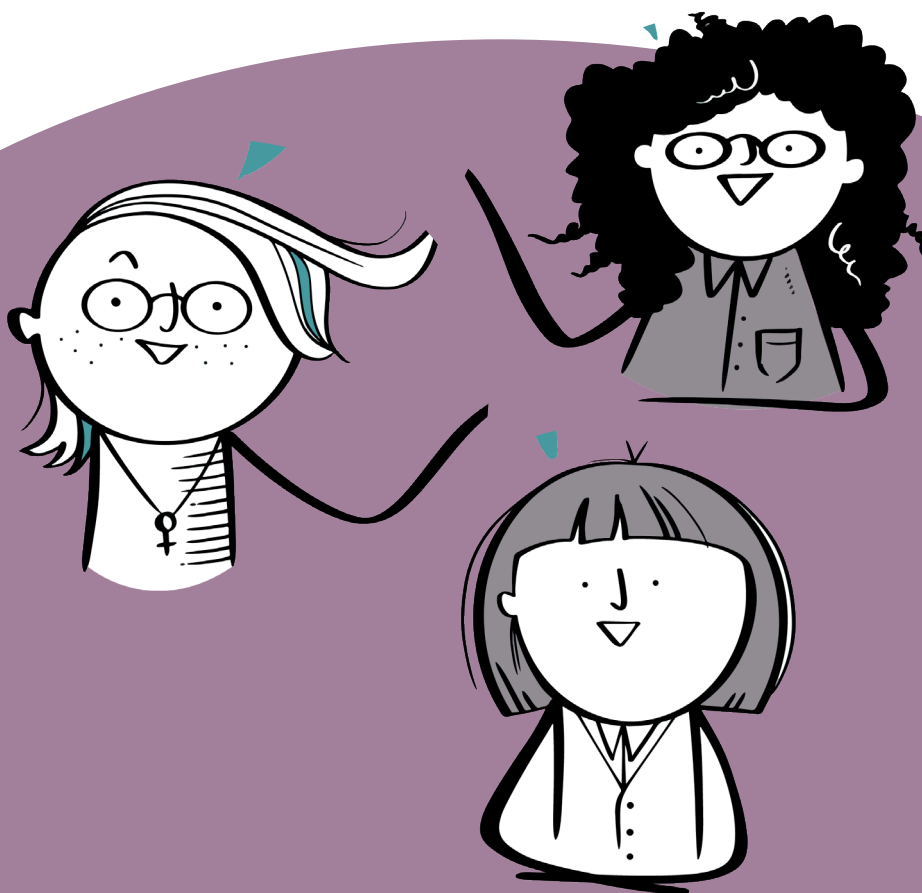


# RE DO

Kvinnor till sjöss -  
erfarenheter genom yrkeslivet



## Innehåll

Inledning	2
Vilka kvinnor vi mött?	2
Att som barn ha en längtan till havet	3
Att välja att gå till sjöss	4
Drivkrafter	4
Universitetslivet - ett första möte med otrygghet och ojämställdhet	6
Fartygsförlagd praktik – oro, oroligheter och skolans roll	8
Livet ombord i en mansdominerad miljö	10
Familjepusslet	14
Mentorskap, förebilder och nätverk	16

## Inledning

Under hösten 2020 genomfördes en intervjustudie med 25 med kvinnor som arbetar eller har arbetat till sjöss, de flesta i befälsposition eftersom vi ser en extra komplexitet i deras roll. Syftet med studien var att göra en djupdykning i och komplettera de resultat och frågeställningar vi identifierat i samband med analysen av enkätundersökningen<sup>1</sup>. Fokus i denna studie har varit på yrkesval, utbildning, fartygsförlagd praktik, social arbetsmiljö, livspussel samt rollen av mentorskap och nätverkande. Vi redovisar här resultaten genom att beskriva tre *persona* - fiktiva karaktärer som representerar olika typer av kvinnor som jobbar inom sjöfarten. Dessa personor bygger på en övergripande förståelse av de kvinnor inom sjöfarten som vi intervjuat, och deras egenskaper, roller, erfarenheter och inställning till social arbetsmiljö. Alla kvinnor till sjöss är givetvis inte skurna ur samma mall, men i vår analys har vi identifierat att *tiden* är en viktig faktor. Under vilket årtal man blev ombord och hur länge man har varit verksam inom sjöfarten. Vår första persona är *Julia* som har varit verksam inom sjöfarten i 5 år och är andrestyrman. Vår andra persona är *Anna* som har varit verksam i 15 år och är kapten. Vår tredje persona är *Karin* som har varit verksam i 30 år och är överstyrman. I huvudrapporten REDO - Drivkrafter och hinder för kvinnor i sjöfarten finns en mer utförlig beskrivning av samtliga tre persona. I det här appendixet beskriver vi i stället sammanfattande exempel på erfarenheter och svårigheter från deras livsresa, en tidslinje genom livet som kvinna till sjöss.

## Vilka kvinnor vi mött?

*”Jag har levt två liv – ett på land och ett till sjöss som egentligen inte har haft någon relation till varandra men jag har alltid älskat havet.”*

Citatet ovan representerar flertalet av de vi intervjuat, och är ett tydligt exempel på att det att arbeta till sjöss inte är något man gör på måfå, utan oftast ett genomtänkt beslut baserat på något man brinner för; en dröm som man är beredd att offra mycket för att kunna leva ut. När man föreställer sig de typiska kvinnor som går till sjöss och som stannar inom sjöfarten så ligger det nära till hands att beskriva de som modiga, starka och tuffa med skinn på

---

<sup>1</sup> Läs mer om enkätundersökningen i kapitel 2 och Bilaga A Drivkrafter och hinder för kvinnor inom sjöfart.

näsan. Vi har sett detta till en viss del, men tydligare är att de är en ledartyp med hög ambition och prestationsnivå, som kontinuerligt vill ligga i framkant och som drivs av att arbeta i grupp med en blandad besättning gällande kön, kultur, ålder och bakgrund. De har en stor grundtrygghet och är självständiga men likväl är de medvetna om - baserat på egna och andras erfarenheter - att de troligtvis måste överprestera och jobba mycket hårdare än sina manliga kollegor för att få respekt. De upplever ofta att de måste hålla inne sina känslor och visa sig starka utåt, och gud förbjude om de skulle få känslor för någon i besättningen! Rådet, som osar av fördomar och är speciellt riktat mot kvinnor, har de fått förklarat för sig av sina lärare i samband med sin första praktik.

*”Ligg aldrig med någon för då kommer du förlora respekten bland dina kollegor och du vill ju inte anses vara lättfotad, för då är det kört för dig”.*

Likväl, trots ett klimat som i många aspekter framstår som kvinnofientligt, så uppskattar de sitt yrke. Julia önskar att fler tjejer och kvinnor söker sig sjöfarten, för att få den kritiska massa som krävs för att kunna bryta förhärskande institutionaliserade normer och värderingar. Anna har upplevt styrkan i sammanhållningen i besättningen och eventuell systerskap med andra kvinnor om hon haft turen att jobba ihop med någon. Hon har dock assimilerats och accepterat livet ombord på båten och trycker på att kvinnor behöver ha skinn på näsan för att överleva livet ombord. Karin har den inställningen att könet inte avgör om du är lämplig för att arbeta till sjöss; det är attityden och inställningen. Att inte vara märkvärdig, arbeta hårt, arbeta i lag, behandla alla som man själv vill bli behandlad och bita ihop när det behövs. Man får inte vara nån mespropp och ta åt sig, annars har man inget till sjöss å göra.

## **Att som barn ha en längtan till havet**

*”Jag brukar alltid stå vid bryggan och drömma mig bort, bort mot horisonten. Det är nära havet jag vill vara och alltid har velat vara.”*

När någon delar en dröm så handlar det ofta om en aspekt av ett projekt, en idé, något man vill göra eller uppleva i livet. Något som är tidigt, i sin linda och därför något skört som man är rädd om. Detta är något som samstämmer

väl med analysen av våra intervjuer. Att välja vägen till sjöss är ofta kopplat till en dröm man haft sen barnsben, som man håller om hårt och vårdar väl. Ofta har kontakten med sjöfarten och kärleken till havet präglats av närstående eller uppväxtmiljö. Även om drömmen och bakgrunden delas av majoriteten så handlar det i vissa fall inte om ett naturligt vägval, utan att jobbet till sjöss var

*”en räddning för annars hade jag inte levt idag”.*

Detta är inte något man pratar öppet om. Det handlar i många fall om utanförskap, t ex i form av mobbning i grundskolan, psykisk ohälsa, missbruksproblematik. Det handlar också om bristen på ett tryggt och kärleksfullt hem där föräldrarna inte haft förmågan att se och möta barnet och dess behov. I de fall där föräldrarna inte har varit de stabila vuxna som de hade behövt vara, så har havet och båten varit stabiliteten och räddningen. I de fall man själv lidit av missbruksproblem och/eller psykisk ohälsa har havet och båten varit platsen där man kunnat isolera sig från de vardagliga utmaningarna och börjat skriva på ett nytt blad.

## Att välja att gå till sjöss

*”Jag har vuxit upp i en familj där prestation och status alltid har varit a och o. Jag har ingen som helst koppling till sjön men jag valde att gå emot strömmen, jag valde sjöfarten.”*

Att välja den väg som är bäst för framtiden är både viktigt, komplext, hisnande, inspirerande och ibland vansinnigt svårt. I dagens samhälle prioriteras ofta rationellt tänkande och det finns lite utrymme för intuition. I vår analys av drivkrafter att söka sig till sjöfarten fokuserar Julia på kunskap, praktiskt arbete, självförverkligande, laganda och etik/moral medan Anna fokuserar mer på ekonomi, bekvämlighet, trygghet och vana.

## Drivkrafter

Bland våra respondenter som motsvarar vår persona Julia, verksamma upp till 5 år, finns starka drivkrafter - de har visioner och patos. De vill utvecklas och utveckla världen runt dem. Kunskap går hand i hand med praktiskt arbete och tonvikten läggs på intresset att upptäcka och söka information för att

kontinuerligt utvecklas men även att utforma anpassade lösningar för att förbättra tillvaron på båten. Att vara en respekterad och sedd medlem i besättningen är något de arbetar aktivt med. De drivs av självförverkligande och vågar sätta sig själva i centrum för att kontinuerligt förädla sitt inre (självkänsla och trygghet) och yttre jag (ekonomi, status, social position). Den höga känslan för etik och vilja att förändra visar sig i den starka känslan för rättvisa, som ger uttryck för att man inte vill arbeta i en organisation som bryter mot ens normer och värderingar. Inom denna drivkraft verkar jämlikhetsandan vara särskilt stark och man arbetar flitigt med att hitta verktyg och lösningar för att nå en förändring. Även om den upplevs som svåråtkomlig under många omständigheter så är viljan att få den bransch man älskar till en plats för alla en stark drivkraft.

*”jag vägrade lägga mig platt och jag fick igenom det jag ville, här ska ingen med ålderdomliga och förlegade åsikter styra och ställa.”*

Att jobba framåt som ett lag visar sig i viljan att se besättningen som ett lag *”man kan inte klappa med en hand”* där det är viktigt att behandla och uppmärksamma alla lika, oavsett kön, kultur eller bakgrund. Detta är något vi ser hos majoriteten av våra respondenter oavsett tillhörighet av persona, och de trycker mycket på vikten av att vara sympatisk och osjälvisk. Bland våra respondenter tillhörande persona Anna och Karin (de äldre respondenterna) finns en självklarhet men drivkrafterna är mindre tydliga eller mer implicita. De har valt sin väg. Sjölivet är en del av dem och de är en del av sjölivet. Här blir det snarare ett motsatt förhållande där det skulle krävas synnerligen starka drivkrafter för att få dem från sjölivet. Det är dock två drivkrafter som de lyfter fram. Den första riktar sig mot familjens välmående. Många har en familj att försörja och det är ett bra jobb med bra betalt.

*”Det enda jag tänker på är att skapa en bra grund för att kunna försörja min familj. Jag ser min lön som en bas för att mina barn och min familj ska ha en bra framtid ”*

Den andra riktar sig mot känslan av att höra hemma. Man är van i den arbetsmiljön man verkar inom och ogillar förändring och osäkerhet. Vana, acceptans, och trygghet är något som kommer i efterföljande faser och kan kopplas samman till den kända miljön där man accepterar hierarkin, jargongen och upplever båten som en form av trygghet:

*”oavsett hur jävligt det är så kommer jag alltid att komma tillbaka, det är min trygghet.”*

## Universitetslivet - ett första möte med otrygghet och ojämställdhet

*”Jag valde att engagera mig i studentföreningen för att ge framtida kvinnliga studenter en möjlighet till trygghet.”*

Universitetets stöd genom vägledning och lärande spelar en viktig roll för att studenter ska kunna utveckla de kunskaper och kompetenser som krävs för att aktivt delta i samhälls- och arbetslivet. I projektet har vi inte tittat specifikt på utbildning då vårt systerprojekt (Drivkrafter för kompetensförsörjning i en socialt hållbar sjöfart) fokuserat på denna del. Vi väljer ändå att belysa vissa aspekter kring utbildning som visat sig vara betydelsefulla för vår analys. I detta delkapitel fokuserar vi enbart på de respondenter som tillhör persona Julia, verksamma inom sjöfarten i upp till 5 år. Detta val görs för att återge en nulägesbild och hur erfarenheter från deras utbildning och hur de har format dem.

Universitet ska vara en skyddad plats för alla studenter, och studie- och yrkesvägledning ska genom undervisning, information och vägledning bidra till att studenterna blir väl förberedda på arbetsmarknaden. Trots detta vittnar våra respondenter om flera och återkommande negativa erfarenheter där både lärare och ledning inte tagit sitt ansvar, eller förvärrat situationen genom sitt agerande. Tyvärr har majoriteten av våra respondenter inte upplevt en positiv resa genom utbildningen, utan de beskriver en miljö som ofta genomsyrats av rasism, homofobi, sexism och härskartekniker. Dessa innefattar enligt Ås (2004) förlöjligande, osynliggörande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och kan resultera i en känsla av skuld och skam hos den utsatta.

Förlöjligande tekniker som respondenterna utsattes för är situationer där de blir hånade för eller utskrattade på grund av sitt kön eller de attribut eller egenskaper som tillskrivs deras kön.

*”Killarna och läraren började fnittra under lektionen när en tjej frågade om vi hade tamponger ombord.”*

*”Jag tror att det beror på att lärarna är gamla sjöbefäl med mossig inställning överlag. De har med sig den kulturen som de haft på sjön.”*

Osynliggörande har visat sig då lärarna direkt eller indirekt förmedlat till våra respondenter att de inte finns eller utgör en viktig del i sammanhanget. Även om syftet inte har varit att få respondenterna att känna sig osäkra eller betydelselösa så har inte skolan reagerat eller agerat på detta när sådan information uppkommit.

*”Läraren använde bara pronomenet han under lektionerna, litteraturen var densamma. Det var som om vi kvinnor inte existerade inom denna värld och när jag tog upp det med prefekten himlade han bara med ögonen.”*

Undanhållande av information har inträffat i ett par fall där respondenterna tagit sig an ämnen som jämställdhetsfrågor, rasism eller likabehandling ombord. Istället för att ta upp ämnet till diskussion/reflektion, så har lärarna då duckat och luftat sina tankar med enbart de manliga studenterna som uppmanats att inte driva frågorna på lektionerna.

*”Det gick rykten bakom ryggen på mig bland lärarna på skolan och det kom senare fram till andra lärare att jag hade åsikter om jämställdhet. Jag fick alltid höra att passa er för henne och vad som hon kan komma att fråga eller diskutera”*

Dubbelbestraffning samt skuld och skam är nära besläktade och sammankopplade. Respondenterna har känt att förutom att man kan bli förlöjligad, osynliggjord eller utstött, så tas ens tankar idéer eller förslag inte på allvar. Ledningens respons kan i sig själv innebära ytterligare trakasserier:

*”Prefekten kom in till vår klass utan att introducera sig och säger att jag minsann har hört att det finns elever som har blivit utsatta för trakasserier på praktiken och om ni inte ställer er upp ni som blivit utsatta och om berättar precis vad som har hänt så är ni därmed medskyldiga till vad som har hänt”.*



## Fartygsförlagd praktik – oro, oroligheter och skolans roll

*”Vi tog inte upp det med skolan för att vi kanske är indoktrinerade i att det ska vara hård och tufft. För min del var det att jag ska vara stolt stark och envis och den andra tjejen hoppade av.”*

Den företagsförlagda praktiken i samband med utbildning är en träningsform i syfte att lära sig mer om yrket och få arbetslivserfarenhet. Praktiken ska vara yrkesförberedande och handledd, och avses vara en reklampelare både för individen, skolan och framtida arbetsgivare (SUI, 2020). Om man ser till Sjöfartens utbildningsinstitutets (SUI) hemsida så finns många och långa checklistor på krav och förutsättningar inför praktiken. Dessa verkar alla skrivna utifrån rederiernas anspråk på en god praktikant, och inte utifrån att inspirera eller engagera en sjöbefälsstudent som ska ut på sin första praktik. Detta är viktigt att belysa då ett flertal respondenter tillhörande persona Julia, nyexaminerade och varit verksam inom sjöfarten upp till 5 år lyfter fram den stora oro de känt i samband med val av första praktikplatsen. Oron har i dessa fall handlat om brist på förberedande kunskap kring vad de har att vänta sig samt en osäker kravbild på sina skyldigheter och rättigheter.

*”Vad händer om jag inte trivs ombord, blir illa behandlat eller sexuellt trakasserad?”*

Vår analys visade att sådan oro kunde minskas i de fall respondenten hade någon närstående inom eller utanför familjen som agerat rådgivare eller bollplank i samband med och efter praktiktiden. Om man hade tidigare erfarenheter inom segling, studerat på sjöfartsgymnasiet, eller jobbat ombord så hjälpte det också. Förstärkt oro kunde förknippas med de fall där respondenten inte hade sådant stöd eller erfarenheter. Att vara ung och komma direkt från gymnasiet till sjöbefälsutbildningen och därmed vara i 18-19 årsåldern, har i vår analys visat sig vara en viktig faktor att ta hänsyn till som även belysts av de andra respondenterna.

*”När vi skulle ut på vår första praktik kände jag mig ändå ganska trygg för jag hade då tidigare erfarenhet av segling, hade arbetat och var äldre men jag tyckte synd om hon som var yngre och inte visste vad hon gav sig in på och var orolig.”*

Förutom åldersfaktorn har yttre påtryckningar i form av oroliga familjemedlemmar eller vänner varit påfrestande och skapat ytterligare oro för våra respondenter.

*”Min familj och personer i min omgivning var väldigt oroliga, vadå ska du praktisera på en båt med bara män?”*

I samband med oron hade respondenterna till en början valt att anförtro sig till skolan. Responsen vittnade då ofta om maktbalansen mellan rederier och skola samt skolans rykte, snarare än arbetet med att studenterna ska ha en dräglig praktikplats.

*”Läraren gjorde klart för oss att skolans rykte var viktigt och att vi skulle bita ihop, det växte inga rederier på träd och man får leva med det man får”.*

Eftersom respondenterna upplevde att budskapet var att man skulle bita ihop så valde man andra strategier än att försöka få till en förändring. En strategi för att hantera oro inför första praktikplatsen var att söka sig till kryssningsfartyg. Detta baserade sig på en form av trygghet då man t ex rest med kryssningsfartyg som barn, eller att man visste att det var en stor båt med en stor besättning, varav många kvinnor i intendenturen. En annan strategi har varit att samråda med äldre kvinnliga studenter i syfte att söka råd och stöd. En tredje strategi har varit att söka sig till diverse grupper på sociala medier för att få tips, råd och hjälp.

En hel del verkar dock ha hänt genom ett aktivt arbete av respondenter tillhörande vår persona Julia. Vår analys visar på en stor drivkraft att engagera sig i studentföreningar med vilja att förändra och därmed bana en bättre väg för framtida studenter. Dessutom anser en av respondenterna att #LättaAnkar (sjöfartens ”metoo” upprop) gav deras arbete en skjuts i rätt riktning och att det nu finns en handlingsplan för framtida studenter som hamnar i obekväma situationer.

*”Det fanns inte ens en handlingsplan om någon hamnar i en tråkig situation under praktiken men nu finns det på plats. Under sommarlovet har de till och med en som har jour, det har de ändrat nu men det fanns inte när jag började [examen 2019]. Det var jag och andra tjejer i föreningen som drev på detta och det blev mycket tydligare när #LättaAnkar kom, vi*

*fick skjuts! Nu får de ett häfte med kontaktuppgifter och det finns en handlingsplan på plats”.*

Även om oron inför första praktikplatsen varit stor och överväldigande så har majoriteten av våra respondenter haft goda erfarenheter vad gäller vissa rederier och kryssningsfartyg generellt. Två rederier som står ut, förutom de allmänna kryssningsfartygen, är Donsötank och Furutank, där respondenterna beskriver hur de blev väl mottagna, respekterade, fick tydliga instruktioner gällande förväntningar och snabbt blev en del av besättningen. Dock fick vi höra berättelser (praktikplats i andra rederier) där respondenterna varit utsatta för rena kränkningar *”Han klev in i min hytt helt naken och ville ha sex”*, grov jargong *”Vi skulle fika hårmunkar och de skämtade så mycket om hårmunkar och fittor”*, förlöjligande *”vi fick knacka rost varje dag under vår praktiktid”* och förminskning *”lilla gumman inte kan du klara av detta, lämna det till oss (män) som kan lösa uppgiften.”*

Vid sådana tillfällen vände sig inte respondenterna till skolan för råd om hjälp eftersom de misstänkte att skolan inte skulle ställa sig på deras sida. Istället sökte de stöd genom egna kontakter och nätverk. Dessa var inte nödvändigtvis kvinnor i alla lägen utan även andra män de stött på under tidigare praktiker

*”Det var när jag hört en lärare i korridoren säga till en annan elev att ‘jag inte kan förstå att kvinnor kan bli utsatta till sjöss. De måste skicka ut någon viss signal som gubbarna svarar på’. Hans egna maskinelever har blivit utsatta, killar men de vågar inte säga något för att det skulle framstå att de var homosexuella.”*

## **Livet ombord i en mansdominerad miljö**

*”När jag kliver ombord pausas mitt första liv och mitt andra startar, jag har två liv, ett hemma och ett på båten”*

Vid 1977 års reform av arbetsmiljölagen (Arbetsmiljölagen (1977:1160)) låg huvudsyftet på en förbättring av den fysiska arbetsmiljön där arbetstagaren inte skulle riskera att utsättas för allvarliga skador eller avlida på grund av dåliga arbetsförhållande. Denna lag har genom åren reformerats och innefattar idag även arbetstagarens psykiska hälsa och välmående, den så

kallade sociala arbetsmiljön (Afs 2015:4). När vi har diskuterat arbetsmiljö i intervjuerna har vi inte diskuterat påtagliga risker med den fysiska arbetsmiljön, t ex arbetsskador i form av säkerhet ombord vad gäller maskiner, luft, ljud, etc. Det innebär inte att det inte kan råda dåliga förhållanden avseende fysisk arbetsmiljö, men vi har uteslutande valt att fokusera på den sociala arbetsmiljön ombord för kvinnliga arbetstagare.

Den sociala arbetsmiljön ombord upplevs delvis som påfrestande för majoriteten av våra respondenter, speciellt de som tillhör vår persona Julia som varit verksam inom sjöfarten upp till 5 år. Detta kan ha sin förklaring i att det till en stor del handlar om assimilering och anpassning till fartygsmiljön och besättningen över tid. Även om praktiktiden gett en kort ögonblicksbild av en typisk arbetsmiljö så är det inte på samma sätt som när de kliver ut i det verkliga arbetslivet. Många av respondenterna som inte får komma i land dagligen gör en jämförelse med att sitta i ett fängelse där du inte har möjlighet att kliva av och ombord när du vill, vilket påverkar det psykiska måendet. Ju längre tid ombord, ju känsligare blir man för intryck och behovet av närhet ökar. Dessa känslor innefattar ett brett spann mellan att vara stingslig till att behöva närhet.

*“Man behöver ha en kram men man behöver inte ligga. Det är ingen som tar på en på flera månader, det är jättekonstigt. Det säger något om oss och vad som händer med oss när vi är ute till sjöss... Jag behöver hela tiden påminna mig själv att jag befinner sig på en speciell arbetsplats.”*

För det är en speciell arbetsplats dessa kvinnor verkar inom. På denna arbetsplats lever man isolerad med sin besättning som inte sällan präglas av machokultur. På denna arbetsplats finns det också tydliga hierarkier. Kaptenen bär det stora ansvaret och präglar kulturen, normer och värderingar ombord.

*“Varje båt har en egen kultur och det är kaptenen som bestämmer hur den kulturen ska se ut.”*

Machokultur bland besättningen tar sig uttryck genom exempelvis “locker room talk” och jargong där homofobi, objektifiering av kvinnor, rasism och sexism genomsyrar miljön. Locker room talk definieras som samtal mellan medlemmar i en grupp som återspeglar gruppens värderingar (ofta de

ovanstående) i en miljö där de känner sig säkra att uttrycka åsikter utan oro för att bli hörda eller bestraffade.

Det finns också i många fall inslag av härskartekniker, t ex i form av att man som kvinna måste ha skinn på näsan. Begreppet skinn på näsan har dykt upp i alla de samtal vi haft med våra respondenter och kan kopplas till när kvinnor uppmuntras till att odla sina manliga attribut i syfte att upprätthålla maktordning (Widman, 2020). Det handlar om att anamma jargongen, stå ut, bita ihop och inte gnälla. En annan härskarteknik är förminskning där kvinnorna ombord måste överprestera för att bli accepterade. Denna förväntning är inte alltid explicit utan handlar mer om hur miljön påverkar dessa kvinnor så att det känner behovet att överprestera. Detta kan dock försvinna med åren när man skaffat sig status inom yrket, och känslan var inte lika närvarande bland våra respondenter tillhörande persona Anna, som har varit verksamma från 5 år upp till 15 år och Karin, som har varit verksamma i mer än 15 år upp till 30 år.

*“I början kände jag att jag var tvungen att hela tiden bevisa för de andra att jag kunde minsann lika mycket och jag jobbade mer än vad jag borde men nu bryr jag mig inte längre, de vet vad jag går för”.*

Den typen av acceptans är något som alla våra respondenter uppgav att de eftersträvar och jobbar hårt för, speciellt bland våra respondenter tillhörande persona Julia, verksamma upp till 5 år. Intervjuerna har genomsyrats av en unik och otvivelaktig kämparglöd bland dessa respondenter. Dessa kvinnor har inte halkat in på ett bananskal när de sökte sig sjöfarten. De är väl medvetna om vad de har att möta, även om det i vissa lägen visat sig svårare än vad de anat, men de har ett mål, ett driv och en kämparglöd som inte alls är lika tydliga hos våra persona Anna och Karin. Detta tror vi beror till stor del på assimilering och anpassning: till slut blir man mer eller mindre som de man umgås med, om man nu inte väljer att lämna - vilket många kvinnor gör när de inte står ut med kultur i form av normer eller värderingar ombord. Om vi bortser från andra aspekter, såsom familjebildning och vidareutbildning, så visar vår analys en tydlig, om än karikerad bild av den kvinnor tillhörande persona Anna och Karin som väljer att stanna kvar:

Det är ofta kvinnor som valt att acceptera machokulturen ombord och i enskilda fall även blivit en del utav den. *“Jag tycker att det är bättre att*

*arbeta med män än med kvinnor, för det är mycket mindre gnäll och inte så mycket skitsnack.”* Dessa kvinnor har anpassat sig genom att etablera vägar och verktyg för att inte hamna i “jobbiga” situationer ombord. De uttrycker att för att överleva måste du tåla en hård arbetsmiljö, annars har du inget här att göra. I vissa fall undviker de att uppmärksamma trakasserier ombord för att de inte orkar ta tag i problemen som uppstår efteråt. Dessa kvinnor är också de som mådde dåligt i samband med #LättaAnkar då de insåg hur mycket de blundat för.

*“När jag gick med i facebookgruppen och såg hur många (kvinnor) som blivit utsatta så mådde jag dåligt och lämnade. Jag hade sett detta men blundat för det varje gång för jag tyckte nästan att det var skönt att de hade hittat någon annan att trakassera och lät mig vara ifred.”*

Även om citatet låter hårt så är det ett resultat av förvandlingen en liten andel kvinnor måste gå igenom för att kunna överleva i en specifik kultur. Så varför väljer man att stanna kvar? Vissa gör det av ekonomiska skäl, vissa gör det för att de älskar havet och sitt yrke och vissa gör det för att havet räddade deras liv. De hittade sin familj ombord och familjen håller ihop i vått och torrt. Hårddraget kan man säga att medan de äldre, Anna och Karin assimileras och anpassar sig har många av de yngre tillhörande vår persona Julia ett feministiskt driv som de döljer när det behövs.

*“I mitt privatliv är jag en uttalad feminist men det har jag aldrig vågat säga på min arbetsplats för att det inte kommer där leda till någonting gott.”*

Dessa kvinnor arbetar istället aktivt för att förändra normer och värderingar och accepterar inte jargongen ombord. De möter motstånd men de har sina verktyg och kommunikationskanaler genom sociala medier och konstant uppkoppling med vänner och familj. Detta ger en trygghet, att de har möjlighet att få stöd av andra men även hjälpa andra kvinnor. Ser man över hela åldersspannet så uttrycker dock alla respondenter att alla tjänar på mångfald, och de trivs bäst när det är en blandad besättning, vare sig det gäller kön, nationalitet eller sexuell tillhörighet. Och det är minsann ingen man kort när det är en kvinna ombord.

*”De sa, en tjej ombord? Ja, då är vi en man kort men det tog två dagar innan jag visade motsatsen.”*

## Familjepusslet

Att försöka skapa balans mellan arbetslivet och familjelivet är en utmaning som belysts av samtliga respondenter som valt att bilda familj. Förutom oviljan att vara borta från sin familj under långa perioder finns det viktiga aspekter gällande behörigheter och föreskrifter att vara medveten om och förhålla sig till. Dessa påverkar dock enbart fartygsbefäl, inte manskap eller intendenturpersonal.

Enligt Transportstyrelsen avses det att “förnyad behörighet kan utfärdas för den som tjänstgjort som fartygsbefäl minst 12 månader (360 dagar faktisk tid ombord) under den senaste behörighetens giltighetstid men får inte vara äldre än 5 år“ (Transportstyrelsen, 2020). Detta innebär flera utmaningar för de kvinnliga sjöbefälen. Den första utmaningen riktar sig mot att kvinnliga sjöbefäl inte kan stanna kvar ombord under hela sin graviditet då vibrationer ombord kan skada fostret (AFS 2007:5). Rederier löser de flesta fallen genom att, i den mån det går, erbjuda arbete i land alternativt låta den gravida kvinnan gå hemma med ersättning under graviditeten. Den andra utmaningen handlar om perioden under mammaledigheten där kvinnan väljer att vara hemma med sitt barn. Detta har hon, i den mån hon arbetar på ett skandinaviskt rederi och/eller bor i Skandinavien, rätt till. Samma villkor gäller dock inte för kvinnor verksamma utanför de skandinaviska länderna. Den tredje utmaningen belyser vardagen efter graviditeten och mammaledighet.

*”Min man och barnet fick följa med ombord så att jag kunde amma.”*

Räknar man ihop tiden man inte kan vara ombord så resulterar det i att många av våra kvinnliga sjöbefäl mister sin behörighet under denna period. Familjebildning blir därmed en viktig faktor eftersom många kvinnor är oroliga inför tanken att skaffa barn, då de är rädda för att varken kunna eller orka behålla arbetet efteråt. Detta leder till att många väntar med familjebildning tills att man skaffat sig erfarenhet och byggt upp en karriär.

*”Jag och min sambo funderar på att skaffa barn men jag vill skaffa mig erfarenhet och arbeta ett tag innan”*

Vissa väljer att helt och hållet avstå från att skaffa familj.

*”Vi gjorde ett aktivt val att inte skaffa barn”.*

Familjelivet upplever en del som komplicerat. Det behövs mycket stöttning på hemmaplan från familjen framförallt. Att “växeldra” familjelivet verkar vara en framgångsrik modell. Det upplevs också som en slags stigma där det enligt gängse norm förväntas att mamman stannar hemma när barnen är små. Att ha kortare “törnar” (1-2 veckor) ombord gör det hela enklare, det kan i vissa fall även vara enklare att få ihop familjelivet om man kan få till längre pass ombord och kan varva tiderna (olika längd på arbetspassen). Detta kräver dock mer planering från rederiets sida. Man måste hitta en balans som passar alla parter och det är inte alltid det lättaste. Att jobba till sjöss under graviditeten upplevs som tungt. Man jobbar under obekväma tider och dygnsrytmen är inte optimal. Stress och hög arbetsbelastning kan orsaka flera komplikationer och i vissa fall har detta lett till sjukskrivning och längre tids frånvaro. Att få till en landbaserad tjänst under graviditeten är heller inte en självklarhet. Mindre rederier har oftast slimmade organisationer och att bara “skaka” fram en tjänst kan vara svårt. Man förväntas därför jobba ombord så länge som möjligt. Det kan också vara svårt att få t.ex en halvtidstjänst ombord, vilket kräver än mer planering och resurser. Att jobba till sjöss och ha barn kan alltså vara en ekvation som generellt sett kan vara svår att få ihop.

Kontakten med barnen, familj och vänner håller våra respondenter tillhörande persona Anna igång via facetime och andra digitala kommunikationskanaler. En respondent ringer varje kväll för att säga god natt. Hon gör det mest för barnens skull, själv föredrar hon att inte ha kontakt alls under perioden hon inte är hemma.

*“Jag ringer mina barn mest för deras skull.” Det blir jobbigt att få reda på vad som sker på plats hemma utan att kunna agera på det.*

Att ha tvådelade liv är alltså vad resultatet blir av många år tills sjöss. Majoriteten av våra respondenter tillhörande persona Anna väntade länge med att skaffa barn för att de inte visste om de skulle kunna, eller orka



upprätthålla behörigheten och på så sätt kunna behålla sitt arbete ombord. Det blir jobbigt att få reda på vad som sker där hemma utan att kunna agera på det. Här visar vår analys att digitalisering och tillgång till ständig uppkoppling har i många lägen haft en positiv effekt men även en negativ då man blir uppdaterad kring statusläget hemma men inte kan vara på plats för att kunna agera. Detta skiljer sig från våra äldre respondenter tillhörande persona Karin. När dessa kvinnor klev ombord kopplade de bort familjen de hade på land helt: det gick ju inte att nå dem, och dyrt skulle det bli om man sprang fram och tillbaka för att använda satellittelefonen. De litade fullständigt på att familjen hemma klarade sig fint, det var bara bra att de fick lära sig ta ansvar. Respondenter tillhörande persona Karin tycker att det delvis är curlingföräldrarna fel att det ut som det gör i dagens samhälle: dagens föräldrar lär inte barnen ta eget ansvar, allt daltande har lett till att de inte kan möta motgångar. De tycker att man måste lära sina barn, oavsett kön, att det krävs skinn på näsan för att komma någonvart i livet och att ingen, absolut ingen, kommer att bära dem på sina axlar resten av livet.

## **Mentorskap, förebilder och nätverk**

Mentorskap har seglat upp som en viktig pusselbit i skapandet av en sund och inkluderande kultur/arbetsmiljö. Drivkraften och viljan är hos de flesta kvinnor vi intervjuat väldigt stark och man vill så gärna att det ska bli bra: hur arbetet utförs, hur karriären utvecklas, hur man utvecklas som individ, ens roll i besättningen och den sociala arbetsmiljön. Livet ombord kan dock i mångt och mycket vara isolerat, och ibland kan en känsla av frustration och utsatthet infinna sig. När man stöter på hinder eller saknar inspiration så är det lätt att fastna i sina egna tankar om man inte kan uttrycka och utveckla dessa i någon form, eller har någon att bolla tankar och idéer med. Man behöver också någon man kan lita på ifall det händer saker som är jobbiga. Alla våra respondenter uttrycker vikten av förebilder och att ha en mentor av något slag, som bollplank eller ett forum att dela sina tankar kring olika typer av problematik.

Syftet med mentorskap är att inspirera, utmana och utveckla individer i sin profession och person. En mentor kan också bidra till att ge en mer trygg och harmonisk tillvaro, framförallt i starten av praktiken/sjötiden och/eller utbildningen. Mentorer är oftast personer med lång erfarenhet som har möjlighet att erbjuda sin kompetens, erfarenhet, tid och sitt nätverk.

Förebilder och mentorer kan naturligtvis variera. Det kan vara någon närstående eller kanske någon duktig lyhörd kapten eller styrman som man jobbat med tidigare. Förtroende, respekt och tillit är avgörande faktorer för ett lyckat mentorskap. En bra förutsättning är att mentorn är lyhörd och har förståelse och kunskap om ett liv ombord.

*“Sven ser jag upp till, han är numera pensionerad, men han var en lyhörd ledare som bjöd på sig själv. Han var prestigelös och kunde be om hjälp och var snabb med att ställa när någon behövde hjälp. Han höll samman besättningen och inkluderade alla”*

I vår intervjustudie har vi dock kunnat upptäcka en avsaknad av stöttning i alla former och stadier. Framförallt är avsaknaden av organiserat stöd slående. Även om lärare i något fall spelat en viss roll, så saknar många mentorer, vägledare eller nätverk från studietiden, speciellt de yngre som vår persona Julia. Att göra praktik ombord kan i början kännas lite vilset. De som varit med längre, som våra persona Anna och Karin beskriver t ex avsaknaden av stöttning ombord, och från de som stöttar hemifrån så saknas det förståelse för livet ombord. De som kommit längre i karriären uttrycker också ett behov av stöd, peppning och kontaktnät.

Det skiljer sig också från de olika generationerna av sjökvinnor, och framförallt de yngre som vår persona Julia tar sakerna i egna händer. Vi hör om studentföreningar som fungerar som nätverk och kvinnliga studenter som finner stöd i varandra. De yngre har ofta ett mer utbrett nätverk där sociala medier spelar en avgörande roll. Man hittar förebilder ute i världen och följer ikoner i den globala sjöfarten på instagram. Deltagande i digitala nätverk kan ses som en typ av mentorskap där en specifik person inte alltid är viktig, utan det är snarare en grupp som ger tips, råd och skapar en gemensam trygg känsla och samhörighet. #Metoo gruppen #LättaAnkar för kvinnligt sjöfolk har också fungerat som stöttande nätverk.

*“Via Facebook grupper har jag ställt upp och hjälpt studenter och jag sopar inget under mattan. Det kan handla om att det försvinner underkläder och hur kommer man undan från att bli av med sina underkläder. Hur man hanterar trakasserier och tjejer som har svårt att få praktikplatser. Om du hör av dig*

*till mitt rederi så finns det plats just nu. Allt detta sker via Facebook sidan”*

Här har den yngre generationen alltså en fördel då man är van att använda olika plattformar och ha en dialog genom olika sociala medier. Dock uttrycker många att en mer personlig kontakt med en mentor/förebild och specifika forum för att lyfta frågor som rör livet ombord är att föredra. Skolan har en viktig roll i att skapa den här typen av plattformar att utgå från. Tydliga förebilder för studenter och nyutexaminerade, nätverk för alla kvinnor som jobbar till sjöss och mentorskapsprogram för alla delar av karriären, att få tala med kvinnor i samma position är alla verktyg som skulle göra stor skillnad i kvinnornas tid till sjöss. Dessa “verktyg” är ovärderliga då livet ombord är en så pass speciell och egenartad miljö att vikten av ett tidigt mentorskap/förebild inte kan underskattas.

## Referenser

- Arbetsmiljöverket, Gravida och ammande arbetstagare (AFS 2007:5), föreskrifter, Tillgänglig via <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/gravida-och-ammande-arbetstagare-afs-20075-foreskrifter/>, 2020-04-28
- Riksdagen, SFS 1977:1160: Arbetsmiljölagen, Tillgänglig via [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160), 2020-04-28
- Sjöfartens Utbildningsinstitut, Fartygsförlagd praktik, Tillgänglig via <https://www.sjofart.org/studerande/fartygsforlagd-praktik/>, 2020-04-28
- Transportstyrelsen, Behörighetsinformation , Tillgänglig via <https://www.transportstyrelsen.se/sv/sjofart/Ombordanstallda/Sjoman/Behorighet/Behorighetsguiden/Behorighetsinformation/>, 2020-0428
- Widman, F. (2020). Det är nog nu: röster om jämställdhet för att förändra arbetslivet. (Första upplagan). Stockholm: Liber
- Ås, B. (2004). The five master suppression techniques. Women in white : the European outlook. (S. 78-83)

Taline Sandberg Jadaan  
*RISE*

Cajsa Jersler Fransson  
*Sjöfartsverket*

Lisa Carlgren  
*RISE*

Jouni Lindberg  
*Sjöfartsverket*

Kvinnor inom sjöfart, 2021  
Bilaga B till slutrapport för forskningsprojektet  
'Rekrytering till sjöfarten – Måste sjömän vara män?'  
Diarienummer TRV2019/96491  
Finansiär: Trafikverket  
Kontakt: [redo.shipping@gmail.com](mailto:redo.shipping@gmail.com)

Illustrationer: Maja Larsson



**SJÖFARTSVERKET**

**RI  
SE**