

Nr.2
2026

Årgång 50

Tema: Organisatorisk och social arbetsmiljö

sidan 1:

**Fortsatt höga sjuktal
efter tio år med OSA-
föreskrifterna**

sidan 3:

**Mikael dolde sitt
privatliv – nu vill han se
en förändring**

sidan 4:

**”OSA – en god idé som
är lätt att tappa bort”**

sidan 5:

**Transportstyrelsen
informerar**

sidan 6:

English summary

sidan 7:

**Håkan Mannbrink har
ett stort intresse för
arbetsmiljö**

sidan 8:

**Att trivas på jobbet
minskar risken för
sjukskrivning**

OSA-föreskrifterna 10 år

Fortsatt höga sjuktal efter tio år med OSA-föreskrifterna

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö kom till för att motverka de ökande sjukskrivningarna för psykisk ohälsa. Under de tio år som passerat sedan föreskrifterna trädde i kraft har sjukskrivningarna fortsatt uppåt, även om det skedde en viss minskning under 2025. Det visar statistik från Försäkringskassan.

Text och foto: **Linda Sundgren**

→ Under 2000-talet ökade antalet sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa kraftigt, framför allt de med koppling till stress. I ett försök att stoppa den negativa utvecklingen införde Arbetsmiljöverket föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) 2016. OSA-föreskrifterna samlar regler om psykisk ohälsa och förtydligar arbetsgivarens ansvar. De visar också sambandet mellan hur arbetet är organiserat och den sociala arbetsmiljön. Men trots insatser har sjukskrivningarna för diagnoser som stress, ångest och depression fortsatt att öka. Under perioden 2019 till 2025 steg de med 11 procent och i september var 92 100 personer sjukskrivna för psykisk ohälsa. Att sjukskrivningarna minskat med tre procent det senaste året, uppfattas inte som något trendbrott.

– Jag instämmer i bilden av att det inte skett någon radikal förbättring på det här området, säger personalvetare Georg Frick på Frick HR-consulting AB. Däremot har medvetenheten om frågorna ökat och man pratar mer om psykisk hälsa idag än tidigare. Sedan kan man fråga sig om ökningen av stressrelaterade sjukskrivningar skulle varit ännu

högre utan OSA-föreskrifterna, men den frågan går förstås inte att besvara.

OSA-föreskrifterna omfattar framför allt tre områden: arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Det handlar om arbetsgivarens ansvar att skapa balans mellan arbetsuppgifter och resurser, att arbetet ska organiseras på ett bra sätt och

att det ska vara tydligt vad som förväntas av en som medarbetare. Chefer och arbetsledare ska ha kunskap om OSA-relaterade frågor och se till att risker undersöks och åtgärdas systematiskt.

– Det systematiska arbetsmiljöarbetet och OSA-föreskrifterna är två grenar på samma stam. I båda fallen handlar det om att arbeta systematiskt och upptäcka risker för att kunna förebygga psykisk ohälsa, men kanske hanteras OSA-frågorna inte på det systematiska sätt som det är tänkt. Då blir det heller inte lika tydligt vad som behöver åtgärdas, säger Georg Frick.

Pelle Andersson, ombudsman i

Seko sjöfolk, ger en liknande bild av hanteringen av OSA-föreskrifterna ombord i fartyg. Medvetenheten om frågorna har →

” Det systematiska arbetsmiljöarbetet och OSA-föreskrifterna är två grenar på samma stam.



Personalen inom intendenturen på passagerarfärjor upplever mer stress i arbetet än de som jobbar i driften.

→ ökat samtidigt som man inte lyckas omsätta föreskrifterna i praktiken fullt ut.

– Jag tror att man ofta gör noggranna undersökningar med medarbetarenkäter och så vidare. Däremot brukar det inte bli lika mycket verkstad när det kommer till att åtgärda brister, säger Pelle Andersson.

I studien *Sjukt kul jobb* från 2017 som leddes av arbetsmiljöforskaren Cecilia Österman, tittade forskarna på långtidssjukskrivningar bland ombordanställda. Resultaten visade att intendenturpersonalen oftare upplevde sig utmatade än andra personalkategorier ombord och att de var överrepresenterade vid sjukskrivningar som pågår i 60 dagar eller längre. Framför allt var det intendenturpersonal på passagerarfartygen som upplevde en hög arbetsbelastning.

– Från storsjöfarten hör vi inte jättemycket, men inom färjetrafiken har det under alla år varit kämpigt med belastningsergonomi och OSA-frågor. Man kan ha hög arbetsbelastning inom andra segment och avdelningar också, men där har man nog ofta lättare att själv prioritera sina arbetsuppgifter än inom intendenturen på färjorna, säger Pelle Andersson.

Möjligheten att själv kunna påverka sitt arbete är något som enligt forskning är viktigt för att öka tillfredsställelsen i arbetet. Att kunna prioritera bland arbetsuppgifter när stressen ökar är också viktigt för mående och välbefinnande.

– I många fall behöver man tänka på hur man planerar arbetet och ha en plan för hur man ska prioritera när det är mycket att göra. Människor tycker om att själva ha kontroll över sitt arbete, det handlar om frihet under ansvar. Där har vi kommit en bit på väg, men det finns mer kvar att göra, säger Pelle Andersson och fortsätter:

– I andra fall är man helt enkelt för kort om folk och då krävs det att man bemannar upp, antingen permanent eller tillfälligt. En annan väg är att utbilda folk på andra arbetsställen ombord för att de ska kunna hjälpa till vid behov, säger Pelle Andersson.

Hög arbetsbelastning, liksom andra typer av arbetsmiljöfaktorer som kan bidra till psykisk ohälsa, ska riskbedömas enligt OSA-föreskrifterna.

– Ser man att det blir en för hög arbetsbelastning hos vissa individer eller att konflikter uppstår måste man vidta åtgärder. Om man vill och vågar är det allra bästa att kontakta arbetsgivaren, men annars kan man vända sig till skyddsombuden. Vi i facket kan också hjälpa till genom att sätta lite press i de här frågorna eller få till en undersökning

av arbetsmiljön, säger Pelle Andersson och fortsätter:

– Ibland behövs det också tillsyn av Transportstyrelsen som är ansvarig myndighet för arbetsmiljön på fartyg. Det är inte alltid de tillsynar OSA-frågor när de gör sina inspektioner. De frågorna ligger nog ofta ganska långt ner på deras agenda när de är ombord.

En tydlig plan och mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, är också ett krav som föreskrifterna ställer.

– Framför allt är det viktigt att ha en plan i organisationer där man är kort om folk i grundbemanningen. Målen ska också dokumenteras skriftligt, säger Pelle Andersson.

Han menar att ett problem i sammanhanget är

att man inom sjöfarten tenderar att fokusera på att följa lagen samtidigt som man glömmer bort föreskrifterna.

– Även om det är tillåtet att jobba i 14 timmar och sedan ha en livbåtsövning efter det, är det inte alltid lämpligt. Innan något blir olagligt har vi föreskrifterna som ska ta hänsyn till arbetsbelastningen så att folk inte blir sjuka eller drabbas av ohälsa. Föreskrifterna är staketet innan det stora stängslet tar vid, men det glöms nog lätt bort, säger han.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft 2016 för arbetsplatser iland. 2019 började de gälla även inom sjöfarten. ●

Friskfaktorer

Friskfaktorer som enligt forskning kan förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och minska risken för sjukskrivningar:

- **Kontroll i arbetet.** Arbetstagarens möjligheter att påverka hur, när och med vem/vilka arbetet ska utföras.
- **Socialt stöd.** Emotionell och praktisk hjälp från kollegor och chefer.
- **Upplevd rättvisa.** Upplevelse av att bli rättvist och schysst behandlad.
- **Utvecklingsmöjligheter i arbetet.** Att lära sig nya saker på arbetet. Det handlar också om möjligheten till karriärutveckling.
- **Måltydlighet.** Att det är tydligt vilka resultat som ska uppnås och hur eller på vilka sätt som målen ska nås.

Källa: Arbetsmiljöverket

Så arbetar du med OSA i praktiken

Hanna Johansson är projektledare i frågor som rör organisatorisk och social arbetsmiljö hos Prevent. Här tipsar hon om hur man med fyra steg kan komma igång med det praktiska OSA-arbetet. Allt material som nämns i texten finns på prevent.se:

Steg 1. Grundläggande utbildning. Prevent har en kostnadsfri webbutbildning som heter OSA-introduktion och som är tillgänglig för alla. Den är 1,5 timme lång och är en presentation av föreskrifterna. Såväl de som ska driva OSA-arbetet på arbetsplatsen som andra medarbetare kan ha nytta av att gå den.

Steg 2. Checklista. Använd vår kostnadsfria checklista för att undersöka om kraven enligt OSA är uppfyllda. Checklistan består av 18 frågor som följer föreskrifterna och ger en tydlig bild av vad man redan har och vad som saknas. Den är länkad till Arbetsmiljöverkets hemsida och relevanta paragrafer. Resultaten av checklistan mynnar ut i en handlingsplan med identifierade åtgärder.

Steg 3. Öka kunskapen. Ofta visar checklistan att kunskapen om OSA hos chefer och skyddsombud behöver öka. Hos oss finns en sida som heter organisatorisk och social arbetsmiljö med mängder av fakta om föreskrifterna. Vi har också webinarier om OSA och i vår podd "Jobbfika" finns det flera OSA-avsnitt. Vi har även en lärarledd endagsutbildning om OSA, men den är förenad med en kostnad.

Steg 4. Medarbetarundersökning. Genom vår kostnadsfria medarbetarundersökning om OSA, får man en uppfattning av hur personalen upplever den organisatoriska och sociala miljön på arbetsplatsen. Metoden handlar om att chefer och medarbetare i samverkan ska jobba vidare med resultaten. Försök förstå vad som ligger bakom resultaten och ta fram en handlingsplan för att åtgärda sådant som behöver förbättras.

Scanna QR-koden och läs mer om OSA-föreskriften på Prevents webbplats.



Mikael dolde sitt privatliv – nu vill han se en förändring

Under praktikerna på sjöbefälsprogrammet undvek Mikael att berätta att han var tillsammans med en man. På fartyget där han arbetar idag har han valt att vara öppen med sitt privatliv och säger att det hittills inte medfört några negativa konsekvenser. Samtidigt menar han att sjöfarten är konservativ jämfört med många andra branscher och skulle behöva bli mer öppen för människors olikheter.

Text: Linda Sundgren

➔ Mikael, som egentligen heter något annat, tog sjökaptensexamen vid Sjöfartshögskolan i Kalmar våren 2025. Sedan dess har han arbetat som tredjestyrman på ett norskt tankfartyg som fraktar kemikalier världen över. Att han är homosexuell är något han efter vissa överväganden valt att berätta för de andra i besättningen.

– Det är väldigt skönt att kunna vara öppen med vem man är och än så länge har jag inte stött på några direkta problem på grund av det. Men jag har fått flera frågor om det från mina filippinska kollegor. Andra nationaliteter kan ha en annan syn på hbtq+-frågor än vad vi har i vår del av världen, och det bör man ha i åtanke om man ännu inte berättat om sin läggning, säger Mikael.

När han var ute på den fartygsförlagda delen av sjöbefälsutbildningen undvek han däremot att tala om sitt privatliv. Det för att inte riskera att bli bedömd och dömd utifrån sin sexuella läggning.

– Det är fortfarande relativt farligt att vara hbtq+-person idag, och kanske ännu mer till sjöss där man lätt kan bli isolerad under en längre tid. På vissa båtar berättade jag för några få som jag kände tillit till, men annars avstod jag från att säga något.

Ändå var det inte främst rädslan att bli exkluderad som gjorde honom försiktig, säger han.

– Nej, det handlade mer om att jag inte ville att synen på mig och mitt arbete skulle färgas av min sexuella läggning. Det kändes som att jag skulle bli tvungen att jobba mycket hårdare för att uppnå respekt om jag hade berättat. Jag vill bli bedömd utifrån mina prestationer, inte efter vem jag är tillsammans med.

När jag sa att jag hade en partner utgick folk från att det var en tjej, och jag lät dem tro det.

Men att undanhålla privatlivet från kollegorna hade ett pris. Mikael berättar hur han hela tiden behövde tänka på hur han uttryckte sig och välja sina ord så att de andra inte skulle förstå att han var ihop med en man.

– Det är som att lägga locket på och leder till att man inte kan vara sig själv fullt ut. När jag sa att jag hade en partner utgick folk från att det var en tjej, och jag lät dem tro det. Men att beskriva sitt förhållande som om det vore med en tjej när det egentligen inte är så är väldigt utmattande. Jag fick vrida och vända på sanningen och tänka på hur jag placerade orden för att inte avslöja mig, säger han och fortsätter.

– På ett sätt kan man säga att det var mitt eget fel eftersom jag valde att inte säga som det var. Men det berodde på den osäkerhet jag kände kring hur det ska tas emot.

Han konstaterar också att han inte är den enda som väljer att tala tyst om sin sexuella läggning i branschen.

– Mig veterligen finns det bara ett befäl

som är öppet homosexuell och som försöker påverka för en förändring. Han är befälhavare i ett danskt rederi. Men egentligen gör han inte så mycket mer än att lägga ut sina resor med fartyget i sociala medier.

Mikael säger att sjöfarten generellt är konservativ och ligger efter andra branscher när det kommer till hbtq+-frågor. Det är också något som han märker i stämningen ombord.

– På många båtar finns det fortfarande en jargong där man skämtar på ett sätt som gör att andra riskerar att ta skada. Jag förstår att det här inte är något man kan ändra på bara sådär, men jag tror att man med en ökad medvetenhet om hbtq+-personer skulle kunna komma ganska långt. Bara genom att förstå att man kanske inte känner sina kollegor så bra som man tror, kan leda till ökad inkludering, säger han.

Hur man bör förhålla sig varandras olikheter, handlar mycket om att inte ta saker för givet, menar Mikael. Han säger att han själv inte har något emot frågor om hur han lever,



Foto: Istock

Att inte våga vara sig själv fullt ut på jobbet är påfrestande, konstaterar Mikael. Personen på bilden har inget med artikeln att göra.

Fortsätter på sidan 8



San har ordet

”OSA – en god idé som är lätt att tappa bort”

➔ Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, OSA – AFS 2023:2, kap 2, är i grunden något av det mest angelägna vi har i arbetsmiljöarbetet. OSA-föreskrifterna kräver att arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Det är svårt att invända mot intentionerna. Men om vi ska vara ärliga: Hur ofta används OSA så som det var tänkt ombord på svenska fartyg? Min bild är att de flesta känner till föreskrifterna, vet att man borde agera efter dem och önskar att man kunde göra det. Men man vet inte riktigt hur det ska gå till och när det ska göras. Det handlar inte om ovilja, utan om brist på utbildning och stöd.

Ombord är verksamheten krävande, bemanningen slimmad och fokus ligger på säker drift och kommersiell lönsamhet. Arbetsmiljöarbetet riskerar att reduceras till det mätbara och OSA-frågorna som kräver samtal, reflektion och kontinuitet hamnar lätt längre ner på listan.

Samtidigt är behovet av att arbeta med den

organisatoriska och sociala miljön ombord stor. Sjöfarten ställer höga krav på individen: långa arbetspass, isolering, oregelbundna tider och ofta en kultur där man ”biter ihop”. Just därför är OSA så relevant till sjöss. Att prata om arbetsbelastning, att som chef ställa frågan ”hur har



Malin Persson

”Men om vi ska vara ärliga: Hur ofta används OSA så som det var tänkt ombord på svenska fartyg?”

du det?” och att ha rutiner när någon inte mår bra, det är inte mjuka frågor vid sidan av utan i allra högsta grad säkerhetsfrågor. Så hur kan man göra? Det behöver inte vara komplicerat. Integrera OSA i det systematiska arbetsmiljöarbetet: ta upp arbetsbelastning i skyddsronen, gå igenom arbetstider och vila i samband med planering och skapa enkla, tydliga kontaktvägar när någon behöver stöd. Ge chefer ombord verktyg och inte bara ansvar. OSA är bra. Riktigt bra. Men först när vi går från att känna till begreppet till att faktiskt använda det i vardagen, får föreskrifterna den effekt som var tänkt. Där är vi nog inte riktigt än.

Malin Persson/ombudsman Sjöbefälen

”... när du ställer frågor och diskuterar upptäcker du ganska snabbt att bemanningen är otillräcklig”

ITF-inspektör Håkan André i en intervju i tidningen Sjömannen om fusket med journalföringen på vissa fartyg.

San tipsar

RISKMINIMERING PÅ SAN-KONFERENSEN 2026

● Den 20 oktober är det dags för årets San konferens. Den äger rum på Post Hotel i Göteborg och har temat ”Effektiva metoder för riskminimering”. Dagen bjuder på föreläsningar om bland annat psykisk hälsa, vettingssystemets påverkan på arbetsmiljön och vibrationer vid handintensivt arbete. Inbjudan och program kommer inom kort.

NOMINERA TILL SAN-PRiset

● Nu är det hög tid att nominera till San-priset 2026. Priset riktas till personer, företag och organisationer som gjort något extra för att förbättra arbetsmiljön ombord på fartyg. Prisutdelningen sker under San-konferensen i oktober. Skicka din nominering med en kort motivering senast den 1 september till: info@san-nytt.se.

Utblick

Fortsatt ojämn könsfördelning inom sjöfarten

● Den 18 maj firades traditionsenligt Women in maritime day, vilket uppmärksammades världen över. Men även om antalet kvinnliga besättningsmedlemmar ökar, utgör de fortfarande endast liten andel

av det totala antalet sjömän. Enligt en kartläggning som IMO (International Maritime Organization) och Wista (Women's International Shipping and Trading Association) gjorde 2024, är endast cirka

en procent av de som arbetar inom den globala handelsflottan kvinnor. Majoriteten av de kvinnor som jobbar ombord återfinns inom intendenturen och de har oftare säsongsanställningar än männen. /LS



Beställ via hemsidan:
san-nytt.se

Underlätta arbetsmiljöarbetet med San!

ARBETSMILJÖBLOCK

Arbetsmiljöblocket hjälper till i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet ombord. När olyckan är framme eller brister uppdrag tar du enkelt fram blocket och gör en notering. Det är litet och behändigt och får lätt plats i fickan på arbetskläderna.

ARBETSMILJÖUTBILDNING

Bättre arbetsmiljö till sjöss är en interaktiv utbildning. Den vänder sig i första hand till dig som arbetar ombord på svenskt flaggade fartyg, men alla som är involverade i arbetsmiljöarbete på fartyg kan med fördel genomföra utbildningen. Innehållet är baserat på Arbetsmiljöhandboken för sjöfarten.

ARBETSMILJÖHANDBOKEN

Med handbokens hjälp blir det enklare att hålla reda på vad lagar och regler kräver av arbetsmiljön ombord. Den kan också fungera som ett arbetsmaterial vid exempelvis skyddskommittémöten. Arbetsmiljöhandboken för sjöfarten finns digitalt eller att ladda ner som pdf på SAN:s hemsida.

TRANSPORTSTYRELSEN INFORMERAR



Transportstyrelsen sprider regelbundet information om angelägna händelser i branschen. Den här sidan innehåller ett sammandrag av det senaste utskicket. Texterna kan läsas i sin helhet på transportstyrelsen.se. Nedanstående text finns även översatt till engelska på san-nytt.se.

Brand i metallskrot

Under en resa fick ett fartyg lastat med lastbilar och trailers ett larm om gas på lastdäck, men någon rökbildning eller liknande upptäcktes inte. En stund senare under en ordinarie brandrond uppmärksammades att det kom rök från en öppen container lastad med metallskrot. Brandgrupperna aktiverades och släckning med hjälp av vatten påbörjades. När brandgruppen uppfattade att branden var släckt avslutades insatsen, men en värmekamera visade att temperaturen i containern började stiga igen samtidigt som rökutvecklingen ökade. Bränder i denna typ av last är mycket svåra att släcka med vatten. Man påbörjade kylning av containern från utsida och underifrån och begärde hjälp från brandstyrkor iland. En Mirg-styrka (maritime incident responsive group) flögs ut med helikopter för att avlösa brandgrupperna ombord medan fartyget gick med full fart mot hamn. Arbetet med att hålla temperaturen nere fungerade även om den sakta ökade i containern, trots kylningen. Vål till kaj lastades enheten av och den lokala räddningstjänsten tog över släckarbetet medan fartyget kunde fortsätta sin resa. Händelsen visar vikten av att ha en fungerande brand- och gasövervakning ombord samt en väl fungerande nödorganisation. Det är också viktigt att känna till att metallskrot kan ta fyr och att det är oerhört svårt att släcka när det väl börjat brinna. Statens Haverikommission (SHK) har tidigare utrett en olycka med brinnande metallskrot ombord (*S-116/21 Allvarlig olycka i Landskrona hamn*).

Brustna trossar vid förtöjning

Vi har vid flera tillfällen skrivit om olyckor där trossar brutit i samband med förtöjning, avgång

eller bogsering. Denna typ av olyckor är återkommer, ibland med mycket allvarliga konsekvenser. I det här fallet kom lyckligtvis ingen till skada, men marginalerna är ofta små.

Fartyget hade kommit till kaj och besättningen hade fått ut trossarna på pollare. När ett däcksbefäl gick från bryggvingen mot den centrala manöverstationen råkade denne – oavsiktligt och utan att märka det – lägga manöverspaken i framåtläge. Fartyget började röra sig framåt med ganska stor kraft. Besättningen på förtöjningsstationerna ropade i radion att fartyget gick föröver och befälet insåg ganska snabbt vad som hade hänt och lade spaken i backläge. Dock blev kraften på de två förliga springtrossarna så stor att de brast innan fartyget stoppade upp. Lyckligtvis befann sig ingen i vägen för trossarna, men händelsen visar hur viktigt det är att ha tydliga rutiner för att flytta manöverkontroll mellan olika stationer eller för urkoppling av en bärbar box.

...

Explosion i förrådsutrymme

I slutet av januari publicerade SHK en utredning om ett fartyg som råkade ut för en explosion i ett förråd under backen, (*Sofia – Brand ombord S-295/24*). Fartyget gick tom från Polen till Danmark när det mitt i natten uppstod en explosion med efterföljande brand i ett förråd under backen. Fartygets förliga förtöjningsdäck fläcktes upp och det förliga lastrumsskottet slungades iväg och landade 30 meter akterut i lastrummet. Samtliga fem lastrumsluckor lossnade. Två hamnade i sjön medan resterande tre rasade ner i det tomma lastrummet. Fartyget blev strömlöst, men huvudmaskinen fortsatte att fungera. Även antenner till radioutrustningen hade skadats så de nödrop som sändes ut hör-

des mycket svagt av kringliggande fartyg och kustradiostationer. Besättningen evakuerades under natten av räddningshelikopter och fartyget blev drivande innan det bogserades till varv. De strukturella skadorna var så stora att det inte var lönt att reparera. Enligt utredningen orsakades explosionen av att gasol hade läckt ut och antänts i ett utrymme i förskeppet som användes som verkstad, men även för förvaring av gasol. Varken besättningen eller rederiet hade identifierat eller åtgärdat de risker som var förenade med att utrymmet var olämpligt för ändamålen, som att det saknade ventilation, hade olämpliga tillträdesvägar och stod i förbindelse med lastrummet.

Olyckan visar vikten av att arbeta systematiskt med riskidentifiering och att leva upp till kraven som ställs i ISM och arbetsmiljölagstiftningen genom SAM-föreskriften (AFS 2023:1). Att regelbundet identifiera och åtgärda risker är grunden i dessa regelverk. Om man lyckas med systematiken i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet ombord minskar risken för att allvarliga olyckor ska inträffa.

...

Rätt flytväst – skillnaden mellan liv och död

SHK har i april publicerat en utredning (*S-88/25 Svanö – mycket allvarlig olycka i samband med fiske utanför Tjörn*), om en mycket allvarlig olycka på en fiskebåt. Besättningen lade ut kraftburar när en man fastnade i en av burarna och drogs ned i vattnet. Han hade ingen flytväst på sig och drogs ner under ytan och drunknade. I samband med SHK:s utredning har det gjorts tester på flytvästar med olika lyftkraft som sammanställts till en kort film. Av filmen och utredningen framgår att en person utrustad med en flytväst med rätt lyftkraft hade kunnat hålla sig flytande, trots tyngden från kraftburarna. Ombord på fartyget fanns också flytvästar med tillräcklig lyftkraft, men de användes inte. Det är såklart krångligt att bära flytväst när man jobbar med redskap på däck, men idag finns det många olika sorters flythjälpmedel som är anpassade för arbete. Dessa hjälpmedel kan vara skillnaden mellan liv och död, för den som hamnar i vattnet. Se SHK:s video här:



URVAL AV PÅGÅENDE UTREDNINGAR OM CIVIL SJÖFART VID STATENS HAVERIKOMMISSION

- Kustbevakningens fartyg KBV 202 – Kollision med passagerarfartyg M/S Eckerö i Grisslehamn, Stockholms län • Händelsedatum: 2026-03-04 • S-54/26
- Kollision mellan torrlastfartyget Noren och fiskebåten Ceylon • Händelsedatum: 2025-12-10 • S-135/25
- World Prize – En person omkom efter att ha fallit överbord • Händelsedatum: 2025-10-14 • S-283/25 • Utredande stat: Storbritannien
- Stockholm – Man överbord i Svalbard • Händelsedatum: 2025-09-01 • S-253/25
- Hajen – mycket allvarlig sjöolycka utanför Hållö • Händelsedatum: 2025-07-27 • S-199/25
- Ron Jeremy – Fartygsförlisning utanför Piteå • Händelsedatum: 2025-06-01 • S-127/25
- Meshka – grundstötning utanför Landskrona • Händelsedatum: 2025-05-31 • S-128/25

Ten years with the regulations on organizational and social work environment

Continued high sick leave rates after ten years of OSA regulations

The regulations on organizational and social work environment were introduced to counteract the increasing sick leave for mental illness. In the ten years that have passed since the regulations came into force, sick leave rates have continued to rise.

During the 2000s, the number of sick leave due to mental illness increased sharply in Sweden. In an attempt to stop the negative development, the Swedish Work Environment Authority introduced the regulations on organizational and social work environment (OSA) in 2016. The OSA regulations primarily cover three areas: workload, working hours and degrading treatment. However, despite efforts, sick leave rates for diagnoses such as stress, anxiety and depression have continued to increase.

– I believe that they often con-

duct thorough investigations with employee questionnaires and so on. However, there is usually not as much work done when it comes to addressing deficiencies, says Pelle Andersson, ombudsman for Seko seafarers.

The ability to influence one's own work is something that, according to research, is important for increasing job satisfaction. Being able to prioritize among work tasks when stress increases is also important for well-being and well-being.

– In many cases, you need to think about how to plan your work and have a plan for how to prioritize when there is a lot to do. People like to have control over their own work, it's about freedom under responsibility. We have come some way there, but there is more to do, says Pelle Andersson and continues:

– In other cases, you are simply too short on people and then you need to staff up, either permanently or temporarily. Another way is to train people at other workplaces on board so that they

can help if needed, says Pelle Andersson.

The regulations on organizational and social work came into force in 2016 for workplaces ashore, but they began to apply in 2019 in shipping.

• • •

Mikael hid his private life – now he wants a change

During his internship at the naval officer program, Mikael avoided telling anyone that he was with a man. On the ship where he works today, he has chosen to be open about his private life and says that so far it has not had any negative consequences. At the same time, he believes that shipping is conservative compared to many other industries and should become more open to people's differences.

Mikael, whose real name is something else, graduated as a sea captain at the Kalmar Maritime University in the spring of 2025. Since then, he has worked as a third mate on a Norwegian tanker that transports chemicals around the world. After some consideration, he has chosen to tell the other crew members that he is gay.

– It is very nice to be able to be open about who you are and so far I have not encountered any direct problems because of it. But I have received several questions about it from my Filipino colleagues. Other nationalities may have a different view of LGBTQ+-issues than we do in our part of the world, says Mikael.

When he was on the ship-based part of the naval officer training, however, he avoided talking about his private life. This was to avoid the risk of being judged, based on his sexual orientation.

– It is still relatively dangerous to be an LGBTQ+-person today, and perhaps even more so at sea where you can easily be isolated

for a long time. On some boats I told a few people I trusted, but otherwise I refrained from saying anything.

Nevertheless, it was not primarily the fear of being excluded that made him cautious, he says.

– No, it was more about the fact that I did not want the view of me and my work to be colored by my sexual orientation. It felt like I would have had to work much harder to achieve respect if I had told. I want to be judged based on my achievements, not by who I am with.

Mikael says that shipping is generally conservative and lags behind other industries when it comes to LGBTQ+-issues. It is also something he notices in the atmosphere on board.

– On many boats, there is still a jargon where people joke in a way that puts others at risk of harm, he says.

He says that he himself does not mind questions about how he lives, provided that he feels safe and has chosen to be open about his private life.

– I would like to give my perspective. There is an ignorance about this that can almost create fear and that risks leading to darker things. If you have questions, I think it is good to ask them, but most of all I want to focus on the work. Doing the best job possible is always my focus.

He notes that senior officers have a special responsibility to create a safe working environment and set the tone for how the crew talk to each other.

– Let the captains meet an LGBTQ+-ambassador. Maybe such a meeting can sow a seed. And buy a pride flag and keep it in the flag inventory. It may never be used but just letting people know it exists can make it easier for those who haven't yet spoken out, says Mikael.

The acronym LGBTQ+ is a collective term for lesbian, gay, bisexual, transgender people, queer and intersex people.



Foto: iStock

"By a pride flag and keep it in the flag inventory", suggests second mate Mikael.

Under senare år har Håkan Mannbrink varvat jobbet som befälhavare i skärgårdstrafiken med att vintertid tjänstgöra som styrman på isbrytare.

HÅKAN MANNBRINK OM STIFTELSEN SVERIGES SJÖMANS-HUS BELÖNINGSVERKSAMHET

”När det handlar om idéer och förbättringsåtgärder kopplade till arbetsmiljö och säkerhet, är Sjömanshusstiftelsens belöningsverksamhet jättebra. Både som uppmuntran till de som belönas, men också för att sprida idéer mellan rederier och fartyg. Folk ute på båtarna kommer på smarta lösningar hela tiden och då är det viktigt att de uppmärksammas så att fler kan inspireras av dem.”

Foto: Privat

Håkan Mannbrink har ett stort intresse för arbetsmiljö

Redan under sitt första jobb som nyutexaminerad andrestyrman drillades Håkan Mannbrink i fartygets strikta säkerhetsrutiner och med åren har också hans intresse för arbetsmiljö vuxit. På Stiftelsen Sveriges Sjömanshus belöningsdag i maj fick han en utmärkelse för att ha konstruerat en krok som underlättar förflyttning av tomma rullburar.

Text: Linda Sundgren

Håkan Mannbrink, idag befälhavare på Blidösbolagets M/S Dalarö, säger att han tydligt minns stunden när han för första gången insåg vidden av det stora säkerhetsansvar som vilar på besättningen på ett passagerarfartyg. Året var 1993 och han hade fått jobb som andrestyrman på passagerarfartyget M/S Thor Heyerdal (tidigare M/S Nord Estonia) som gick i trafik mellan Norge och Danmark för norska Larvik Line.

– En höstkvald gick jag ut på bryggvingen för att förbereda inför avgång. Jag stod där i mörkret och blåsten och tittade på alla passagerare som var på väg över matargången och in i fartyget och då tänkte att de här människorna har vi ansvar för nu, säger Håkan Mannbrink.

Och det tilltalade honom.

– Det kändes härligt att veta att det man gjorde var viktigt på riktigt. Över huvud taget var det väldigt mycket fokus på säkerheten

på Thor Heyerdal med introduktion av nyanställda, övningar och allmänna säkerhetsrutiner. Det här var innan ISM-koden och jag uppfattade att det var betydligt mer fokus på säkerheten där än det var på lastfartygen vid den tiden.

Den höga säkerhetsmedvetenheten och flera av de rutiner som tillämpades på Thor Heyerdal tog Håkan Mannbrink med sig när han gick vidare till andra fartyg. Bland annat till bulkfartyget M/S Sunnanvik som transporterade cement åt Cementa.

– Jag introducerade en del idéer om hur man jobbar med säkerhet och övningar och fick gehör för vissa nya rutiner. Men när ISM-koden kom fick de flesta fartygen rutiner och procedurer för säkerhetsarbetet ombord, säger han.

Under sina snart 40 år till sjöss har Håkan Mannbrink jobbat på en rad fartyg inom såväl bulk som roro, färjor och passagerarfartyg. År 2000 började han som befälhavare i skärgårdstrafiken, även om han ibland tar tjänstledigt för att jobba som isstyrman på Sjöfartsverkets isbrytare. Det var ombord på Dalarö som han började fundera över en metod för att göra förflyttningen av tomma godsburar enklare.

– Från bryggan har jag sett hur matroserna kämpar med de där jäkla burarna. När man skjuter ihop flera burar blir det många hjul som ska rulla i gruset och över kanten på landgången och det är lätt att de fastnar i och glider i väg. Risken finns också att fingrarna kommer i kläm, säger han och fortsätter:

– Jag tog fram en prototyp på en dragkrok av armeringsjärn som jag bockade till. När rederiet såg att den fungerade fick jag tillåtelse att gå till Stockholms reparationsvarv och be dem tillverka en dragkrok i rostfritt stål.

” Från bryggan har jag sett hur matroserna kämpar med de där jäkla burarna.

Sedan dess har rederiet beställt fler krokar som de delat ut till fartygen. Att försöka hitta lösningar för att utveckla arbetsmiljön är något

Håkan Mannbrink ägnat sig åt på flera av fartygen han jobbat på, som förbättrad ventilation och enklare procedurer för läktring. På Blidösbolagets har han också bidragit till att hans kvinnliga kollegor alltid har tillgång till mensskydd ombord. Distribution sker via ett företag som tillhandahåller mensskydd på arbetsplatser. ●



förutsatt att han känner sig trygg och själv har valt att vara öppen med sitt privatliv.

– Jag vill gärna ge mitt perspektiv. Det finns en okunskap om det här som nästan kan skapa rädsla och som riskerar att leda till mörkare saker. Har man frågor tycker jag att det är bra att man ställer dem, men allra helst vill jag fokusera på arbetet. Att göra ett så bra jobb som möjligt är alltid mitt fokus.

Mikael säger att han skulle vilja se ett mer aktivt arbete med hbtq+-frågor inom sjöfarten.

– Idag är det mycket fokus på att kvinnor ska inkluderas och det är förstås bra, men det känns som att andra grupper hamnar i skymundan. Rederier har policys som talar om att diskriminering inte är tillåtet, men det är stor skillnad på att ha en policy och att aktivt arbeta med en fråga, säger han.

Han konstaterar att seniorbefälen har ett särskilt ansvar för att skapa en trygg arbetsmiljö och sätta tonen för hur man inom

besättningen pratar med varandra.

– Låt befälhavarna få träffa en hbtq+-ambassadör. Kanske kan ett sådant möte så ett frö. Och köp in en prideflagga och ha i flagginventariet. Den kanske aldrig kommer att användas, men bara att folk vet att den finns kan underlätta för de personer som ännu inte har berättat, säger Mikael. ●

HBQ+

Förkortningen HBQ+ är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner. Mellan två och tre procent av Sveriges befolkning som helhet beräknas vara homo- eller bisexuella, medan det bland yngre är mellan fyra och sex procent. Det enligt siffror från Folkhälsomyndigheten. Hur många som är transpersoner är mer osäkert, men flera studier pekar mot cirka 0,4 procent av befolkningen.

Ledarskap

Att trivas på jobbet minskar risken för sjukskrivning

Stöttande chefer, balans mellan krav och resurser och att ha en bra relation till kollegorna. Det ökar inte bara trivseln på arbetsplatsen utan minskar också risken för sjukskrivning, visar företagshälsovården Feelgoods Jobbhälsorapport 2026.

Text och foto: **Linda Sundgren**

➔ Friskfaktorer som goda relationer till kollegor och chefer och en lagom arbetsbelastning har en tydligt positiv effekt på både den psykiska hälsan och sjukfrånvaron. Det visar företagshälsovården Feelgoods Jobbhälsorapport 2026 som är baserad på data från drygt 15 000 personer och som tidningen Arbetsliv skriver om. De viktigaste friskfaktorerna är stöd och uppskattning från che-



fer, bra arbetsklimat, god relation till kollegor liksom balans mellan krav och resurser samt mellan jobb och privatliv. Av deltagarna i rapporten upplever runt 30 procent balans mellan krav och resurser och att det fanns tillräckligt med tid för återhämtning, en siffra som varit relativt stabil sedan 2010. Omkring 40 procent uppger att de har bra stöd från chefer medan cirka 60 procent tycker att arbetsklimatet är bra och att de trivs med kollegorna. Risken för psykisk ohälsa kan vara upp till sex gånger högre på arbetsplatser som saknar dessa friskfaktorer jämfört med andra arbetsplatser samtidigt som rapporten visar ett tydligt samband mellan psykiska besvär och sjukfrånvaro. Den

som lider av oro, ångest eller nedstämdhet har upp till fem gånger högre risk för sjukfrånvaro än personer utan sådana besvär, men en sund arbetsplats kan fungera som en skyddsfaktor mot dåligt mående. ●

I korthet

STRESS BIDROG TILL DÖDSOLYCKA PÅ PRÅM

Sex timmar efter avgång upptäckte besättningen på pråmen Ron Jeremy utanför Piteå att de hade slagsida och tog in vatten. Ordern om att evakuera kom sent och en besättningsman omkom. Vad som orsakade olyckan är ännu oklart, men besättningens okunskap om de tekniska systemen ombord samt stress och hög arbetsbelastning bidrog till den allvarliga utgången. Det skriver Statens haverikommission i sin rapport.

/LS

KAMPANJ MOT RISKER INOM SJÖFARTEN

Bimco (Baltic and International Maritime Council) har startat en kampanj för att belysa de risker som ombordanställda utsätts för i tider av geopolitisk oro och konflikter runt om i världen. Enligt organisationens ordförande är syftet att få regeringar och beslutsfattare att förstå de risker som sjömän utsätts för i arbetet med att hålla igång den globala handeln.

/LS

FORSKNING OM ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Afa försäkring delar ut 54 miljoner till forskning om arbetsmiljö och hälsa. Forskningsprojekten handlar om bland annat gruppbehandling mot stress, belastningsergonomi och kemiska hälsorisker. Afa försäkring försäkrar anställda inom den privata sektorn samt kommuner och regioner.

/LS



San-Nytt

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd

Storgatan 19, 114 51 Stockholm

E-post: info@san-nytt.se

Hemsida: san-nytt.se

Ansvarig utgivare: John Wahlstedt, SARF

Redaktör: Linda Sundgren
tel 0708-203988, linda@san-nytt.se

Redaktionskommitté:
Pelle Andersson, SEKO sjöfolk
Malin Persson, Sjöbefälsföreningen
Johan Marzelius, Sjöbefälsföreningen
Offentliganställda

San-Nytt framställs med bidrag från
Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Torino

Tryck: Gullers Trading, Göteborg