



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

2:4 avløsningssystem ombord på norske forsyningsfartyg



Man på forsyningsfartyg tittar opp mot oljeplattform

Bacheloroppgave utført ved Høgskolen Stord/Haugesund - avdeling for nautikk

*Filip Carlsjö
Filip De Geer
Pojan Teymouri*

*Kand. nr: 12
Kand. nr: 8
Kand. nr: 6*

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i Nautikk ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH inntår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

2:4 avlösningssystem ombord på norska försyningsfartyg

Filip Carlsiö

Filip De Geer

Pojan Teymouri

(Sign)

(Sign)

(Sign)

Navn på veileder: Hilde Sandhåland

Gradering: *Offentlig*

Förord

Denna bachelor-uppsatsen är skriven av tre avgångsstudenter på Høgskolen Stord/Haugesund. Bachelor-uppsatsens problemställning har varit att undersöka de fördelar och olämpligheter ett 2:4 avlösningssystem skulle kunna innebära för de norska försyningsfartygen i Nordsjön.

Vi vill tacka alla de rederier, sjöofficerare och f.d. styrmän som har tagit sin tid att träffa oss personligen för en intervju, alternativt via e-post eller Skype. Vi vill hålla rederierna och personerna som blivit intervjuade anonyma, men ni vet vilka ni är, och utan er hade vi aldrig kunnat genomföra detta arbete. Stort tack!

Vi vill även tacka vår fantastiska vägledare Hilde Sandhåland som har hjälpt oss under arbetets gång. Hilde har gett oss konstruktiv kritik och väldigt goda tips på hur vi ska skriva och hantera vårt arbete på bästa möjliga sätt.

Haugesund, 14 maj 2014

Sammanfattning

Denna uppgift har som föremål att belysa en aktuell problemställning. ”Vilka fördelar och olämpligheter menar den maritima näringen att ett 2:4 avlösningssystem skulle kunna medföra för den norska försyningsverksamheten?”. Denna problemställning växte fram efter att forskningsgruppen fått höra från flera håll att ett 2:4 avlösningssystem är ett återkommande diskussionsämne ombord på norska försyningsfartyg samt ett ämne som flitigt diskuteras i media.

Då forskningsgruppen inte fann några tidigare undersökningar gällande alternativa rotationsordningar ombord på norska försyningsfartyg fokuserade gruppen på att hämta information från de som direkt eller indirekt är inblandade i de givna rotationsordningarna. Den metod som används i denna uppsats är en kvalitativundersökning, där forskningsgruppen valt att intervjua personer med insikt i avlösningssystem. Personerna är representanter från de lokala offshorerederierna, nuvarande styrmän samt f.d. styrmän.

Resultaten av datainsamlingen visar att det idag finns svårigheter med implementation av ett 2:4 avlösningssystem som är svåra att bortse från. Rederiernas nuvarande ekonomi tillåter inte en ändring av personalkostnader, något som ett tredje skift skulle leda till. Flera rederier nämner i tillägg att det skulle kämpa med rekrytering av ett tredje skift vid införandet av ett 2:4 avlösningssystem.

Konklusionen av arbetet är att det i dagsläget inte är aktuellt med ett 2:4 avlösningssystem på norska försyningsfartyg. Detta grundar sig i huvudsak i den ekonomiska biten. I teorin är ett 2:4 avlösningssystem en god idé då det finns flera positiva aspekter för den enskilda sjömannen.

Innehållsförteckning

Förord	iii
Sammanfattning	iv
1. Inledning	1
1.1 Syftet med arbetet	2
1.2 Problemställning	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Uppbyggnad av arbetet	3
2. Teori	4
2.1 Kostnads-nyttoanalys	4
2.2 Barriärteori – James Reason	5
3. Metod	8
3.1 Metodiskt tillvägagångssätt	8
3.1.1 Förberedelser för intervju	9
3.1.2 Genomföring av intervjuer	9
3.1.3 Beskrivelse av urval	10
3.1.4 Avvik i intervjumetoden	11
3.1.5 Styrkor och svagheter med intervjumetoden	12
3.2. Analys av data	12
4. Presentation av data	13
4.1 Rederier	13
4.1.1 Konkurrens	13
4.1.2 Ekonomi	14
4.1.3 Säkerhet	15
4.2 Seglande styrmän	16
4.2.1 Konkurrens	16
4.2.2 Ekonomi	17
4.2.3 Säkerhet	17
4.3 Icke seglande styrmän	18
4.3.1 Konkurrens	18
4.3.2 Ekonomi	18
4.4 Sammanfattning av resultat	19
5. Diskussion	20

5.1 Ekonomi	20
5.2 Trivsel ombord	22
5.3 Kompetens	24
5.4 Säkerhet	25
6. Konklusion	28
7. Förslag till kommande bachelor-uppsatser	29
Referenslista	30
Bilaga 1 "Mail till rederier"	33
Bilaga 2 "Information gällande intervju"	34
Bilaga 3 "Frågor till rederier"	35
Bilaga 4 "Frågor till styrmän"	37
Bilaga 5 "Frågor till f.d. styrmän"	38
Bilaga 6 "Generell mall för intervju"	39
Bilaga 7 "Tariffavtal styrmän"	40
Bilaga 8 "Tariffavtal kadetter"	41

Lista över tabeller

Tabell 1 "Översikt över informanter"	11
Tabell 2 "Översikt över resultat"	19

Lista över figurer

Figur 1 "Organisatorisk barriärteori"	7
Figur 2 "Semistrukturerade intervjuer"	8

1. Inledning

”Sjøfolk jobber 700 timer mer enn oljearbeidere i 2-4-ordning.” Detta är titeln på en nyhetsartikel från Teknisk Ukeblad (Qvale & Taraldsen, 2013) och också en mening värd att bära med sig vid läsning av detta arbete. Undersökningar visar att en norsk oljearbetare vid en 2:4 rotationsordning arbetar i genomsnitt 1460 timmar årligen, detta kan jämföras med de 40 timmar i veckan, eller 1920 timmar årligen, som en vanlig arbetare enligt norsk lag tillåts arbeta (arbeidsmiljøloven, 2005). Ett 2:4 system är ett avlösningssystem där personer arbetar två veckor för att sedan vara ledig i fyra veckor. Detta är ett system som idag är aktuellt för offshorearbetare inom riggverksamhet på norsk sektor i Nordsjön.

Den norska offshorenäringen startade i slutet av 60-talet, närmare bestämt år 1969 då borrhigen “Ocean Viking“ fann Nordsjöns första oljekälla. Fyndet var startskottet som bildade oljenationen Norge och snabbt skapade många nya arbetstillfällen, både på land och till havs. Människorna som arbetade med att leta och borra efter olja behövde då, liksom nu, försyningsvaror. Varorna fraktas med försyningsfartyg, eller som det i folkmun ofta kallas, supply-fartyg. Med åren som gått har villkoren för offshoreanställda förbättrats samtidigt som det har skapats en klyfta mellan personalen på försyningsfartygen gentemot riggpersonalen. Ett visst missnöje om lön och frihet har växt fram bland sjömännen ombord på försyningsfartygen till de som arbetar på rigg. Riggarbetare har i genomsnitt högre lön, kortare arbetstid och längre ledigt.

Forskningsgruppen har genom samtal med representanter från offshorenäringen fått intrycket av att 2:4 avlösningssystem är en återkommande diskussion ombord på de norska försyningsfartygen. De norska försyningsfartygen likväl som andra typer av norska offshorefartyg arbetar i en nära tillknytning till den norska oljeindustrin som är känd för dess gynnsamma rotationsordning. Att arbeta på norsk sektor i Nordsjön kan därför bidra till att personalen ombord på de norska offshorefartygen vill jämföras med personalen ombord på de norska oljeplattformarna.

1.1 Syftet med arbetet

Syftet med detta arbete var att objektivt se om det går att implementera ett 2:4 rotationssystem samt vad det finns för- och nackdelar, detta med hjälp av de lokala rederierna, nuvarande styrmän och f.d. styrmän. Idag skrivs det mycket i media samtidigt som det är en stor diskussion hos besättningar ombord på fartyg om varför inte försyningsfartyg kan gå på ett 2:4 avlösningssystem. Många sjömän säger att det går att implementera detta avlösningssystem mens andra säger att det inte går. Enda sättet för forskningsgruppen att kunna ta del av detta var att börja undersöka ämnet närmre. Forskningsgruppen bestämde sig därför att skriva en bachelor med syfte att undersöka de fördelar och olämpligheter ett 2:4 avlösningssystem skulle kunna innebära för de norska försyningsfartygen i Nordsjön.

1.2 Problemställning

Forskningsgruppen såg en intressant möjlighet till att undersöka vad rederierna, sjömännen och riggarbetare har för åsikt om ett 2:4 avlösningssystem. Hur viktigt är det med ledighet? Vilken betydning har det för den ekonomiska situationen till rederierna? Frågor som dessa ledde till en diskussion hos forskningsgruppen som efter en tid skapade följande problemställning: ”Vilka fördelar och olämpligheter menar den maritima näringen att ett 2:4 avlösningssystem skulle kunna medföra för den norska försyningsverksamheten?”

1.3 Avgränsningar

Denna bachelor-uppsats har följande avgränsningar:

- Uppgiften har fokus på försyningsfartyg inom den norska sektorn i Nordsjön.
- Intervjuerna har redogjorts med de lokala rederierna i Rogaland och Hordaland som driver med försyningsfartyg.
- I tillägg har forskningsgruppen intervjuat styrmän och f.d. styrmän från norska rederier med erfarenhet av försyningsfartyg.

1.4 Uppbyggnad av arbetet

I arbetets första del presenteras de teorier som har använts för att knyta samman de intervjuer som forskningsgruppen gjort emot existerande kunskaper. Metodkapitlet kommer som en naturlig del efter teorin var det redogörs för den använda metoden och hur denna har applicerats i detta arbete. Arbetet är uppbyggt genom att resultaten av intervjuerna är presenterade som ett separat kapitel, följt av en diskussion av resultaten gentemot presenterad teori. Slutligen kommer läsaren till konklusionskapitlet där de slutsatser forskningsgruppen gjort presenteras.

2. Teori

För att knyta teorin upp mot arbetets problemställning, vill det vara nödvändigt att förklara James Reasons två modeller (figur 2, s. 7) som forskningsgruppen använt sig av när information tolkats och diskuterats. För att tolka och diskutera James Reasons modeller har forskningsgruppen valt att använda de riskbegrepp Lennart Sjöberg har definierat och se de utifrån ett kostnads-nyttoperspektiv. Detta för att slutligen se hur den maritima försyningsverksamheten skulle påverkas av beslut rörande ett 2:4 avlösningssystem på de norska försyningsfartygen.

2.1 Kostnads-nyttoanalys

I arbetet angående ett 2:4 avlösningssystem potentiella för- och nackdelar har forskningsgruppen valt att använda en tillnärmning av kostnads-nyttoanalys. Tillnärmningen fokuserar på att se på de för- och nackdelar ett sådant system skulle kunna bidra till. En kostnads-nyttoanalysmetod går i teorin ut på att man identifierar positiva och negativa konsekvenser innan man gör ett beslutsfattande. Genom att jämföra konsekvenserna av beslutsfattandet och se på hur de förhåller sig till varandra kan man avgöra om de positiva konsekvenserna är större än de negativa, eller tvärt om (Naturvårdsverket, 2008). Applicering av en kostnads-nyttoanalys brukar göras innan dess att ett projekt genomförs, men kan också göras efter det att projektet avslutats för att evaluera ut fördelarna och väga de mot eventuella kostnader eller nyttor (Mishan & Quah, 2007).

Det är inte bara den ekonomiska biten som är aktuell vid kostnads-nyttoanalys, även om det är den som vanligtvis brukar stå i fokus. För att förtydliga i redovisningen av detta arbete har *ekonomi* skrivits om till *kostnader*. Kostnader kan bestå av icke materiella delar, så kallade ej kvantifierbara delar som kan vara t.ex. säkerhet, förlorad kompetens, hälsa och miljö. Nyttor kan vara att manskapet ombord trivs bättre, säkerheten ökar eller att rekrytering blir lättare. Nyttor anses vara lika viktigt som kostnader men är generellt svårare att applicera och kan därför göra informationen mer svårtydlig. (Mishan & Quah, 2007).

Idag är många ekonomer överens om att en kostnads-nyttanalys som enda undersökningsmetod inte lämpar sig som endaste grundlag före beslutsfattning (Nyborg & Spangen, 1997). Av den anledning väljer många att komplettera analysen med annan information, något som även är aktuellt i detta arbete. Forskningsgruppen har valt att applicera teorin utifrån ett kvalitativt tillvägagångssätt, då ett kvantitativt tillvägagångssätt inte passar denna typ av arbete, och som nämnt ovan inkluderas ej kvantifierbara delar in i kostnader.

För att förstå det kommande kapitlet som behandlar James Reason riskteorin i detta arbete är det viktigt att klargöra vad som innefattar begreppet risk. Begreppet risk är viktigt i den mening eftersom den kommande teorin är framtagen för riskanalys likväl som riskhantering. För att förstå, tolka och förklara risker har forskningsgruppen använt sig av Lennart Sjöberg rapport som behandlar just begreppet risk. Sjöberg argumenterar för vad som kan ses som risk och hur den kan uppfattas. En viktig punkt som Sjöberg (2003) belyser är att risk ofta upplevs som någonting mer viktigt än nytta. Detta medför därför att fokus i projekt ofta läggs på ”vad är risken?” och inte ”vilken är nyttan?”.

I den nästa sektionen presenteras teorier som behandlar de delar arbetet har haft mest fokus på. De teorier som har använts är fokuserade på säkerhet och förebyggandet av olyckor. Då forskningsgruppen inte har valt att lägga all fokus på säkerhet har teorierna anpassat efter ett kostnads-nyttanalys perspektiv.

2.3 Organisations- och barriärteori - James Reason

James Reasons teori om barriärer har tagits fram för riskanalys och riskhantering. Bakgrunden till framkomsten av Reasons modell (se figur 2) var att Reason lade fram en hypotes kring faktumet att olyckor uppstår som en konsekvens av att flera barriärer fallerar, eller att flera fel sker på olika plan. De fel Reason talar om är antingen latent eller aktiva och täcker tillsammans fyra olika plan. Tre av planen är reserverade för latent fel. Latenta fel brukar vara ”dolda” och upptäcks vanligtvis inte direkt efter att en olycka har skett. De latent felen kan ligga dolda under flera veckor, månader eller år innan de indirekt bidrar till att en olycka sker. Latenta fel

kan vara bemanningen på ett fartyg där personer med dålig kompetens är anställda. Den dåliga kompetensen upptäcks dock inte förrän en olycka sker och till skillnad mot aktiva fel där det ofta är direkt tydligt vad som orsakade olyckan.

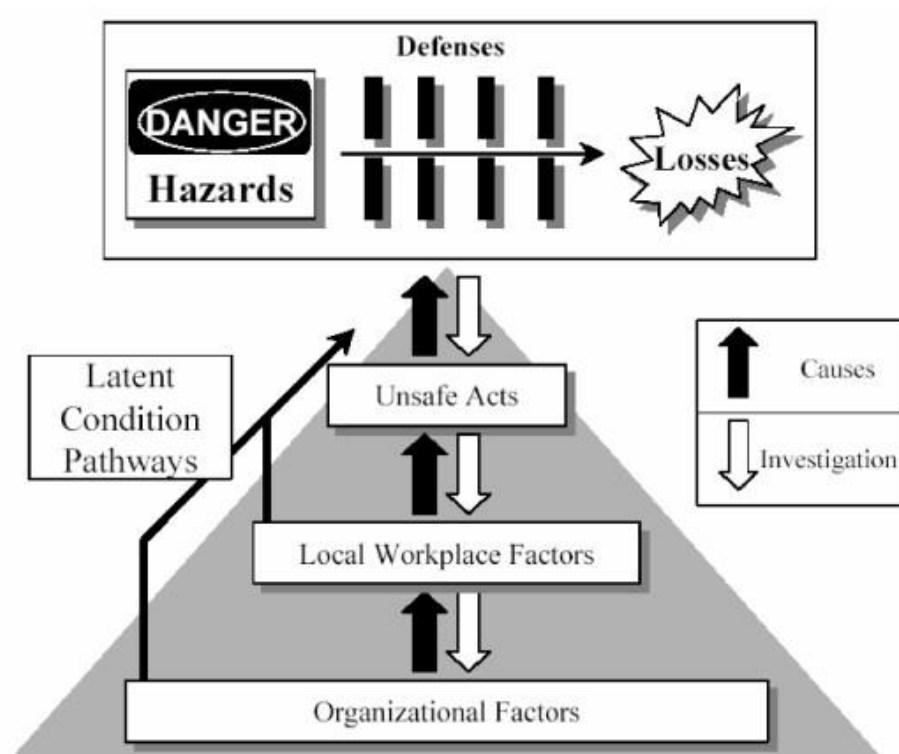
Hollnagel (1999) har klassificerat barriärer¹ in i fyra typer som han beskriver i "Accident analysis and barrier functions". En av dessa som Hollnagel beskriver är den immateriella barriären. Den immateriella typen beskrivs som en icke fysisk barriär men istället en barriär där kunskapen hos användaren är nyckeln för hantering. Typiska immateriella barriärer är bland annat regler, lagar och andra saker där användarna bär ansvaret för upprätthållning av barriären. Det är utifrån denna definition forskningsgruppen har valt att förstå och presentera Reasons barriärteori.

Reason har valt att skilja barriärer in i fyra typer, och placera de under latent- och aktiva fel. Den först barriären handlar om direkta fel utförda av enskilda individer. Det är på det här planet mest tid läggs ned för att upptäcka orsakerna bakom en olycka. Handlingar eller brist på handlingar hos en individ kan oftast direkt länkas till en olycka (Department of Defence, 2005).

De tre följande barriärerna har alla latent fel gemensamt. Den andra barriären kallas "förutsättningar för osäkra handlingar" och berör miljöfaktorer, personal faktorer och tillståndet hos individen. Hur en person mår psykiskt, hur miljön bland kollegorna upplevs och hur företaget säkerhetspolitik är uppbyggt är alla viktiga delar som påverkar en individ innan denne fattar ett beslut. Om ett 2:4 avlösningssystem kan leda till en bättre miljö ombord kan det i sin tur leda till en bättre mental hälsa hos personalen något som skulle kunna ge en ökad säkerhet. Den tredje barriären handlar om ledare, chefer och handläggare som måste förse sin personal med möjligheter till att lyckas. De måste ge vägledning, utbildning, ledarskap och tillsyn för att se till att uppgiften utförs på ett säkert och effektivt sätt. Ett exempel är den gemenskapen som finns ombord på ett fartyg, gemenskap som är viktig att upprätthålla. Det är officerarnas roll att se till att den gemenskapen behålls. Den fjärde och sista barriären kallas organisatoriska influenser, något som Reason menar kan påverka en individs prestationer. Hur ett företag ser på säkerhet, vilken utbildning har företaget kunnat ge

¹ Barriärer är definierat som hinder (Nationalencyklopedin, u.å). Hinder som i detta fall ska motverka att en olycka sker.

sin personal och bristen på lön är viktiga delar som berör en individ som ska fatta ett beslut. De organisatoriska influenserna är en stor faktor som tas i beaktning när man undersöker bakgrunder till en olycka (Reason, 1990)



Figur 1 "Organisatorisk barriärteori"

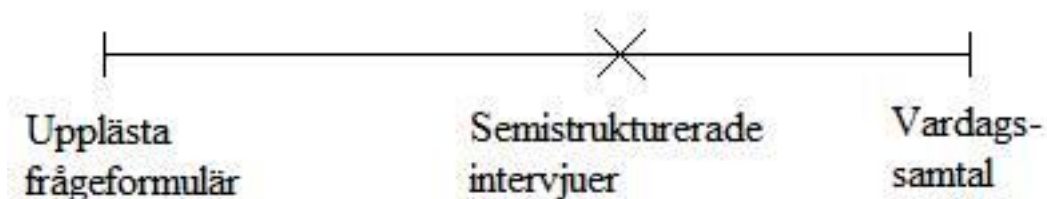
Det som visas i figur 2 är kopplingen mellan de beskrivna barriärerna och dess påverkan från de organisatoriska faktorerna. Organisatoriska faktorer innebär de strategiska beslut som organisationen, i detta fall rederier, gör vidrörande bland annat planering av framtiden, diskussion av löner samt det helhetliga styrandet av rederiet. Konsekvenserna av de beslut som tas inom rederiet kommer att föras vidare till de individuella arbetsplatserna rederiet ansvarar för (markerat som lokala arbetsplatsfaktorer), något som i detta arbete innebär ombord på de berörda fartygen. Det är först ombord på fartygen som konsekvenserna av beslutet verkligen kan visa sig, något som kan resultera i att det blir en mänsklig fel-handling. De mänskliga fel-handlingarna kan uppenbara sig som bland annat underbemanning, bristande kompetens och dålig kommunikation (Reason, 1997). Vid tillfälle de mänskliga fel-handlingarna visar sig kopplas modellen tillbaka till de fyra beskrivna barriärerna.

3. Metod

Detta kapitel är dedikerat den använda metoden för uppgiften tillsammans med dess fördelar och olämpor. Via efterforskningar och analyser av tidigare studier som liknar denna uppmärksammades inga fall av kvalitativa undersökningar var den aktuella problemställningen var i fokus. Av denna anledning fanns det därför inte tillräckligt med bakgrundsliggande fakta som kunde komma att användas vid en kvantitativ studie. Valet föll sig därför naturlig att i detta arbete använda en kvalitativ metod.

3.1 Metodisk tillvägagångssätt

Semistrukturerade intervjuer är en intervjuform som vid grafisk framställning skulle kunna placeras i mitten av en linje där ena sidan är representerar upplästa frågeformulär mens den andra representerar vardagssamtal som intervjuform.



Figur 2 ”Semistrukturerade intervjuer”

Andra benämningar på semistrukturerade intervjuer är bland annat *djupintervju*, *utforskande intervju* och *fri intervju* (Carlsson, 1991, s. 31). Dessa är alla även sökord som applicerats vid sökandet av information av den önskvärda intervjumetoden.

En semistrukturerad intervju ansågs vara den mest ideala metoden för intervjuer till detta arbete. Semistrukturerade intervjuer är intervjuer där forskaren på förhand förberett en serie frågor som denne vill ta upp med personen som blir intervjuad. Frågorna är relativt öppna och oplanerade frågor kan komma att ställas, allt beroende på vad för svar som ges (Kruuse, 2007, s. 139). Att ha i åtanke vid sådana intervjuer är att det varken finns något rätt eller fel, utan det är enbart intervjuobjektets subjektiva erfarenhet och kunskaper som ska sättas i fokus. (Postholm, 2010, s. 84).

3.1.1 Förberedelser för intervju

I ett tidigt stadié i arbetet med denna uppgift skapades tre intervjuguider med frågor som alla var anpassade till de utvalda grupperna. Grupperna som var aktuella för detta arbete var rederier, nuvarande styrmän samt f.d. styrmän. Skäl till varför dessa grupper valdes finns beskrivet i kapitel 3.1.3 *Beskrivelse av urval*. De tre intervjuguiderna finns dokumenterade och presenterade i detta arbete som bilaga 3, 4 och 5.

I förkant till den första intervjun som blev gjort i projektet genomfördes en pilotintervju för att säkerställa frågornas kvalité samt den logiska uppbyggnaden. Intervjun genomfördes i ett mötesrum på Høgskolen Stord/Haugesund, var det antogs vara samma ljudnivå som kunde förväntas på de kommande intervjuerna. Pilotobjektet hade inte fått ta del av frågorna innan intervjun och var heller inte av samma "informations-kvalité" som kunde förväntas vid de planerade intervjuerna. Vid intervjun blev det en genomgång av bilaga 3. Intervjun togs upp på band via en bandupptagare för att testa dess förmåga att "höra" flera parter i rummet. En person ur forskningsgruppen blev utsedd till att leda intervjun varav de två andra följde upp med uppföljningsfrågor som kunna uppenbaras under intervjuns gång.

Pilotintervjun gav ett önskat resultat och inga svagheter som gjorde att bilaga 3 borde ändras blev funna. Därav faststod forskningsgruppen vid den mall som tidigare presenterats.

3.1.2 Genomföring av intervjuer

De kommande intervjuerna genomfördes som beskrivet i kapitel 3.1.1. *Förberedelser för intervju* genom att en person ur forskningsgruppen "ledde" intervjun medan de andra två följde upp med följdfrågor. Bandupptagning skedde vid samtliga fall av intervjuer och informanten signerade vid tillfället ett samtyckes-avtal (bilaga 2) som beskrev bandupptagningen och transkriberingen av information.

3.1.3 Beskrivelse av urval

Rederier

I ett tidigt stadiet av projektet kontaktades sex av Rogalands och Hordalands rederier som är involverade i marknaden för försyningsfartyg. Respons kom från en början av tre av dessa. Intervjuerna till de tre rederierna genomfördes med ett vällyckat resultat där samtliga gav snarlika svar. Enligt Michael P. Grady (1998, s. 26) bör ytterligare intervjuer göras tills dess att forskaren inte får ut något nytt svar från forskningsdeltagaren. Fallet i detta projekt var att efter tre genomförda intervjuer gav tre liknande svar. För att säkerställa intervjuresultatets trovärdighet beslutades det att en ytterligare intervju skulle genomföras. Kontakt etablerades med ett fjärde rederi, där intervjuresultatet från detta rederi ansågs bra och liknande de tre andra. Detta innebar att de fyra intervjuer som gjordes med rederier skulle räcka som ett gott underlag för bedömningen av problemställningen med ett 2:4 avlösningssystem.

Seglande styrmän

Den skaran av seglande styrmän som blivit deltagare i detta arbete var samtliga kontaktade genom kännedom. Deltagarna är styrmän av förstestyrmans- eller andrestyrmans rang och arbetar samtliga för norska rederier.

Icke seglande styrmän

En stor utmaning i detta arbete var att etablera kontakt med personal som tidigare seglat som styrmän. I ett tidigt skede av arbetet kontaktades tre personer som går inom denna kategori och uppfyller kravet att ha slutat som styrman på ett norsk försyningsfartyg under de sista fem åren. Forskningsgruppen fick svar från två av de tre f.d. styrmännen varav kontakt etablerades. Efter att inte kunnat mötas upp för en standard intervju beslutades det att dessa deltagare istället skulle få ge en besvarelse via e-post under uppmaningen att svara så utfyllande och tydligt som möjligt eller via telefonintervju. E-post bör inte vara en preliminär lösning för intervjuer men i det att forskningsgruppen såg resultatet ansågs det dock till stort värde.

Sammanfattningen av informanter

Tabell 1 ”översikt över informanter” visar information om hur forskningsgruppen har gått tillväga för att kontakta de olika intervjuobjekten. Det presenteras även vilken typ av person, typ av intervju, datum och plats för intervju.

Objekt	Typ	Typ av intervju	Datum	Plats	Kontakt via
Intervjuobjekt 1	Rederi	Standard	29/1	Rederikontor	Internet
Intervjuobjekt 2	Rederi	Standard	7/2	Rederikontor	Kännedom
Intervjuobjekt 3	Rederi	Standard	13/2	Rederikontor	Internet
Intervjuobjekt 4	Rederi	Standard	25/2	Rederikontor	Internet
Intervjuobjekt 5	Styrmän	Standard	20/2	HSH	Kännedom
Intervjuobjekt 6	Styrmän	Skype	10/3	HSH	Kännedom
Intervjuobjekt 7	Styrmän	E-post	7/4	N/A	Kännedom
Intervjuobjekt 8	Styrmän	Standard	7/4	Offentlig plats	Kännedom
Intervjuobjekt 9	f.d. styrmän	E-post	10/4	N/A	Kännedom
Intervjuobjekt 10	f.d. styrmän	Skype	12/5	HSH	Kännedom

Tabell 1 ” Översikt över informanter”

3.1.4 Avvik i intervjumetoden

Det genomfördes sammanlagt tre typer av intervjuer vid skapandet av detta arbete. Till en början var det planerat att samtliga intervjuer skulle genomföras öga-mot-öga så som 3.1.1 *Förberedelser för intervju* och 3.1.2 *Genomföring av intervjuer* beskriver men under arbetets gång då kontakt etablerats med forskningsdeltagare fick det kompromissas för att nå önskvärda personer. Av sammanlagt tio intervjuer gick sex intervjuer innanför den planerade typen av intervju, den som i detta arbete kallas ”Standard”. Två av de resterande fyra intervjuerna genomfördes via Skype som är ett IP-telefoni baserat program där öga-mot-öga samtal kan etableras över internet. De två andra intervjuerna genomfördes via e-post och under uppmaningen att forskningsdeltagaren skulle vara så exakt och utfyllande som möjligt.

3.1.5 Styrkor och svagheter med metoden

Att tänka på för forskaren vid kvalitativa intervjuer är att forskningsdeltagaren kan ge en osann bild på grund av flera orsaker (Fowler, 2002, s. 133). Dessa orsaker kan bland annat vara att den intervjuade personen är obekvämt i situationen eller att personen inte vill riskera att smutskasta varken sig själv eller dess bolag. I arbetet med denna uppsats var det en eventuell svaghet, men inget forskningsgruppen lagt någon större vikt på.

3.2 *Analys av data*

Emil Kruuse (2007, s. 143) belyser kvalitativa intervjuer som ett tidskrävande projekt med betoning på efterarbetet som tillkommer då forskaren analyserar och skriver ner resultaten som bandupptagaren spelat in för att skapa sig en översikt.

Översikt i detta arbete uppnåddes genom att ”koda” de kvalitativa intervjuernas data in i teman så som John W. Creswell (2007, s. 148) beskriver. Att bearbeta de insamlade data i teman hjälper forskaren att förstå dess information och slutligen kunna placera in dess värden i bestämda kategorier. Creswell förslår en uppsättning av fem eller sex kategorier som senare kan utökas allt eftersom arbetet fortskrider. Johnny Saldana (2009) beskriver detta med den engelska termen ”provisional coding” där kategorierna bestäms genom litteraturstudier i förkant, innan analysen av data sker. Denna typ av analys och kodning som Creswell och Saldana beskriver är den typ av analys/kodning som applicerats i detta arbete.

4. Presentation av resultat

I detta kapitel presenteras huvudpunkterna av de resultat som forskningsgruppen fick ut av intervjuerna. Resultaten är delade upp i de tre aktuella grupperna (rederier, styrmän och f.d. styrmän) så att läsaren kan få en god översikt av vad de olika grupperna säger. Slutligen presenteras en översikt i tabellform där de för- och nackdelar som blivit presenterade i kapitlet ställs mot varandra.

Samtliga intervjuobjekt ansåg att forskningsgruppens problemställning var aktuell och att det flitigt diskuterades ett 2:4 avlösningssystem inom rederier liksom ute på fartyg. Det som diskuterades var allt från löner, frihet, missnöje och rekrytering. Det som framkom tydligt i intervjuerna var att rederierna hade en liknande uppfattning om ett 2:4 avlösningssystem. De gav forskningsgruppen en klar bild över problemställningens omfattning.

En rederi-representant förklarade situationen genom följande: *”Den nästan dagliga dialogen vi har med förbundet och våra sjömän är om 2:4 avlösningssystem. Våra sjömän vill förstås gå 2:4, förutsättningen de vill ha är att behålla lönen och få mer ledigt.”*

4.1 Rederier

Samtliga rederier berättade att de hade fått önskemål om 2:4 avlösningssystem till deras försyningsfartyg från dess seglande personal. De fyra rederierna uppgav att ett införande av 2:4 avlösningssystem inte var något som var aktuellt i nuläget.

4.1.1 Konkurrens

Detta underkapitel berör konkurrensen mellan rederierna likväl som den riktar sig mot den konkurrerande oljemarknaden, dvs. riggverksamheten. En fördel som intervjuobjekt 1 nämner är att vid ett införande av 2:4 avlösningssystem skulle de troligtvis inte mista någon personal likväl som de sannolikt skulle få viss tidigare seglande personal tillbaka till dem. Samtliga rederier utom ett berättade för

forskningsgruppen om att ett införande av ett 2:4 avlösningssystem troligtvis skulle ge en god rekrytering likväl som det hade skapat en god publicitet med nöjdare sjömän. Intervjuobjekt 1 och intervjuobjekt 4 nämner att de inte tror att det finns tillräckligt med skandinaviskt sjöfolk för att få ett 2:4 avlösningssystem att gå runt. Intervjuobjekt 3 betonar vilka de tappar personal till: *”Vi tappar inte arbetskraft i tillsvarande näring, vi tappar till rigg som är en annan näring.”*

Ett tilltag som nämndes i intervjuerna var användningen av bonussystem² som försök för att behålla dess personal. Detta skulle kunna ses som ett extra tilltag för att inte tappa personal till andra rederier eller riggsällskap.

En punkt som tas upp bland några av rederierna är missnöjet som kan uppstå inom ett rederi då vissa av deras fartyg skulle införa ett 2:4 avlösningssystem. Intervjuobjekt 4 citeras på följande sätt: *”Många av sjöfolket känner att deras båt är den bästa att vara ombord på och då gillar man inte att båten som ligger bredvid har 2:4. Det skapas en avundsjuka.”*

4.1.2 Ekonomi

Den ekonomiska aspekten från rederiernas sida är den största anledningen som talar emot ett införande av 2:4 avlösningssystem då ett sådant system innebär ett tredje manskapsskift. Kostnader som tillkommer det nya skiftet inkluderar löner, resekostnader samt utbildningskostnader. Intervjuobjekt 4 säger följande: *”Vår hållning till rotationsordning är given efter den ekonomiska biten. Det finns inget utrymme för ett annat rotationssystem.”* Intervjuobjekt 1 säger att den enda möjligheten för implementering av ett 2:4 avlösningssystem skulle vara om oljesällskapen kunde betala. Detta argument backas upp av intervjuobjekt 2 som säger: *”Vill inte Statoil betala räkningen så kommer det aldrig att hända.”*

Flera rederier berättar att det inte är ”någon god känsla” att se dess personal gå över på rigg då stora resurser och kostnader har lagts på att utbilda denna. Under intervjuerna framkommer det att enbart utbildningskostnaderna för en kadett som ska

² Bonussystem innebär en att sjömännen får en extra gåva i form av pengar då han eller hon har stannat i rederiet ett visst antal år. F.eks. 2 år, 5 år eller 10 år. Summan pengar den enskilde sjömannen får ökar med åren.

gå vägen till att bli överstyrman snabbt hamnar på miljonbelopp. Man får heller inte glömma bort att räkna med resekostnaderna, detta även om inte alla rederierna la någon speciell fokus på det. Intervjuobjekt 3 berättade dock att det är en hel del resurser som läggs på resekostnader, i en sådan stor utsträckning att rederiet försöker placera sjömännen ombord på fartyg som är nära deras hemadresser. Fördelen med att placera sjömannen på ett fartyg nära dess hemadress är att det blir en kortare restid för sjömannen samtidigt som det blir en reducerad resekostnad för rederiet.

Intervjuobjekt 1 berättar om en stor nackdel rörande ett 2:4 avlösningssystem, att en övergång till 2:4 skulle innebära att rederiet skulle konkurrera ut sig själv. Detta argument stöttas upp av de tre andra rederierna, en övergång från normala 4:4 till 2:4 för ett ensamt rederi skulle innebära konkurs. Den största faktorn till konkursen menar rederierna skulle vara ökningen i personalkostnader.

4.1.3 Säkerhet

Intervjuobjekt 2 nämnde en nackdel med 2:4 avlösningssystem som forskningsgruppen inte tidigare tänkt på rörande ägandeskapet till fartygen. Det är aldrig detsamma personerna som löser varandra av, utan arbetslag 1 löser av arbetslag 2 som löser av arbetslag 3 som löser av arbetslag 1, och så vidare. Detta betyder att en diskussion mellan de som besitter samma ställning ombord inte kan ha ett gemensamt samtal, som t.ex. 2 styrmän kan vid ett vanligt 4:4 avlösningssystem. Detta kan enligt uppgifter som förts via rykten till rederierna skapa ett mindre ägandeskap till båten personen jobbar på. Manskpet får inte samma ägarskap när de endast är två veckor ombord då de kan komma ombord med en inställning att ”nästa skift löser problemet”. Något som de flesta rederierna tog upp var just att tillhörigheten ombord på ett fartyg är mycket bättre än vad den är på en rigg.

Samtliga rederier tror att ett 2:4 avlösningssystem hade varit negativt för driften av fartyget då kommunikationen hade blivit sämre, något som skulle ha en påverkan på säkerheten.

4.2 Seglande styrmän

I detta underkapitel presenteras de resultat forskningsgruppen sammanställt från de genomförda intervjuerna med styrmän. Styrmännens erfarenhet och grad varierar, något som forskningsgruppen ansett vara positivt. De intervjuade styrmännen har dock alla en sak gemensamt, de jobbar för närvarande ombord på norskägda försyningsfartyg.

4.2.1 Konkurrens

Angående konkurrens mellan riggsällskapen och sjöfartsbranschen var alla fyra intervjuobjekten eniga om att riggsällskapen har en mycket stor fördel. Intervjuobjekt 6 påpekade att det inte kommer vara några problem med att finna tillräckligt med sjömän om det skulle implementeras ett 2:4 avlösningssystem, men då måste rederierna förbättra sina rekryteringssystem. Argumentet backades inte upp av intervjuobjekt 5 som påpekade att det inte skulle finnas tillräckligt med nordiska sjömän för att fylla ett tredje skift. Argumentet backades dock upp av intervjuobjekt 8 som påpekade att flera av de nuvarande riggarbetarna som härstammar från fartyg skulle gå tillbaka till fartygen. Intervjuobjekt 8 nämner att denne säkert skulle segla hela livet som sjöman om ett 2:4 avlösningssystem infördes. Intervjuobjekt 7 påpekade att det är väldigt svårt för rederierna att konkurrera mot riggsällskapen då de erbjuder ett avtal där man arbetar mindre och har högre lön.

En fråga som kändes aktuell för att forskningsgruppen skulle få en utvidgad bild kring hur ett 2:4 avlösningssystem påverkar intervjuobjekten var det delade meningar. Frågan handlade om ett riggjobb lockade intervjuobjekten. Intervjuobjekt 7 berättade att denne skulle ta jobbet direkt då högre lön och bättre avlösningssystem är lockande. Intervjuobjekt 8 säger att om det hade kommit ett sådant erbjudande så skulle det värderats och slutligen nog också tackat ja. Intervjuobjekt 5 och 6 säger att de skulle tackat nej till ett riggjobb nu, detta på grund av att de hellre prioriterar att få ut sina återstående certifikat men att det skulle överväga frågan vid en senare tidpunkt. Vid en implementering av ett 2:4 avlösningssystem skulle "utbildningstiden" för att lösa ut högre certifikat förlängas, detta då det finns regler för hur länge man skall vara ute till sjöss för att få ut sina certifikat.

4.2.2 Ekonomi

Tre av de fyra styrmännen var överens om att de skulle kunna tänka sig att gå ner i lön för att få mer frihet. Intervjuobjekt 5 menar dock att man inte borde gå ner i lön om ett 2:4 avlösningssystem skulle införas eftersom sjömännens löner redan ligger under den nivå som riggarbetarna är på. Intervjuobjekt 8 poängterade att de var ”sjömän och inte riggarbetare” och menar att det är två helt skilda branscher som man inte ska blanda ihop. Personen skulle inte tänka sig gå ner i lön utan anser att lönerna är bra som de är idag.

En negativ aspekt som redan har tagits upp av rederierna bekräftades även av de intervjuade styrmännen. Styrmännen var alla överens om att ett 2:4 avlösningssystem idag skulle leda till att rederierna blir tvungna att flagga ut sina fartyg, något som ses negativt för skandinaviska sjöfolk.

4.2.3 Säkerhet

Tre av de fyra intervjuade styrmännen trodde att säkerheten skulle försämrans vid ett införande av ett 2:4 avlösningssystem ombord på deras fartyg. Intervjuobjekt 6 som var den enda som trodde motsatsen, att säkerheten skulle förbättras trodde det på anledning att *”inställningen skulle vara en helt annan”* om man enbart arbetade 2 veckor.

Intervjuobjekt 5, 7 och 8 som trodde att säkerheten istället skulle försämrans begrundade det på bakgrund av att kommunikationen mellan de tre skiften skulle riskeras att inte fungera, något som skulle kunna leda till sämre säkerhet ombord. Intervjuobjekt 8 citeras på följande sätt angående säkerheten ombord: *”Skulle man endast arbeta 2 veckor ombord så skulle inställningen hos manskapet vara att man inte orkade ta tag i något, och istället låta nästa skift lösa problemet.”*

4.3 Icke seglande styrmän

Här presenteras de resultat forskningsgruppen fått genom intervjuer med f.d. styrmän. De f.d. styrmännen hade den gemensamma nämnaren att de tidigare arbetat på norska försyningsfartyg. Tillskillnad från de tidigare intervjuerna var säkerheten på rigg inte ansedd som aktuell för att belysa problemställningen, därför presenteras enbart konkurrens och ekonomi, två punkter som anses aktuella.

4.3.1 Konkurrens

De båda intervjuobjekten berättade att det var friordningen på rigg som var den största faktorn till att de lämnade sjöfartsbranschen. Intervjuobjekt 10 betonade att den ökade lönen som tillkom sågs som en bonus, men inget som denne ansåg som ett krav. Intervjuobjekt 9 lade dock vikt på bägge faktorerna (bättre friordning och lön) när denne valde att söka sig till rigg. De två f.d. styrmännen talade båda om att de tror att ett 2:4 avlösningssystem hade varit möjligt, men endast med utflaggade fartyg. Intervjuobjekt 9 betonade att denne bara trodde det skulle vara en möjlighet för befäl, mens underordnat, utländskt, manskap skulle vara tvungna att gå en längre tid till sjöss t.ex. 4-4 eller 6-6 avlösningssystem.

4.3.2 Ekonomi

När frågan kom upp om de intervjuade skulle kunna tänka sig att gå tillbaka till den fartygsbelagda verksamheten vid en implementering av ett 2:4 avlösningssystem svarade de båda ja, med en viss förbehållning. Intervjuobjekt 9 citeras på följande sätt: *”Hade jag fått en löneökning som motsvarar de två månader som vi på sjön arbetar mer än de på rigg, så hade jag för min del övervägt att fortsätta jobba på fartyg.”* Intervjuobjekt 10 har en annan inställning gällande lönen och rotationsordningen, denne hade varit villig att gå ned i lön till *”en anpassad lönenivå”* för att överväga att börja på fartyg igen.

4.4 Sammanfattning av resultat

Nedan visas en tabell för att ge en överskådlig blick över de huvudpunkter som presenterats i 4. *Resultat*. Översikten är en sammanfattning där det inte skiljs på varken rederier, styrmän eller f.d. styrmän. Kolumnen *Kostnad* innehåller de nackdelar som de intervjuade personerna nämnde mens kolumnen *Nytta* innefattar de fördelar ett 2:4 avlösningssystem skulle ha för den norska flottan av försyningsfartyg.

	Kostnad	Nytta
Ekonomi	<ul style="list-style-type: none">• Ökade lönekostnader för rederiet.• Mindre lön till sjömän• Ökade utbildningskostnader	
Konkurrens	<ul style="list-style-type: none">• Längre utbildning• Brist på sjömän• Risk för ökat missnöje	<ul style="list-style-type: none">• Bra rekrytering• Ökad kompetens• God publicitet• Ej tap av sjömän
Säkerhet	<ul style="list-style-type: none">• Mindre ägarförhållande• Sämre kommunikation	

Tabell 2 "Översikt över resultat"

5. Diskussion

Detta kapitel är dedikerat till diskussion av de insamlade data upp mot den beskrivna teorin från *kapitel 2. Teori*. Forskningsgruppen är väl medveten om att alla parter ska komma fram till ett gemensamt beslut, något som ofta kan anses som en svår process. Detta kan endast göras om någon väljer att analysera riskerna och eventuella för- och nackdelar med ett 2:4 avlösningssystem. Rederiet riskerar mycket med ett 2:4 avlösningssystem och skulle därför vara tvungna att gemensamt ta beslut med de inblandade parterna. Karin Nyborg och Inger Spangen beskriver i en rapport från Statistisk centralbyrå om hur besluten utifrån kostnads-nyttoanalys måste ske kollektivt (Nyborg & Spangen, 1997).

5.1 Ekonomi

Den största barriären rederier har för att kunna genomföra ett 2:4 avlösningssystem på dess försyningsfartyg är ekonomin. Detta faktum om den ekonomiska barriären har kommit fram klart och tydligt från alla de intervjuer som har genomförts. De intervjuade rederierna och styrmännen har berättat att det inte är möjligt att idag ha ett tredje manskapsskift ombord på försyningsfartyg då personalkostnaderna skulle bli alldeles för höga. Ett till skift innebär drygt 33 % ökning i personalkostnader, och tillsammans med andra kostnader som t.ex. avbetalningar på lån, löner och driftskostnader finns det inget utrymme för ett 2:4 avlösningssystem – och ett tredje skift. Om man tittar på James Reasons modell (figur 1, s. 7) som visar utvecklingen av organisatoriska olyckor vill rederiets ekonomiska situation ingå som en organisatorisk faktor. Ekonomin vill ha stor vikt huruvida ett rederi går över till ett 2:4 avlösningssystem eller inte. Man måste också se på vilken eventuell effekt en sådan införelse vill få för de lokala arbetsplatsfaktorerna eftersom det troligen kommer att påverka säkerheten, trivselen och kompetensen ombord på fartygen. Rederiets utgifter är redan utsträckta och de arbetar idag för att uppehålla en balans mellan inkomster och utgifter. Om man skulle försöka ändra den organisatoriska barriären måste man först kontrollera att de andra barriärerna tillåter en sådan ändring. På bakgrund av detta tror forskningsgruppen att en kostnads-nyttoanalys måste ligga till grund innan en sådan ändring sker.

De uppgifter forskningsgruppen har fått genom intervjuer med *seglande styrmän* har gett gruppen en bild av att ett 2:4 avlösningssystem kanske hade varit en möjlighet om det samtidigt skedde en minskning i lön för personalen ombord. Att minska lönen för personalen ombord hade kanske varit en möjlighet och ett steg närmare ett 2:4 avlösningssystem. En ändring i de lokala arbetsplatsfaktorerna kan påverka de organisatoriska faktorerna positivt. Majoriteten av de intervjuade styrmännen och f.d. styrmännen är överens om att det är ledighet man vill åt; arbeta mindre och få mer frihet. En fråga som forskningsgruppen inte kunnat komma fram till är med hur mycket skulle lönen behöva sänkas. Hade all personal ombord varit villiga att gå ner i lön och hade ökningen i resekostnader varit möjlig? De är nya frågor som dyker upp som rederierna måste ta ställning till.

För sjömännens del skulle ett 2:4 avlösningssystem förlänga deras "utbildning" då deras tid till sjöss skulle reduceras av att vara till sjöss hälften av den normala tiden. Det skulle innebära att det tog längre tid för sjömännen att avancera upp i ställningarna något som hade gett en lägre lön under en längre period. Forskningsgruppen ställer sig frågan om den ökade ledighet varje sjöman får hade kunnat kompensera för det. "I viss mån, -ja" blev bekräftelsen av några av de intervjuade styrmännen. Det kanske dock är mer relevant att fråga blivande styrmän, kadetter, då de är framtiden för rederiet och det är deras utbildning som till största del påverkas. Personerna som forskningsgruppen intervjuade var redan styrmän, där lönegapen mellan graderna inte varierar lika mycket som steget från att vara kadett till att bli styrman. Se de bifogade tariffavtalen, bilaga 7 och bilaga 8 för närmre detaljer kring löneutvecklingen hos styrmän respektive kadetter.

En viktig punkt är just utbildningskostnaderna. Det är något man måste ta i beaktning då detta är en stor kostnad för rederiet. Att utbilda en person från att starta som kadett till att gå vägen mot kapten är en kostnad som snabbt går upp mot miljonbelopp för rederiet. Om man då skulle öka personalen ombord på ett fartyg med ytterligare ett manskapsskift skulle dessa kostnader öka. Forskningsgruppen diskuterade möjligheten om att en sådan kostnad hade kunnat undvikas om man fick en stor rekrytering från andra rederier och personal kom tillbaka från oljeplattformar. Vid ett sådant tillfälle hade inte rederiet behövt lägga resurser på utbildningar för det nya manskapet. Forskningsgruppen kom fram till att det endast hade varit en kortsiktig

lösning då det till och från kommer nya krav på vad sjömän ska ha för kurser och utbildningar. Detta skulle då oavsett bli kostnader rederiet måste betala för. När de nyrekryterade efter några år slutar måste nytt folk anställas som inte har den kompetens som rederiet kräver. Då hamnar rederiet efter några år på ruta ett igen.

Ett försök att kontakta ett större och välkänt oljebolag har gjorts för att få ta del av dess tankar om ett 2:4 avlösningssystem, men utan framgång. I utgångspunkt var denna tanke tagen för att både rederier och styrmän talar om att ett 2:4 avlösningssystem inte kan ske om inte oljesällskapen är villiga att betala den extra kostnaden. Det intressanta hade varit om man fick höra vad oljesällskapen verkligen tycker om att betala för ett 2:4 avlösningssystem. Rederierna tror att riggsällskapen skulle få problem med rekrytering av personal i fall rederierna skulle införa ett 2:4 avlösningssystem. Att höja lönerna eller förbättra fri-ordningen för plattformspersonal var tänkbara tilltag som rederierna i sådant fall skulle frukta.

5.2 Trivsel ombord

Som förklarar i kapitel 4.2.1 *Konkurrens* framkommer det tydligt att de intervjuade styrmännen trodde att de skulle kunna jobba längre till sjöss om de arbetade på ett fartyg som hade ett 2:4 avlösningssystem. Men skulle trivseln ombord förbättras av att ett tredje skift?

De tillfrågade rederierna och styrmännen tror inte att det hade varit fallet, när ägarskapet till fartyget minskar då vidkommande endast är på plats hälften av tiden blir det också lätt att "skjuta" på problem eller underhåll som vanligtvis uppstår ombord. Med en mentalitet att vara ombord hälften av den vanliga tiden får den seglande personalen inte samma tillknytning om att se dess arbetsplats som ett hem, och av den anledningen skulle också välfärden ombord kunna försämrats. Miljön som en helhet skulle dock kunna stärkas genom att manskapet ombord inte är borta lika länge från familj, vänner eller liknande. Samtidigt kan en ändring från ett 4:4 avlösningssystem till ett 2:4 avlösningssystem leda till en sämre gemenskap då kontakten i manskapet minskar. Forskningsgruppen kan av den tvetydiga tolkningen inte dra någon slutsats kring huruvida miljön hade förändrats positivt eller negativt

ombord. Det hade antagligen varit delade meningar om det inom varje rederi och ombord på varje fartyg. Det svåra är att försvara en sådan ändring, i detta fall ändringen i avlösningssystem mot vad det ger för nytta. Om sjömännen blir nöjdare men miljön ombord försämras kan det ses som ett moment 22³.

Forskningsgruppen utgår från att det är viktigt att ha en god miljö ombord. Både för personalen och för skicket av fartyget. Genom att göra en ordentlig analys av miljön ombord kan rederiet få information om hur resurser bör användas för att bevara eller höja statusen för personalen ombord på ett fartyg. Att använda sig av en kostnadsnyttoanalys kan tydliga för- och nackdelar upptäckas. Det viktiga med kostnadsnyttoanalysen är att hitta en balans mellan just nytta och kostnad. Forskningsgruppen menar helt klart att trivsel ombord är en viktig arbetsplatsfaktor som igen vill kunna ha betydelse för kompetensen ombord (genom att man behåller personal). Om man ser på Hollnagels klassificering av barriärer vill kompetensen vara en del av den immateriella barriär som kan bidra till att skador och olyckor uppstår.

En annan aspekt som är viktig att belysa i detta underkapitel är missnöjet rederierna tror kan uppstå inom rederiet om de skulle införa ett 2:4 avlösningssystem på ett eller flera av deras fartyg men utan att göra det på alla. De flesta sjömän inom rederiet skulle troligtvis sökt till detta eller dessa fartyg. Det innebär att missnöje skulle kunna genereras inom rederiet, något som i sin tur kan försämra trivseln hos manskap som inte går 2 veckor ombord och 4 veckor fri. Forskningsgruppen anser att om ett 2:4 avlösningssystem ska införas så måste det ske ombord på samtliga av de fartyg rederiet driver för att undvika missnöje. Ändring till ett 2:4 avlösningssystem ombord på enskilda fartyg skulle kunna ses som ett latent fel för trivseln ombord. Man märker inget då ordningen införs men missnöjet ökar successivt och kan slutligen bidra till att en olycka ombord kan ske. De intervjuade rederierna berättade att de följer tariffavtal och gör därför inga undantag för alternativa avlösningssystem. Detta begränsar möjligheten till att införa ett 2:4 avlösningssystem, eller åtminstone testa ett sådant avlösningssystem. Missnöje med olika avlösningssystem är idag inget

³ Moment 22: Ett cirkelresonemang eller ett slags dödläge som inte leder någonstans. Ett exempel är: För att få ett jobb, då måste du ha erfarenhet. Men för att få erfarenhet, då måste du ha ett jobb.

aktuellt problem hos de rederier forskningsgruppen intervjuade eftersom de inte har någon skillnad i avlösningssystem ombord dess fartyg inom den norska sektorn.

Missnöje, eller snarare avundsjuka, kan idag lättare uppstå på de fartyg där fartygspersonalen arbetar med andra klienter ombord. Många av de kontrakt rederierna har är med fartyg som är aktiva inom marknader som till exempel *subsea*, vilket vanligtvis inkluderar annan personal ombord. Denna externa personal brukar vanligtvis arbeta en kortare period till sjöss, och ett 2:4 avlösningssystem hör inte till ovanligheterna. Fartyget måste oftare åka in till land för att byta ut den externa personalen, samtidigt som dess egen personal har ytterligare 2 veckor av arbete kvar.

5.3 Kompetens

Det har framkommit att en implementering av ett 2:4 avlösningssystem troligtvis skulle vara bra för rederiets rekrytering. Forskningsgruppen ser det som en potentiell kompetenslösning då frånfallet från rederiet troligtvis skulle minska samtidigt som många ombord på plattformar skulle välja att gå tillbaka till den fartygsbelagda verksamheten som de härstammar från. Rederierna hade fått ett större urval av potentiell personal, något som skulle kunna stärka rederiets kompetens. Med god kompetens inom rederiet hade de antagligen skapat ett mycket gott rykte omkring sig eftersom rederiet hade fått en större, och i synnerhet god, publicitet. Att som rederi ha en god publicitet och anseende hade i sin tur kunnat leda till fler kontrakt då rederiet blir mer eftertraktat. Fördelen med att få ett stort antal sökande till rederiet är att personalen som rekryterar lättare skulle kunna välja ut de aktuella personerna med önskad erfarenhet.

De intervjuade rederierna berättade dock att de troligtvis skulle få ett stort problem vid införandet av ett 2:4 avlösningssystem – de skulle få svårt att fylla sina fartyg med ett tredje skift. Bristen på sjömän är stor, och den ökar hela tiden. I media rapporteras det frekvent om bristen på sjömän och att det är för få som utbildas för att täcka det kommande behovet. Forskningsgruppen har genom både intervjuer och media fått uppfattningen av att en stor del av sjömännen försvinner till de stora sällskapen engagerade inom sektorn för riggverksamhet. Tove Mongstad Aspøy och

Jon Rogstad skriver i en Fafo-rapport från 2013 om bekymringen av det antalet skandinaviska sjömän som väntas minska till år 2020. Aspøy och Rogstad beskriver att det är ett samlat rekryteringsbehov av däcksbefäl, maskinbefäl och nautiker med totalt 10 000 personer fram till år 2020. I Fafo-rapporten läggs argument som t.ex. att befäl försvinner till rigg och att det idag inte utbildas tillräckligt med befäl fram (Mongstad Aspøy & Rogstad, 2013).

Forskningsgruppen tror att en möjlig orsak till att sjömän söker sig till rigg beror på dess goda förmåner, så som den ökade lönen och den förlänga friheten i avlösningssystemet. Att arbeta två veckor för att sedan vara ledig fyra veckor är något som många i dag vill, detta leder till att rederierna får svårt att behålla kompetent personal. Forskningsgruppen tror att ett 2:4 avlösningssystem ombord på fartygen hade reducerat frånfallet och skapat en bättre balans mellan de två näringarna. Det som skulle krävas för att detta hade fungerat skulle ha varit ett samarbete mellan rederierna, rederiförbundet och oljesällskapen. Om skillnaderna mellan rederierna och riggsällskapen fortsätter att öka som den gör idag kommer rederiernas nuvarande rekrytering kunna förvärras. Risken finns då att rederierna är tvungna till att söka billigare, utländsk, arbetskraft. Detta skulle kunna leda till en sämre kompetens inom rederiet och medföra större risker vid utförande av arbeten. I detta fall skulle den sämre kompetensen kunna klassificeras som ett eventuellt latent fel i förhållande till James Reasons organisationsteori.

5.4 Säkerhet

Detta kapitel tar upp de säkerhetsperspektiv som möjligen är att finna vid ett implementerande av ett 2:4 avlösningssystem ombord på norska försyningsfartyg. I kapitel 4.2.3 *Säkerhet* talar de aktiva sjöbefälen om huruvida de tror att ett 2:4 avlösningssystem skulle påverka säkerheten ombord på fartyget antingen positivt eller negativt. Resultatet som visas är att en majoritet av de intervjuade tror att säkerheten hade minskat just på grund av att kommunikationen mellan skiften hade fallerat. De intervjuade rederierna tror även att så skulle fallet vara, men tillägger även att man riskerar att få en bristande säkerhet vid en minskad tillknytning till fartyget, d.v.s. då ägandeskapet minskar.

Förutom att kommunikationen hade varit en potentiell fallgrop för säkerheten ombord utgick forskningsgruppen i ett tidigt skede från Dik Gregory och Paul Shanahans guide om trötthet (eng: fatigue) från 2010 och ansåg att det är relevant ur ett säkerhetsperspektiv. De beskriver olika orsaker som kan spela in på trötthet, bland annat arbetsmängd och sömnbrist, saker som kan återfinnas ombord på försyningsfartyg. Forskningsgruppen utgick därför från att en olycka som sker i slutet av ett skift där en styrman fattat fel beslut skulle kunna undvikits om personen endast arbetat två veckor istället för fyra veckor. Detta just på grund av att ett 4:4 avlösningssystem kan leda till att personen är mer trött och sliten efter att ha varit två veckor längre ombord. Detta skulle i sådana fall vara ett exempel på det som James Reason klassificerar som ett aktivt fel. I en studie från 2001 skriver dock Smith om relation mellan trötthet och olycksstatik. Smith's studie visar att majoriteten av de olyckor som sker till sjöss sker i början av turen, under de första timmarna av arbete hos skiftet samt under lugna väderleksförhållanden (Smith citerad i Hetherington, Flin & Mearns, 2006). Detta var för forskningsgruppen överraskande statistik varav forskningsgruppen också kände ett behov av att diskutera möjligheten att de intervjuade styrmännen inte var medvetna om det faktum att komma på jobb efter att varit ledig en längre tid kunde ses som en bristande barriär för säkerheten ombord. Ur ett hypotetiskt tänkesätt med fokus på statistik ser man att införandet av ett 2:4 avlösningssystem ombord på norska försyningsfartyg skulle kunna skapa fler av dessa fallgropar. Istället för att utsättas för risk vid starten av nytt manskapsskift en gång i månaden skulle detta innebära att risken uppstår två gånger i månaden.

Som tidigare nämnt i kapitel 5.2 *Trivsel ombord* talade samtliga intervjuobjekten om ägarförhållande. Det nämndes att vid ett minskat ägarförhållande riskerar man att bidra negativt till den psykosociala arbetsmiljön. Vid ett minskat ägarförhållande kan det även bidra till ett försämrat underhåll av fartyget. Det kan bero på flera orsaker, bland annat att man inte tar lika mycket ansvar och det finns en risk för att det skjuts på arbetsuppgifter eftersom det kan finnas en mentalitet om att "det där kan nästa man ta". Underhåll av fartyg är något som en kapten ombord måste vara tydlig med. Dennes roll som ledare måste visa personalen att en ändring i rotationsordning inte påverkar deras inställning gällande underhållet av fartyget. Den tredje barriären som

nämns i kapitel 2.3 har just fokus på ledarens roll och hur denne kan påverka hur andra fattar sina beslut.

6. Konklusion

Den stora globaliseringen inom den maritima sektorn har lätt till att rederier idag står inför stora utmaningar. De redan hårt konkurrerade rederierna "slåss" för att inte behöva flagga ut men samtidigt kämpar de för att behålla skandinavisk personal ombord på deras fartyg. För att ge en översikt över vad ett 2:4 avlösningssystem kan leda till har forskningsgruppen punktat upp följande:

- Ekonomiskt stöd från oljebolagen anses nödvändigt för möjligheten för ett 2:4 avlösningssystem.
- Forskningsgruppen fick genom intervjuerna klart för sig att ett minskande i ägarskap skulle resultera i att trivseln ombord skulle minska.
- Om ett 2:4 avlösningssystem hade införts skulle det varit tvunget att ske på alla fartyg inom samma rederi p.g.a. av missnöjet som skulle spridas inom rederiet.
- Förlust av existerande personal till plattform skulle troligtvis minska vid ett införande av ett 2:4 avlösningssystem något som kan resultera i en längre karriär som sjöman.
- Säkerheten skulle med största sannolikhet blivit lidande vid införandet av ett 2:4 avlösningssystem. Detta eftersom kommunikationen mellan de tre skiften skulle riskera att fallera.

Forskningsgruppen har funnit tydliga indikationer på att personal ombord på fartygen hade stannat kvar inom rederiet om ett 2:4 avlösningssystem hade införts. Personalen ombord lockas av sjö-yrket men söker sig till oljeplattformarna p.g.a. av ökad lön och frihet. Om ett 2:4 avlösningssystem skulle införas ombord på försyningsfartyg skulle intresset att jobba kvar ombord öka eftersom det är på fartyg majoriteten av sjömännen anser sig höra hemma.

7. Förslag till kommande bachelor-uppsatser

- Den ekonomiska situationen idag tillåter inte att rotationsändringar sker, detta har bekräftats genom de intervjuer som gjorts. Forskningsgruppen tror att ett 2:4 avlösningssystem, ur ekonomisk synpunkt, enbart är möjligt om finansiering sker från oljebolagens sida. Huruvida oljebolagen är villiga till att finansiera ett sådant system är något vi enbart hört genom obekräftade rykten. Forskningsgruppen uppmanar därför de kommande studenterna som ska skriva en bachelor-uppsats till att finna det ut.
- Forskningsgruppen uppmanar även kommande studenter att genom perspektiv från det Norska Rederiförbundet undersöka dess ställning och åsikter kring 4:4 avlösningssystem gentemot 2:4 avlösningssystem. Vilka hinder finns från Rederiförbundet? Hur skulle oljebolagen svara med rekrytering?

8. Referenslista

Aspøy, T.M & Rogstad, J. (2013). *Det gamle landet og havet: Rekrutteringsbehov i maritim næring fram mot 2020*. (Fafo-rapport nr. 2013:28). Hämtad 4. maj 2014 från <http://www.fafo.no/pub/rapp/20318/20318.pdf>

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. från 17. juni 2005 nr. 62. Hämtad 14. maj 2014 från <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Barriär. (u.å). I *Nationalencykpedin*. Hämtat 13. maj 2014 från <http://www.ne.se/barriär/124371>

Carlsson, B. (1991). *Kvalitativa forskningsmetoder*. Sverige: Almqvist & Wiksell Förlag AB.

Creswell, J.W (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among five approaches* (2. utg). USA: University of Nebraska, Lincoln.

Department of Defense (DoD). 2005. Department of Defense Human Factors Analysis and Classification System: A mishap investigation and data tool. Hämtad 12. maj 2014 från http://www.uscg.mil/safety/docs/ergo_hfacs/hfacs.pdf

Fowler Jr, F.J.(2002). *Survey Research Methods* (3. utg). [s.l]: Sage Publications, Inc.

Grady, M.P (1998). *Qualitative and Action Research: A Practitioner Handbook*. USA: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Gregory, D. & Shanahan, P. (2010). *The Human Element: A Guide to Human Behaviour in the Shipping Industry*. England: The Stationery Office

Hetherington, C., Flin, R., Mearns K. (2006). Safety in shipping: The human element. *Journal of Safety Research*, 37(4), 401-411. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2006.04.007>

Hollnagel, E. (1999). *Accident Analysis and Barrier Functions* (IFE/HRF/F-99/1121). Halden: Institutt for Energiteknikk

Kruuse, E. (2007). *Kvalitative Forskningsmetoder*. Danmark: Psykologisk Forlag A/S, 6. udgave.

Mishan, E.J, & Quah, E. (2007). *Cost-benefit analysis*. (5. utg). London: Routledge.

Naturvårdsverket. (2008). *Kostnads-nyttoanalys som verktyg för prioritering av efterbehandlingsinsatser: Metodutveckling och exempel på tillämpning* (Rapport 5836). Sverige: CM Gruppen AB

Nyborg, K. & Spangen, I. (1997). *Cost-Benefit Analysis and the Democratic Ideal* (Discussion Papers No. 205, November 1997). Oslo: Statistics Norway

Postholm, M.B (2010). *Kvalitativ metode*. Oslo: Univeritetsforlaget AS, 2. utgave.

Qvale, P. & Taraldsen, L. (2013, 2 december). 2-4-ordningen på sokkelen: Sjøfolk jobber 700 timer mer enn oljearbeiderere i 2-4-ordning. *Teknisk Ukeblad*. Hämtat 6. maj 2014 från <http://www.tu.no/petroleum/2013/12/02/sjofolk-jobber-700-timer-mer-enn-oljearbeidere-i-2-4-ordning>

Reason, J. (1990). *Human error*. England: Cambridge University Press

Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. England: Ashgate Publishing Company

Saldana, J. (2009). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. [s.l]: Sage Publications, Inc.

Sjöberg, L. (2003). Riskperception och attityder. *Ekonomisk Debatt* 31(6), 22-23.

Bilaga 1 "Mail till rederier"

Hej!

Vi är tre nautikkstudenter på Høgskolen Stord/Haugesund som nu håller på med den avslutande bachelor-uppsatsen. Temat för uppgiften är att se på möjligheten för ett 2:4 avlösningssystem på Norska försyningsfartyg.

För att förstå tankegångarna i detta, önskar vi att intervjua cirka 5 personer, (var Ni är en av dessa), med en ledande ställning och god insyn i manskapskoordineringen vid rederier som sysslar med försyningsvaror till plattformar, med s.k. "supply fartyg".

Frågorna kommer kretsa sig kring kostnader för manskap, för- och nackdelar vid införande av ett 2:4 avlösningssystem, vad som krävs för att ett 2:4 ska bli möjligt och hur mycket oljebolagen styr gällande avlösningssystem.

Vi önskar att intervjua dig för en utökad förståelse, från rederiets synsätt, på hur Ni ser på ett 2:4 avlösningssystem. Intervjun kommer att ta ungefär 30 minuter, och tillsammans enas vi om tid och plats. Har du inte någon möjlighet att medverka fysiskt vid en intervju, kan vi intervjua via telefon, Skype eller e-post om så önskas. Vi sätter stort pris på om du säger ja till att vara med och vill tacka på förhand.

Vi har bifogat en fil som visar hur upplysningarna blir behandlande och hur vi utför intervjuerna.

Om det är något ni funderar över så kan ni kontakta oss på Pojan.Teymouri@hotmail.com eller på telefonnumret 405 816 60

Vi ser framemot ett personligt möte med er,
Med vänliga hälsningar

Filip Carlsjö
Filip De Geer
Pojan Teymouri

Bilaga 2 "Information gällande intervju"

Information gällande intervju.

Upplysningarna kommer bli behandlade konfidentiellt, och inga enskilda personer kommer kunna bli identifierade i den färdiga uppgiften. Vi kommer att ta anteckningar medan vi pratar, och är det okej för er kommer vi även att använda en bandspelare. Detta material kommer att förvaras endast tillgängligt för oss. Vi uppskattar om du säger ja till att låta dig bli intervjuad, samtidigt är det viktigt för oss att du förstår vad intervjun går ut på och att du är enig i de avtal vi ingår.

Du har möjlighet till att dra dig ur projektet när som helst utan att ange något skäl för detta. Du kan också låta bli att svara på individuella frågor under intervjun.

Om det är något du undrar över kan du ringa oss på 405 816 60, eller sända en e-post till pojan.teymouri@hotmail.com.

Där som du säger ja till att låta dig bli intervjuad är det bra om du skriver under på de medgivande som du finner nederst i detta informationsark. Sådana medgivande är standard vid alla forskningsintervjuer och används för att säkra att den som blir intervjuad har fått alla nödvändiga upplysningar som krävs för att bli intervjuad, och att den som blir intervjuad förstår vad intervjun går ut på.

Vi sänder en kopia på det slutgiltiga arbetet om så önskas. Vi tar vid intervjun med oss en kopia på detta informationsark som du då kan skriva under. Om vi bestämmer oss för en telefonintervju uppskattar vi om du sänder medgivandet till oss på adressen som visas här nedan.

Med vänliga hälsningar

Filip Carlsjö	Bjørnsons gate 33, 5528 Haugesund
Filip De Geer	Bjørnsons gate 33, 5528 Haugesund
Pojan Teymouri	Bjørnsons gate 33, 5528 Haugesund

Medgivande för att delta i en intervju:

Jag har mottagit skriftlig information och är villig till att delta i studien.

Signatur Telefonnummer

Bilaga 3 "Frågor till rederier"

- Är avlösningssystem en resurskrävande fråga som ni arbetar med?
- Hur går ni till väga när ni bestämmer er för att använda er av ett visst avlösningssystem?
- Har ni, rederiet, diskuterat möjligheterna för att implementera ett 2:4 avlösningssystem?
- Skulle ett 2:4 avlösningssystem leda till att ni blir mer konkurrenskraftiga? Vad tror Ni?
- Vad ska till för att det skall bli ett 2:4 system hos er, på era försyningsfartyg?
- Om det skulle bli ett 2-4 system hos er, vad skulle för- och nackdelarna kunna vara, tror Ni?
- Hur många av era anställda uppger att rotationsordningen är orsaken till att de slutar?
- Hur går ni tillväga för att behålla er personal?
- Var, i huvudsak bor er personal?
 - Vid boende nära mönstringsplats, skulle ett 2-4 system vara mer aktuellt? Som pilotprojekt?
- Vad innebär ett 2:4 system för logistiken av er personal?
 - Blir det någon skillnad jämfört mot ett 4:4 system?
- Har 2:4 systemet någon gång varit aktuellt när man har ingått ett kontrakt med något av de stora oljebolagen?

- Har oljebolagen erbjudit er ett 2-4 system?
- Vet ni om det finns någon undersökning/översikt om hur många som slutar på båt pga. rotationsordningen? Kan vi ta del av det?
- Vid ett införande av 2:4 system hur mycket extra personal krävs, finns det någon undersökning som ni (rederiet) utfört som vi kan ta del av?

Bilaga 4 "Frågor till styrmän"

- Hur länge har du seglat till sjöss?
- Vilken är huvudorsaken till att du ville börja arbeta till sjöss?
- Under tiden ni är ute till havs, är 2:4 system en stor diskussion ombord?
- Tror du att du skulle kunna jobba längre till sjöss om du hade ett 2-4 system?
- Tror du säkerheten ombord ökar om du jobbar i ett 2-4 system?
- Skulle du kunna gå ner i lön för ett 2:4 avlösningssystem?
- Vad skulle du anse vara positivt med att införa 2-4 ombord respektive negativt?
- Lockar ett riggjobb dig? Om ja/nej, varför då?
- Hur länge ser du för dig att du kommer arbeta till sjöss innan du går i land/rigg?
- Tror du att det är ett problem att få tillräckligt med sjömän om det blir ett 2:4 system?
- Kan ett 2:4 system leda till att rederiet flaggar ut, vad tror du?
- Vilka ändringar tror DU rederier bör göra för att hålla kvar sjöfolk längre?

Bilaga 5 "Frågor till f.d. styrmän"

- Varför gick du i Land/rigg?
- Hade du kunnat segla igen om det skulle bli ett 2:4 system?
- Tror du att det finns möjlighet till ett 2:4 system?
 - Och vad ska till?
- Om det inte alls finns möjligheten till ett 2:4 system vad ska då förändras så att folk inte drar sig till land/rigg?
- Under din period till sjöss, har rederierna tagit det seriöst med frågan angående ett 2:4 system?
- Vad är skillnaden mellan ett riggjobb och jobb på fartyg?
- Har du hört något rykte om att t.ex. ett oljebolag erbjudit rederierna ett 2:4 system?
- Vad är det största snacket på rigg angående 2:4/4:4 system?
- Vad ska till för att det ska bli ett 2:4 system enligt din mening?

Bilaga 6 "Generell mall för intervju"

Generell mall för intervju

Information (2 min)

1. Startar med att presentera gruppen (Filip, Filip och Pojan).
Avgångsstudenter på Høgskolen Stord/Haugesund, nautik.
2. Informera om bachelor-uppsatsen, huvuduppgift för tredje året, 15 hp
3. Berätta om hur viktigt det är för oss att intervjuobjektet är med på detta, en stor hjälp
4. Informera intervjuobjektet hur intervjun dokumenteras med bandspelare och anteckningar samt berätta hur informationen kommer användas till analys i arbetet.
5. Berätta om sekretessen rörande arbetet.
6. Informera om att intervjuobjektet har rätt att avsluta intervjun eller att han kan avstå att svara på frågor.
7. Längden av intervjun ca 30 min.

Under Intervjun

1. Starta bandspelaren.
2. Ställ frågorna, låt personen prata till punkt. Var beredd på att ställa uppföljningsfrågor. En person ställer frågorna.
3. Eventuellt i slutet av intervjun ställa frågor för att klara upp oklarheter.
4. Stanna bandspelaren.
5. Tacka för intervjun.
6. Erbjud en kopia på allt som har spelats in.

Bilaga 7 "Tariffavtal styrmän"

BASISLÖNNTABELLER GJELDENDE FRA 1. NOVEMBER 2013

Overstyrmann		0 år	1 år	3 år	5 år	8 år	10 år
Månedslønn	Kl./stilling						
1		49 640	50 732	51 848	52 989	54 155	55 346
2		50 633	51 747	52 885	54 049	55 238	56 453
3		51 645	52 782	53 943	55 130	56 342	57 582
4		52 678	53 837	55 022	56 232	57 469	58 734
5		53 732	54 914	56 122	57 357	58 619	59 908
6		54 807	56 012	57 245	58 504	59 791	61 106
7		55 903	57 133	58 389	59 674	60 987	62 329
8		57 021	58 275	59 557	60 867	62 207	63 575
9		58 161	59 441	60 748	62 085	63 451	64 847

1. styrmann		0 år	1 år	3 år	5 år	8 år	10 år
Månedslønn	Kl./stilling						
1		45 789	46 613	47 452	48 306	49 176	50 061
2		46 476	47 312	48 164	49 031	49 913	50 812
3		47 173	48 022	48 886	49 766	50 662	51 574
4		47 880	48 742	49 620	50 513	51 422	52 348
5		48 599	49 473	50 364	51 270	52 193	53 133
6		49 328	50 215	51 119	52 039	52 976	53 930
7		50 067	50 969	51 886	52 820	53 771	54 739
8		50 818	51 733	52 664	53 612	54 577	55 560
9		51 581	52 509	53 454	54 417	55 396	56 393

2. styrmann		0 år	1 år	3 år	5 år	8 år
Månedslønn	Kl./stilling					
1		43 438	44 220	45 016	45 826	46 651
2		44 090	44 883	45 691	46 514	47 351
3		44 751	45 556	46 376	47 211	48 061
4		45 422	46 240	47 072	47 919	48 782
5		46 104	46 933	47 778	48 638	49 514
6		46 795	47 637	48 495	49 368	50 256
7		47 497	48 352	49 222	50 108	51 010
8		48 209	49 077	49 961	50 860	51 775
9		48 933	49 813	50 710	51 623	52 552

Utdrag från tariffavtal som visar löneutvecklingen för styrmän.

Bilaga 8 "Tariffavtal kadetter"

§ 2 ØKONOMISK STØNAD UNDER KADETTIDEN OM BORD

2.1 Stønad

Kadetten ytes en økonomisk stønad i forbindelse med opplæringen om bord, nevnt i pkt. 1.1. ovenfor som følger:

Tjenestetillegg	Månedsstønad	Overtidssatser
0 – 6 måneder	13810	150,65
6 – 12 måneder	16095	175,60
12 – 24 måneder	18420	200,95

Utdrag från tariffavtal som visar lönenivån för kadetter