller yngre sjömän som rapporterat om att de på båten enbart fått göra "skitjobben". *Tillhörighet* brukar beskrivas i relation till behovet av att upprätta och utveckla relationella band till andra. Detta behov kan sättas emot det faktum att sjöfartslivet innebär en social isolering från hem, familj och vänner. Dessutom påverkas upplevelsen av tillhörighet om individen blir utstött eller på annat sätt blir utsatt för kränkningar/trakasserier.

I resultatet som berör frågeställningen om arbetsmiljömässiga faktorer och andra orsaksfaktorer uppgav intervjudeltagare att de inte till fullo kan identifiera bakgrund eller orsaker till förekomsten av kränkningar/trakasserier ombord. De beskrev dock i intervjuerna ett antal arbetsmiljömässiga faktorer som de tänker kan ligga till grund för den förhöjda risken att utsättas för kränkningar/trakasserier ombord. Kortfattat kan dessa beskrivas som: olika normer, det faktum att sjöfartslivet innebär en isolerad arbetsmiljö, att sjömän är ute i längre perioder samt att det är en tilltagande internationell besättning och en hierarkiskt strukturerad organisation med tydliga maktpositioner och subgrupperingar baserade på funktion ombord.

Angående grupperingar underströk intervjudeltagarna vikten av att tillhöra "gruppen" och att de kollektiva normerna ombord är centrala. Intervjudeltagarna beskrev de typer av subgrupperingar som finns ombord i både bättre och sämre ordalag, men lyfte framför allt att subgrupperingar kan få negativa effekter. Grupperingar kan i sig innebära en risk för negativa polariseringstendenser och svart-vitt tänkande (vi och dem), vilket kan tänkas öka risken för kränkningar/trakasserier (Forsyth, 2010). Vidare påpekar Forsyth (2010) att en medveten exkludering från en grupp, som vid till exempel utfrysning, är högt påfrestande och stressande för individen. Vi tänker att ökad stress leder till att risken för kränkningar/trakasserier förhöjs.

Deltagarna beskrev att ens position, eller roll, i gruppen och i hierarkin påverkar huruvida en blir utsatt för kränkningar/trakasserier. Framför allt blir de som är längst ner i hierarkin, inte minst kvinnor och yngre sjömän, utsatta. Brown (2000) menar olika roller i gruppen kan ha lika värde medan olika statuspositioner kan värderas olika. Till exempel är det ofta ledaren som har mer status och makt i jämförelse med andra gruppmedlemmar. Detta kan innebära att individer med högre befattningsposition inte ifrågasätts av individer med lägre befattning, en aspekt som stöds av det deltagarna berättade om. Vidare stödjer resultaten möjligheten att kränkningar/trakasserier kan vara ett sätt för individen med en högre befattningsgrad att höja sig själv och sin position genom att trycka ned andra. Detta skulle kunna ligga till grund för att den formella hierarkiska ordningen som finns ombord till viss del underlättar eller möjliggör och eventuellt ökar kränkande/trakasserande handlingar ombord. Utifrån detta tänker vi att befinna sig längst ner i hierarkin kan bidra med stress. Marmont (2006) menar att befinna sig längst ned i hierarkin är stressande, vilket förvärras om personen dessutom blir utsatt för kränkningar/trakasserier.

Intervjudeltagare beskrev att de formella arbetsrollerna som finns ombord även för med sig en del positiva aspekter, som att det är tydligt vem som gör vad och vad som förväntas av dem, speciellt i akuta situationer. Således uppstår ingen oklarhet i arbetsrollerna. Brown (2000) beskriver att oklarhet i arbetsroller kan få negativa konsekvenser. På arbetsplatsen leder det till konsekvenser såsom en låg arbetstillfredsställelse, oro, trötthet samt en ökad vilja att lämna arbetet. Däremot påpekade intervjudeltagare att det även finns en risk med dessa roller - att "man är sin roll". De upplever sig bundna av rollerna och att en beroende på roll, det vill säga befattning, har mer eller mindre utrymme för att påverka eller förändra sin arbetssituation. Individen upplever således små kontrollmöjligheter, speciellt i lägre befattningar. En känsla av att inte kunna påverka eller förändra sin situation kan, som tidigare nämnts, vara en stressor. Detta kan sättas i relation till begreppet *maktassymetri*, vilket innebär att den utsatte befinner sig i ett maktmässigt underläge (Eklöf, 2017). Den individ som på grund av sin formella eller informella roll befinner sig i ett maktmässigt underläge och känner sig bunden till denna roll kan uppleva påfrestning, stress och föga handlingsutrymme. Maktassymetri är även en viktig komponent i fenomenet mobbning och är något som skiljer mobbning från konflikt (Eklöf, 2017). För att motverka detta kan det vara av intresse för sjöfarten att undersöka eventuella möjligheter att öka individens kontrollmöjligheter, delaktighet och påverkansmöjligheter ombord. Detta för att öka motivation, arbetstillfredsställelse och välbefinnande bland besättningen.

Intervjudeltagare beskrev olika normer som råder ombord, vilka också kan tänkas öka risken för kränkningar/trakasserier. Normer definieras av Forsyth (2010) som en överenskommen och ofta implicit standard som beskriver vilka beteenden som skall och inte skall utföras i ett visst sammanhang. Eftersom dessa normer är informella

och implicita ”överenskommelser” kan det medföra att normerna blir svårföränderliga. Att uttrycka en vilja att förändra de rådande normerna kan uppfattas som normbrott och således innebära en risk att exkluderas från arbetsgruppen.

Att sjöfarten är en hierarkiskt strukturerad organisation med tydliga maktpositioner och subgrupper kan även tänkas göra arbetsplatsen extra sårbar för normöverskridande förändringar. Allt fler kvinnor väljer att arbeta på denna mansdominerade arbetsplats och besättningen ombord på svenska fartyg blir allt mer internationell, vilket kan tänkas påverka den dynamik av normer som finns ombord. Det beskrivs i resultatet att detta leder till ökad gruppbildning bland besättningen och en mer splittrad arbetsplats. Intervjupersoner talade om kvinnor som hotar männens identitetsbilder i förhållande till yrkesrollen, det vill säga, att de ser det som en del i sin manlighet att vara sjömän. Detta skapar också ytterligare stress och motsättningar mellan individer av olika kön, vilket vi tänker ökar risken för kränkningar/trakasserier.

Att arbeta i en isolerad miljö, som sjöfartslivet innebär, skapar stress och ångest som riskerar att projiceras på omgivningen, och därigenom ökar risken för kränkningar/trakasserier (Carey, 2015). Stress påverkar individens emotionella och tankemässiga funktioner, och effekten kommer snabbt. Den emotionella påverkan innebär att negativa emotioner blir mer framträdande, ofta med inslag av att en känner sig hotad (Währborg, 2002). Den tankemässiga påverkan innebär att tänkandet blir präglad av sökande efter enkla förklaringar snarare än reflektion (Shields, Sazma, Yonelinas, 2016). Detta skulle kunna förklara att en stresspåverkad individ löper större risk att uppfatta hot i sin omgivning, har svårare att tänka och resonera och således ökar risken för att utsätta någon för kränkningar/trakasserier samt att den egna upplevelsen av att vara utsatt för kränkningar/trakasserier ökar.

Eftersom sjömän har begränsade möjligheter att lämna sin arbetsplats kan den isolerade arbetsmiljön tänkas vara en aspekt som påverkar sjömän i större utsträckning än andra yrkesgrupper som har sin arbetsplats på land. Med koppling till isolerad arbetsmiljö skriver Twenge, Baumesiter, DeWall, Ciarocco och Bartles (2007) att ofrivillig ensamhet i allmänhet obehaglig och trigger negativa emotionella reaktioner. Vidare beskriver Twenge m.fl. (2007) att denna exklusion från andra människor är förknippad med ångest, sömnsvårigheter, depression och trötthet. Isolering från familj och vänner i kombination med ofrivillig isolering från arbetsgruppen, som vid till exempel kränkningar/trakasserier, kan tänkas öka upplevelsen av isolering ombord och således öka påverkan av negativa emotionella reaktioner. Twenge m.fl. (2007) beskriver att den isolerade miljön också kan bidra till att det blir än viktigare att tillhöra gruppen och anpassa sig efter de normer som finns ombord, för att inte exkluderas från den enda grupp människor som finns tillgänglig under arbetsperioden.

Så, hur har man på en samhälls nivå försökt reglera sådana faktorer, som de som nämnts ovan, som kan påverka den psykosociala arbetsmiljön? En individ som upplever sig kränkt eller diskriminerad på sitt arbete skyddas av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS, 2015:4) samt förbudet mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, religiös övertygelse, ålder, funktionshinder och etnicitet (SFS, 2008:567). Den som utsätts för kränkningar/trakasserier skyddas således av olika lagar, men dessa tycks inte vara tillräckliga för att råda bot på situationen till sjöss. Intervjudeltagare lyfter att det finns ett eget ansvar att anmäla om kränkningar/trakasserier, samtidigt som det verkar förekomma vissa oklarheter kring var arbetstagaren skall vända sig och hur denne ska gå tillväga för att nå fram med sin rapportering. Värt att lyfta angående detta är att

arbetsgivaren enligt lag skyldig att se till att anställda skall veta detta (AFS, 2015:4). Mer klarhet och information om vart sjömän skall vända sig med rapporter om skulle således kunna bidra med ökad känsla av trygghet på arbetet.

I resultatet som knyter an till frågeställningen kring hur trakasserier/kränkningar har hanterats av den utsatta, kollegor, befälhavare och rederi framkom att den enskilde individen av olika anledningar många gånger valt att inte anmäla händelsen/händelserna, och att rapporter om kränkningar/trakasserier i de flesta fall fått oönskad eller utebliven respons. Detta minskade sannolikheten att anmäla igen. De gånger det tillkallats möten på grund av att en anställd blivit utsatt för kränkningar/trakasserier har det många gånger bemötts med motsträvighet och oförändrad situation för den som drabbats, även om det ibland fått positiva effekter.

Whistle-blowing, visselblåsare, är ett begrepp som innebär att arbetstagare vågar signalera om missförhållanden som råder på en arbetsplats, även om detta kan missgynna den egna karriären (Eklöf, 2017). Deltagare i denna studie beskrev motsatsen, att de till följd av rädsla för att förlora sitt jobb eller sin befälsposition inte vågar rapportera om sådant. Wang och Hsieh (2013) fann att om det organisationsklimat som råder på arbetsplatsen kännetecknas av normer som innebär att individen skall maximera sina egenintressen och ser arbetet som medel för att nå egoistiska mål, då är arbetstagaren mindre benägen att signalera om missförhållanden. På arbetsplatser som däremot präglas av mer altruistiska normer, där individen får utrymme för sina etiska ställningstaganden, är arbetstagaren mer benägen att signalera om missförhållanden. Ett särskilt problematiskt fall är det då ansvaret att signalera om kränkningar/trakasserier, och de normer som finns kring detta, i praktiken ligger på den utsatte som befinner sig längst ned i den sociala makthierarkin.

En annan tänkbar anledning till varför det förekommer låg grad av visselblåsning inom sjöfarten kan vara att besättningen ombord har tydliga roller och att det finns ett normtryck, det vill säga, att individen förväntas leva upp till normen om vad det innebär att vara en sjöman. Detta skulle kunna innebära att ett visst mått av kränkningar/trakasserier således blir normaliserat i denna kultur. Skulle individen signalera om missförhållanden kan det innebära att personen går emot ett normtryck. Detta är någonting som kräver mod och kan innebära risk för utanförskap. Att inte signalera om missförhållanden kan dock tänkas vidmakthålla själva problemet. Genom att inte signalera eller explicit uttrycka om sådana förhållanden eller behov av förändring, ges organisationen ingen möjlighet att förändra situationen.

En annan anledning till att inte anmäla går att koppla till begreppet *riskacceptans* som ovan nämnts. Detta begrepp kan beskrivas som: gemensamma normer på en arbetsplats som utvecklas som ett sätt att normalisera risker genom oräddhet eller acceptans för dessa risker (Murray & Dolomount 1994; Eklöf & Törner 2002). Resultatet av denna studie pekar på att sjöfarten är en arbetsplats där det många gånger förekommer hög grad av riskacceptans och begreppet skulle kunna användas för att förstå det som intervjudeltagarna lyfte kring tron om att vissa beteenden och handlingar hör till den kultur som finns ombord och därför valde att inte anmäla. En aspekt av riskacceptans är således att individen anpassar sig till den kultur, och de risker som medföljer, som finns ombord och gör den till sin egen kultur. Individen ser till sina egna intressen, som till exempel att bli inkluderad i gruppen, genom underordning. Detta kan innebära att individen anpassar både kognitioner och emotioner (Shields m.fl, 2016; Währborg, 2002), för att inte göra ett normbrott mot den rådande kulturen

ombord, vilket i sin tur påverkar beteendet. Detta diskuteras mer utförligt senare i diskussionen.

En annan variant på riskacceptans skulle kunna handla om upplevelsen av att befälhavare och rederi många gånger väljer att blunda för, eller förminska, rapporter om kränkningar/trakasserier. Individens ställs då inför alternativet att byta arbete, vilket kan vara förenat med många svårigheter, eller att fortsätta leva med villkor och risker i sjömanslivet.

Intervjudeltagare beskrev att kollegor kan fungera som stöd och underlätta i situationer som berör kränkningar och trakasserier. De lyfte vikten av att ha någon att prata med i de situationer de har varit utsatta för kränkningar eller trakasserier, detta för att minska upplevelsen av stress och utsatthet. Deltagare upplevde dock att de många gånger inte hade någon att vända sig till ombord, bland annat på grund av bristande tillit till exempelvis personer i högre befattningspositioner eller till rederiet. Att inte ha någon att tala med i sådana situationer kan således bli ytterligare en stressfaktor. Den sociala isoleringen som sjöfarten innebär riskerar därmed också att försvåra hanteringen av sådana situationer. Detta behov, att prata med någon som kan fungera som ett stöd i situationer av kränkningar/trakasserier, kan också kopplas till det som beskrivits ovan om behovet av gruppstillhörighet. Att ha en kollega att ventilera med och som visar förståelse kanske ökar upplevelsen av att tillhöra gruppen, vilket kanske blir extra viktigt eftersom den kränkande/trakasserande handlingen ger en känsla av det motsatta.

Forskning påpekar vikten av socialt stöd och att få ingå i ett socialt sammanhang på arbetet (Blomberg, 2016). Socialt stöd kan vara en resurs som hjälper individen att hantera de krav som arbetet medför och bland annat kan kollegor och chefer fungera som sådant stöd (House, 1981). Bristande socialt stöd påverkar relationerna mellan individer på arbetsplatsen och kan således bli en källa till stress. I vissa fall kan kollegor som inte agerar när de bevittnar en kränkande/trakasserande handling fungera som en typ av förstärkande effekt. Detta kan sättas i relation till det socialpsykologiska begreppet *bystander-effekten*. Denna effekt beskrivs som omgivningens ovillighet eller obenägenhet att bli involverad, och en rädsla för att själv råka illa ut om någon annan utsätts för kränkningar eller på något annat sätt far illa (Blomberg, 2016). Det är alltså en tendens att dra sig undan i sådana situationer, och denna tendens ökar med antalet personer som bevittnar eller vet om vad som sker. Denna effekt kan skapa utrymme för mobbning och bidra till en allmänt försämrad arbetsmiljö (Blomberg, 2016).

I resultatet som berör frågeställningen kring vilken påverkan eller vilka konsekvenser trakasserier/kränkningar inneburit för de som drabbats framkom det att den utsatte många gånger anammat en hård attityd genom att anpassa sig till den miljö och de normer som finns ombord, som ett sätt att klara av livet till sjöss. Detta kanske även kan förstås som en slags riskacceptans (se ovan). Att anpassa sig innebär att en blir en del av kulturen, och dessutom bidrar till att kulturen vidmakthålls. Så, vad får anpassningen för konsekvenser, förutom att normer om vad det innebär att vara sjöman vidmakthålls? Vi tänker att det är process som sker relativt omedvetet och som skulle kunna leda till kognitiv och emotionell dissonans, eftersom individen får anpassa sig på ett sätt som kanske inte alltid stämmer överens med individens egna uppfattningar och värderingar.

Kognitiv dissonans innebär att individen beter sig på ett sätt som en tankemässigt anser är fel. Teorin om kognitiv dissonans beskriver bland annat att människan strävar efter att handla konsekvent med sina attityder eller värderingar (Crépin och Björkwall, 2004). Inkonsekvent handlande kan leda till

upplevelsen av dissonans, vilket är stressande och har negativ påverkan på individens välbefinnande. En mekanism som kan minska denna dissonans är att identifiera sig med rådande praxis och bli omedveten om dess risker, vilket kan ske genom kognitiv dissonans (Crépin och Björkwall, 2004).

Emotionell dissonans handlar om anpassning av sina känslor. Wharton (2009) menar att emotionellt arbete, eller emotionella krav, kan uppstå på olika nivåer. *Surface acting*, innebär att individen på en ytlig nivå visar ytliga tecken på känslor utan att genuint uppleva dem. *Deep acting*, emotionellt arbete på djup nivå, däremot innebär att individen försöker känna på ett sätt som är i linje med de förväntningar som finns i arbetet, det vill säga, att individen genuint försöker känna det som förväntas. Detta arbete innebär att individen i olika stor utsträckning lurar sig själv och sina medmänniskor. Wharton (2009) använder begreppet emotionell dissonans för att påvisa det förhållande då individen beter sig på ett sätt som inte stämmer med de känslor den har.

I förhållande till resultatet som handlar om vilka konsekvenser och vilken påverkan kränkningar/trakasserier inneburit för den som drabbats är emotionell och kognitiv dissonans tänkbara risker. Sådan anpassning av emotioner och kognitioner skulle också kunna tänkas leda till att risken för att utsätta någon för kränkningar/trakasserier ökar, eftersom anpassningen till rådande praxis och normer gör en mindre medveten om dess risker.

I resultatet som handlar om frågeställningen kring hur intervjudeltagarna tänker att det går att jobba förebyggande mot kränkningar/trakasserier ombord framkom det att intervjudeltagarna önskar ledarskap som arbetar mer aktivt med arbetsmiljöfrågor, en ökad medvetenhet kring kränkningar/trakasserier och att sjöfarten ska bli en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor. Intervjudeltagare önskar också ett mer tillåtande och öppet samtalsklimat. Detta skulle kunna vara indikationer för hur befälhavare och rederi kan jobba preventivt för kränkningar/trakasserier på båtar.

Forskning visar att ledarskapet har en betydande roll för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser och att det i stor utsträckning påverkar människors hälsa (Ask-Wannerud & Bergqvist, 2012; Pärlemyr, 2017). Ett bristande ledarskap gör människor sjuka, medan ett gott ledarskap är hälsofrämjande (Försäkringskassan, 2005). Arbetsplatser som prioriterar ett gott ledarskap och lägger tyngd vid medarbetarnas resurser får också mer välmående medarbetare som bibehåller sin hälsa (Arbetsmiljöverket, 2012). En chef som arbetar för ett hälsofrämjande ledarskap bidrar med ett gott föredöme, vilket gynnar både chef och medarbetare, eftersom utgångspunkten blir olika friskfaktorer.

Maltén (2000) lyfter att det är av stor betydelse för arbetsmiljön att medarbetare har möjlighet att uttrycka sig och utvecklas. Det har även visats att ledarens attityd till kommunikation och det sociala inflytandet över medarbetare har betydelse för relationen mellan chef och medarbetare (Bergman & Haglund, 2017). Kommunikation som förmedlas icke-kommunikativt, såsom gester, ansiktsuttryck och skriftlig kommunikation, påverkar relationen mer än verbal kommunikation. Detta eftersom det ger uttryck för stämning samt signalerar attityder, intentioner och värderingar. Således är ledarens kommunikativa förmåga av vikt för relationen mellan chefer och medarbetare och hur medarbetare upplever sin arbetssituation (Karlsson, 2006; Bergman & Haglund, 2017). Kränkningar/trakasserier behöver således inte bara handla om vad som sägs utan även hur det sägs, vilket kan vara av nytta för arbetsledare och andra kollegor att vara uppmärksamma på.

Den andra sidan av myntet handlar om destruktivt ledarskap. Einarsen, Aasland och Skogstad (2007) beskriver att ett destruktivt ledarskap dels handlar om ledarens beteende gentemot medarbetare, men även ledarens beteende gentemot själva företaget. Faktorer som bidrar till ett destruktivt ledarskap kan enligt författarna vara att underminera medarbetarnas motivation, tillfredsställelse och välbefinnande. Författarna ger här exempel på beteenden som korruption, manipulation och skenhelighet. En annan författare pratar om misstro som en kritisk komponent i det destruktiva ledarskapet (Granér, 2009). Ledaren som misstror eller undervärderar de kunskaper som medarbetarna besitter bidrar till osäkerhet, stress och passivitet. Det har i intervjumaterialet framkommit att många av deltagarna upplever att kränkningar/trakasserier kan tas i uttryck som inkompetensförklaring, och att detta ibland förekommer mellan ledaren och arbetstagaren. Detta skulle kunna förklaras som en misstro gentemot arbetstagarna. Intervjupersoner beskrev även att det redan finns ett bristande förtroende för ledningen, vilket förvärras genom kränkningar/trakasserier och negligerade rapporter om sådana händelser.

Befälhavaren, den som fungerar som arbetsledare och har det yttersta ansvaret till sjöss, är den som enskilt har mest påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord (Ask-Wannerud och Bergqvist, 2012). Ask-Wannerud och Bergqvist (2012) riktar in sig specifikt på befälhavarens ledarskap och lyfter viktiga faktorer för ett fungerande ledarskap ombord:

- Befälhavaren är tydlig, rättvis och konsekvent i sin ledarroll.
- Befälhavaren känner sig bekväm i sin roll som ledare och våga ta de beslut som krävs, utan att särbehandla medarbetare.
- Befälhavaren är engagerad i den psykosociala arbetsmiljön ombord och arbetar aktivt mot förbättring. Exempel på hur befälhavaren kan engagera sig i besättningens välmående är att anordna aktiviteter för besättningen ombord.
- Befälhavaren har en förmåga att fördela ansvar, det vill säga, delegerar ansvar med en förmåga att engagera. Ansvar får besättningen att växa och känna sig behövd.
- Befälhavaren ger positiv feedback och visar uppmuntran, istället för att enbart påpeka fel.

En annan punkt som författarna lyfter är att vara uppmärksam och involverad i den enskilde individens utveckling (Ask-Wannerud och Bergqvist, 2012). Det handlar om att befälhavaren ska finnas tillgänglig, vara synlig och närvarande, någonting flera intervjupersoner i denna studie påpekade att de saknar. Svårigheter att nå fram till befälhavare minskar benägenheten att anmäla om kränkningar/trakasserier, och påverkar upplevelsen av socialt stöd från befälhavaren. God kontakt med medarbetarna ger möjligheter att vidta åtgärder för problem och konflikter i ett tidigt skede (Ask-Wannerud och Bergqvist, 2012).

Eftersom befälhavaren också är en del av besättningen och kulturen ombord, kan det tänkas att även denne mer eller mindre anpassar sig till de rådande normerna, vilket ytterligare vidmakthåller dem. Eftersom befälhavaren har en sådan stor inverkan på resten av besättningen behöver kanske befälhavaren vara den som bryter de rådande normerna först och föregår med gott exempel för övrig besättning. Det skulle också kunna innebära att befälhavaren upplever begränsningar kring hur hen skall leda arbetsgruppen i förhållande till de normer som finns. I Intervjudeltagares berättande var det i vissa fall befälhavaren som utförde kränkande/trakasserande handlingar, vilket

kanske blir extra problematiskt då befälhavaren är den som har störst enskilt ansvar och inflytande, och därigenom sätter tonen på hur en förväntas behandla andra ombord.

Resultatet i studien pekar på att befälhavaren ofta saknar ledarskapsutbildning. Detta skulle kunna innebära att de inte är medvetna om i vilken utsträckning de påverkar den psykosociala arbetsmiljön och att de saknar adekvata kunskaper för att förändra och styra den psykosociala arbetsmiljön i rätt riktning. Som ovan nämnts tänker vi att det är av vikt att fler rederier investerar i ledarskapsutbildning för att främja den psykosociala arbetsmiljön ombord och således öka förtroendet för ledningen och minska risken för kränkningar/trakasserier. Det skulle också kunna bidra till att öka benägenheten att rapportera om sådant.

Könsnormer och svårigheter med en tilltagande internationell besättning ombord på svenska fartyg är två faktorer som återkom i många intervjuer. Förr innebar det otur att ha en kvinna ombord, och det fanns en tydlig sjömansnorm. I dagsläget går det att se förändringar, allt fler kvinnor väljer att gå till sjöss och besättningen blir allt mer internationell, vilket innebär att besättningen ombord blir allt mer heterogen. I takt med detta genomsyrar en samhällsdebatt kring könsnormer, kvinnors rättigheter och lika-behandling. Bland annat pågår just nu en namninsamling kallad “#lättaankar”, som ämnar belysa det högst aktuella problemet med sexuella trakasserier till sjöss (Wigur, 2017). I dagsläget har 460 personer bidragit till namninsamlingen.

Kanske får denna typ av förändringar och processer allra störst motstånd på arbetsplatser där det tidigare funnits tydliga, utpräglade roller och normer, där utrymmet för att avvika varit mer begränsat och gruppen från början varit någorlunda homogen. Detta kanske skulle kunna vara en ytterligare förklaring till varför risken för kränkningar/trakasserier är större till sjöss än på de flesta andra arbetsplatser.

För att avsluta denna diskussion vill vi sammanfattningsvis påpeka att tidigare forskning indikerar att sjömän på svenska fartyg överlag har sämre mental hälsa och välbefinnande, jämfört med anställda på andra typer av arbetsplatser i Europa. Siffror indikerar att även suicidrisken tycks vara förhöjd bland sjömän överlag (Iversen, 2012; Roberts m.fl., 2009). Detta borde vara en signal om att åtgärder behöver vidtas och att mer forskning på området är nödvändigt. Idag är forskningsläget kring sjömän och den psykosociala arbetsmiljön som förekommer ombord begränsad. Med hänsyn till denna studies resultat, och andra studier som genomförts på detta område, tycks det angeläget att samtliga aktörer inom sjöfarten arbetar förebyggande för en bättre psykosocial arbetsmiljö ombord och agerar vid de tillfällen kränkningar/trakasserier identifieras. Dessa förebyggande åtgärder och insatser kan leda till kostnader för exempelvis rederier, men resultaten av sådana åtgärder leder till fördelar för sjöfartsindustrin och viktigast av allt - för sjömännen.

Metodkritik och studiens begränsningar

Ett exempel på konkret kritik av critical incident-tekniken är att Kershner (1955) anser att det finns brister i datainsamlingen och påpekar att de data som insamlas inte kan anses som direkta observationer eftersom de är påverkade av minneseffekter, det vill säga – intervjumaterialet påverkas av hur deltagaren minns händelsen och tiden mellan händelsen och intervjun. Detta är värt att beakta i ljuset av denna studie eftersom vi använde denna metod för att samla in data. Samtidigt som det viktiga i denna kontext kanske inte är att minnas exakt vad som hände, utan hur sjömannen har upplevt situationen och hur det har påverkat hen.

I vilken utsträckning en rapporterad observation kan accepteras som ett faktum beror främst på objektiviteten av denna observation. Med objektivitet menas tendensen för ett antal oberoende observatörer att göra samma observation (Flanagan, 1954). Objektiviteten i resultatet är svår att avgöra, även om objektivitet eftersträvades i så stor utsträckning som möjligt. Detta kan även vara värt att beakta med tanke på att vissa intervjudeltagare inte hade egna erfarenheter av att bli utsatta för kränkningar/trakasserier, utan observerat sådana händelser ombord.

Detta är en studie med ett begränsat antal intervjudeltagare, vi kan därmed inte utesluta att det finns många olika varianter och nyanser av det vi beskrivit och uttalat oss om. De intervjupersoner som rekryterades deltog av eget intresse att berätta om sina upplevelser. Detta skulle kunna innebära att de mest extrema exemplen återfinns i materialet, men skulle också kunna innebära, med tanke på det undersökta ämnets natur, att de som haft det riktigt jobbigt inte velat delta i studien. Intervjudeltagarna var relativt varierande vad gäller kön, ålder och befattningar, men kanske hade resultatet av intervjuerna sett något annorlunda ut om spridningen var ännu större och datainsamlingen mer omfattande. Jensen m.fl. (2006) påpekar att populationen "sjömän" inte kan betraktas som en homogen population till följd av de olika arbeten som finns ombord och på grund av olika nationaliteter, kontraktperioder och anställningskontrakt. Detta påverkar således generaliseringen av de resultat som framkommit i denna studie, eftersom endast sjömän registrerade i det svenska sjöfartsregistret intervjuades.

De fyra sista intervjuerna genomfördes av praktiska skäl via telefon. Vi noterade att telefonintervjuerna blev något kortare än de intervjuer som genomfördes öga mot öga. Dessutom fanns ingen möjlighet att fånga upp andra icke-verbala sätt att kommunicera, såsom kroppsspråk, mimik, ögonkontakt, ansiktsuttryck och så vidare. Detta kan tänkas påverka resultatet i viss mån, men vi har inte observerat några indikationer på sådan påverkan.

Konklusioner

- Resultatet visar att kränkningar/trakasserier förekommer vertikalt, horisontellt och på alla nivåer, samt mellan och inom olika avledningar. Kränkningar/trakasserier kan yttras verbalt, fysiskt och som proceduriell orättvisa.
- Risken för att utsättas för kränkningar/trakasserier tycks vara förhöjd till sjöss, jämfört med andra arbetsplatser i Europa. Anledningen till detta kan vara den isolerade miljön, tydliga normer och roller, bristande ledarskap, att det finns en tydlig hierarkisk ordning med formella såväl som informella roller, polariseringar och grupperingar. Dessa faktorer bidrar alla med stress. Förslagsvis leder en stressig arbetsmiljö och stresspåverkade arbetstagare till en ökad risk för att utsätta någon för, eller uppfatta handlingar som kränkningar/trakasserier.
- Vid händelser av kränkningar/trakasserier kan kollegor förstärka denna typ av beteenden eller handlingar genom att inte agera eller exempelvis skratta med. I vissa fall fungerar dock kollegor som socialt stöd. Detta kan vara av värde att lyfta på arbetsplatser, som ett sätt att motverka det.
- I resultatet framkom att individen många gånger hanterat kränkningar/trakasserier genom att anpassa sig efter den miljö och de normer som finns. Detta kan beskrivas som en slags riskacceptans. Vi föreslår att det kan leda till bland annat emotionell och kognitiv dissonans, och bidra med ytterligare stress och påfrestning.

- Ett fungerande ledarskap är viktigt för individens arbetstillfredsställelse och välbefinnande, samt kan minska risken för kränkningar/trakasserier och öka benägenheten att rapportera om sådant. I intervjuerna framkom att sjömän i dagsläget upplever bristande ledarskap och önskar ledarskap som mer aktivt arbetar med arbetsmiljöfrågor och är mer stöttande i situationer för kränkningar/trakasserier.
- Resultatet pekar på att framför allt kvinnor får anpassa klädsel, beteende och vilka signaler de sänder ut till manliga kollegor, för att minska risken för att utsättas för kränkningar/trakasserier. Att göra sjöfarten till en mer tillåtande arbetsplats, attraktiv arbetsplats för kvinnor samt öka medvetenheten kring dessa frågor kan också tänkas minska risken för kränkningar/trakasserier och tillåta ett mer öppet och utvecklande arbetsklimat.

Referenser

- Allen, P., Wadsworth, E., & Smith, A. (2008). Seafarers' fatigue: A review of the recent literature. *International Maritime Health*, 59, 81-92.
- Arbetsmiljöverket. (2012). *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- AFS (2015:4). *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverkets författningsamling.
- Ask-Wannerud, F. & Bergqvist, P. (2012) *Befälhavarens påverkan på den psykosociala arbetsmiljön ombord*. Gothenburg: Department of Shipping and Marine Technology, Chalmers University of Technology.
- Bergman, A. (2015, februari 6). Kvinnliga studenter trakasserade. *Sjöfartstidningen*. Hämtad från: <http://www.sjofartstidningen.se/kvinnliga-sjofartsstudenter-trakasserade/>.
- Birkeland- Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26:4, 309-332.
- Blomberg, S. (2016). *Mobbing på jobbet: uttryck och åtgärder*. Lund: Studentlitteratur.
- Branch, S., Ramsey, S., & Barker, M. (2012). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15, 280-299.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Brown, R. (2000). *Group processes: dynamics within and between groups*. Wiley-Blackwell.
- Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M., & Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *International Maritime Health*, 63(4), 188-194.
- Carey, L. (2015, mars 31). *The Maritime labour convention 2006: The seafarer and the fisher*. (Kandidatuppsats). Murdoch University. Hämtad från: <https://ssl.law.uq.edu.au/journals/index.php/maritimejournal/article/view/323>
- Carter, T. (2011). Mapping the knowledge base for maritime health. *International Maritime Health*, 62(4), 209-246.

- Crépin, E. & Björkwall, C. (2004). *Hur följer attityden en handling enligt kognitiv dissonanstheori?* (Kandidatuppsats). Institutionen för psykologi, Lunds Universitet.
- Einarsen, S., Aasland, M. S & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership Quarterly*, 18, 207-216.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (2011). The concept of bullying and harassment at work: the European tradition. I Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. (red:er). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (andra upplagan). Boca Raton, FL: CRC Press, 3–40.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: Begrepp, bedömning och utveckling*. Studentlitteratur AB, Lund.
- Eklöf, M. & Törner, M. (2002). Perception and control of occupational injury risks in fishery - a pilot study. *Work and Stress*, 16(1), 58- 69.
- ECSA (European Community Shipowners' Associations) & ETF (European Transport Workers Federation) (2013). *Eliminering av trakasserier och mobbning på arbetsplatser. Likabehandling och mångfald i den europeiska sjöfartsindustrin*. Riktlinjer för företag inom sjöfartssektorn. Bryssel, ECSA & ETF. Hämtad från: <http://www.etf-europe.org/files/seealsodocs/42357/Guidelines%20to%20shipping%20companies%20SW.pdf>
- Flanagan, J.C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327-358.
- Forsell, K., Eriksson, H., Järholm, B., Andersson, E., Lundh, M., Nilsson, R. (2015). *Arbets- och miljömedicin* (nr 151). Göteborg: Sahlgrenska Universitetssjukhuset.
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamics* (femte upplagan). Belmont, CA: Wadsworth/Cengage.
- Försäkringskassan (2005). *Ett utvecklande ledarskap vid en hälsofrämjande arbetsplats*. Linköping: Försäkringskassan.
- Granér, R. (2009). *Personalgruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Herscovis, M.S. (2011). Incivility, social undermining, bullying . . . oh my!: a call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 499–519.
- House, J. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Iversen, R. T. B. (2012). The mental health of seafarers. *International Maritime Health*, 63(2), 78-89.
- Jensen, O. C., Sørensen, J. F. L., Thomas, M., Canals, M. L., Nikolic, N., & Hu, Y. (2006). Working conditions in international seafaring. *Occupational Medicine*, 56(6), 393-397.
- Karlsson, I. (2006). *Att leda i kommunal äldreomsorg: Om arbetsledares handlingsutrymme, handlingsfrihet och skilda lojaliteter-exemplet Halland*. Växjö: Växjö universitet.
- Kershner, A. M. (1955). *A report job analysis*. Office of Naval Research Department of the Navy, Washington D.C.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165–184
- MacLachlan, M., Kavanagh, B., & Kay, A. (2012). Maritimehealth: A review with suggestions for research. *International Maritime Health*, 63(1), 1-6.

- McLaughlin, H. L. (2012). Seafarers and Seafaring. I W.K. Talley. *The Blackwell Companion to Maritime Economics*, 321-332. Oxford: Blackwell Publishing.
- Marmot, M (2006) *Statussyndromet*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Matthiesen, S. and Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22, 735–753.
- Murray M, & Dolomount M (1994): *A constant danger. Safety attitudes and practices among Newfoundland inshore fishermen and related personnel, stage 1*. Report to the Occupational Health and Safety Division, Department of Employment and Labour Relations, Government of Newfoundland and Labrador.
- Ndjaboue, R., Brisson, C. & Vezina, M. (2012). Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*, 69, 694-700.
- Nowakowski, J. M., & Conlon, D. E. (2005). Organizational Justice: Looking back, looking forward. *International Journal of Conflict Management*, 16(1), 4-29. doi: 10.1108/eb022921.
- Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2010). Occupational Risks and Challenges of Seafaring. *Journal of Occupational Health*, 52(5), 249–256.
- Pärlemyr, A.S. (2017). *Ledarskapets betydelse för medarbetarnas hälsa: En kvalitativ studie ur ett chefsperspektiv*. (Kandidatexamen). Akademin för hälsa, vård och välfärd, Hälsa och välfärd. Mälardalens högskola.
- Roberts, S. E., Jaremin, B., Chalasani, P., & Rodgers, S. E. (2009). Suicides among seafarers in UK merchant shipping, 1919-2005. *Occupational Medicine*, 60(1), 54–61.
- Samnani, A. Sing, P. (2012) *20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace*. Canada, Toronto: School of Human Resource Management, York University,
- SFS (2008:567). *Diskrimineringslag*. Stockholm: Justitiedepartementet.
- Sharoff, L. (2008). Critique of the critical incident technique. *Journal of Research in Nursing* (nr 13), 4, 301-309. New York: City University of New York.
- Shields, G. S., Sazma, M. A., Yonelinas, A. P. (2016). *The effects of acute stress on core executive functions: A meta-analysis and comparison with cortisol*. California: Department of psychology, University of California.
- Sjöström, P. (2017, april, 4). Onlinekurs mot trakasserier. *Sjöfartstidningen*. Hämtad från: <http://www.sjofartstidningen.se/onlinekurs-mot-trakasserier/>
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson, L., & Lindfors, P. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets-och hälsorelaterade utfall*. Solna: Arbetsmiljöverket.
- TSFS (2009). *Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om arbetsmiljö på fartyg*. Transportstyrelsen, Norrköping.
- Twenge, J. M., Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Bartels, J. M. (2007). Social exclusion decreases prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 56–66.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567-592.
- Wang, Y. & Hsieh, H. (2013). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: a cross-level investigation. *Human Relations*, 66(6), 783-802.

Wharton, A. S. 2009. The sociology of emotional labor. *Annual Review of Sociology*, 35, 147-165.

Wigur, F. (2017) *Namninsamling: Sjöfolk mot sexuella trakasserier #lättanakar*.

Hämtad från:

https://www.skrivunder.com/sjofolk_mot_sexuella_trakasserier_lattaankar#form

Währborg, P. (2002). *Stress och den nya ohälsan*. Natur och Kultur: Stockholm.

Bilaga 1 - tillfrågan



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

20170913

Tillfrågan om att delta i intervjustudie om kränkningar och trakasserier bland sjömän.

Studien som du tidigare tackat ja till att delta i har startats upp igen.

I en webbaserad enkätundersökning bland sjömän i svensk handelssjöfart som vi genomförde 2014 visade det sig att en relativt stor andel (24 %) av deltagarna hade erfarenhet av kränkande handlingar eller trakasserier i sitt arbete.

Vi vill nu få en större förståelse för kränkningar och trakasserier ombord på fartyg. Vi kontaktar dig därför att du var en av dem som deltog i enkätundersökningen 2014 och som kryssat för att vi fick kontakta dig igen. (Läs om resultaten från webbenkäten på www.maritimehealth.gu.se).

Om du har erfarenheter av kränkande handlingar ombord på fartyg är du välkommen att delta i denna studie. Det är en intervjustudie där vi kommer att fråga om erfarenheter av kränkande handlingar ombord på fartyg, hur omständigheterna var och hur du, vittnen, chefer och arbetsgivaren hanterade händelsen/händelserna. Intervjun tar cirka en timme i anspråk.

Av de intresseanmälningar till att delta som inkommer gör vi ett urval på cirka 15 personer, där vi eftersträvar så stor bredd som möjligt vad gäller ålder, kön och typ av befattning ombord. Om du anmäler intresse till att delta är det alltså inte säkert att du blir kallad till intervju.

Det är helt frivilligt att delta i studien och du kan när som helst och utan förklaringar avbryta ditt deltagande. Redovisningen av resultaten kommer att vara helt anonym och data kommer att förvaras så att endast behöriga forskare har tillgång till dem. Mer information om sekretess finns på nästa sida.

Om du är intresserad av att delta i studien är du välkommen att kontakta oss via e-mail; intervjustudie.sjoman@gu.se. Vänligen informera oss då om vilken befattning du har ombord. Du kan också ange ett telefonnummer där du kan nås, om du föredrar att kontaktas via telefon. Det kommer vara möjligt för intervjuarna att resa till dig som önskar delta i studien. Utöver detta finns möjlighet att genomföra intervjuerna på Psykologiska institutionen i Göteborg.

Studien är ett samarbete mellan Psykologiska Institutionen och Arbets- och miljömedicin vid Göteborgs universitet samt Svensk sjöfart och Marin Teknik vid Chalmers tekniska högskola. Intervjuerna kommer att genomföras av två psykologstudenter som går sista terminen på psykologprogrammet och deltar i detta

projekt som en del i sitt examensarbete. Psykologstudenterna handleds av docent Mats Eklöf vid Psykologiska institutionen i Göteborg.

Kontaktperson för studien är: Karl Forsell Överläkare Arbets- och miljömedicin, Norrlands universitetssjukhus Doktorand Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet e-post: karl.forsell@amm.gu.se. Tel. 090-785 27 56

Ansvariga för projektet är: Mats Eklöf, Universitetslektor, Docent, Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet Monica Lundh, Universitetslektor, Mekanik och maritima vetenskaper, Chalmers tekniska högskola Karl Forsell, Överläkare, Doktorand Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet.

Sekretess. Uppgifter från studien kommer att lagras i låst skåp på Psykologiska institutionen, Göteborgs universitet. Uppgifter om vem som intervjuats och resultat från intervjun lagras separat. Dina uppgifter är sekretesskyddade och ingen obehörig har tillgång till dessa. Vid databearbetningen kommer ditt namn och personnummer att ersättas med en kod så att en enskild individ inte kan urskiljas. Endast den som är ansvarig för studien har tillgång till ”kodnyckeln”. Då data från studien publiceras kommer enskilda individer och fartyg inte att kunna identifieras. Hanteringen av dina uppgifter regleras av personuppgiftslagen (SFS 1998:204). Arbetsgivare kommer inte att få tillgång till några uppgifter om vilka som intervjuats och resultat från enskilda intervjuer.

Personuppgiftsansvar. Ansvarig för behandling av dina personuppgifter är Universitetsledningens kansli, Göteborgs Universitet. Du kan vända dig till universitetets personuppgiftsombud, Kristina Ullgren, om du önskar kontrollera vad som finns registrerat på dig och eventuellt hjälp till rättelse. Adress: Universitetsplatsen 1, 405 30 Göteborg, tfn: 031786 10 92.

Bilaga 2 - intervjuguide

1. Vill du berätta hur din arbetssituation ser ut i dagsläget, exempelvis vilken befattning och vilka arbetsuppgifter du har ombord?

Den här studien handlar om kränkande handlingar och trakasserier på din arbetsplats. I enkäten svarade du att du hade blivit utsatt för trakasserier och kränkningar på arbetet.

2. Har du blivit utsatt för trakasserier och kränkningar på arbetet vid ett eller flertal tillfällen?
3. Vill du berätta mer om det tillfället? / Vill du berätta mer om ett av dessa tillfällen?
 - a. Beskriv ett tillfälle där du har blivit utsatt för trakasserier och kränkningar.

Utforskande frågor:

- Vad gjorde du då?
 - Har du några tankar om vad det var som orsakade det?
 - Berättade du för någon eller vad det någon som bevittnade händelsen?
 - om inte, fanns det någon anledning till att du valde att inte berätta det för någon?
 - Vad gjorde dina kollegor/vittnen?
 - Vad gjorde din arbetsgivare?
 - Vad gav det för effekter, hur togs informationen emot? Gjordes några åtgärder?
 - Hur upplever du att detta har påverkat dig?
4. Hur hade du velat att situationen hanterades/togs emot?
 5. Har du några tankar om hur det går att arbeta förebyggande mot kränkningar och trakasserier till sjöss?