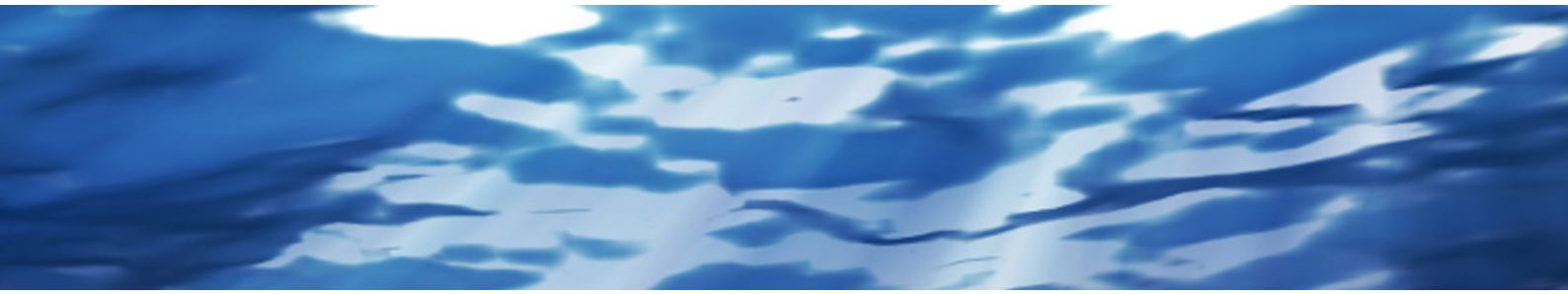
LIGHTHOUSE

SWEDISH MARITIME COMPETENCE CENTRE



LIGHTHOUSE REPORTS

SHIP – Social hållbarhet i praktiken

Kartläggning av det strategiska och praktiska arbetet med socialt hållbar utveckling i svensk sjöfartsnäring.

En förstudie utförd inom Trafikverkets branschprogram Hållbar sjöfart som drivs av Lighthouse

TRAFIKVERKET

LIGHTHOUSE
SWEDISH MARITIME COMPETENCE CENTRE

HÅLLBAR SJÖFART

SHIP – Social hållbarhet i praktiken

Kartläggning av det strategiska och praktiska arbetet med socialt hållbar utveckling i svensk sjöfartsnäring.

Författare

Mia Enander Lanner, Prioriterat AB

Roger Francsics, Linnéuniversitetet

Johan Hartler, Chalmers tekniska högskola

Cecilia Österman, Linnéuniversitetet

Denna förstudie har genomförts inom Trafikverkets branschprogram Hållbar sjöfart, som drivs av Lighthouse.

Summary

This pre-study was conducted in collaboration between Linnaeus University and Chalmers University of Technology within the Swedish Transport Administration's program Sustainable Shipping, run by Lighthouse.

The purpose of the pre-study is to map how actors in the Swedish shipping industry work on issues related to social sustainability. The overall objective is to identify and communicate good practices, stimulate collaboration, and identify knowledge gaps and propose future work.

The results presented in this report is based on the following research activities: mapping of which Sustainable Development Goals described in Agenda 2030 to include in the study; mapping of how social sustainability is encompassed in the universities' maritime education programs; and interviews with 18 industry representatives regarding their respective organizations' strategic and practical sustainability work.

The results clearly illustrate how complex the concept of sustainability is. When it is not operationalized, sustainable shipping is primarily associated with ecological sustainability, often with a focus on climate issues.

No specific examples of how the social sustainability goals in Agenda 2030 are related to the organizations' strategic work could be identified. On the other hand, examples of social sustainability are given through areas that are primarily related to occupational health and safety, gender equality and diversity. However, there are no examples that link to social values at societal level, such as the effect of reduced emissions on public health.

Good practices include policy documents and company values and norms, but an explicit strategy, action plan and practical tools are often lacking.

The business value of social sustainability is mainly described in terms of recruitment and skills provision. Mainly through examples of how improved working conditions, gender equality diversity have the potential to strengthen the business value in a long-term perspective.

The mapping of the marine engineering and master mariner programs at Linnaeus University and Chalmers showed that about ten courses could be linked to one or more social sustainability development goals. The goals of decent working conditions and growth (SDG 8), as well as good health and well-being (SDG 3) are most prominent in the learning objectives. There were no substantial differences between the two universities. However, it was noted that the marine engineering program had fewer learning objectives that could be linked to the sustainability goals.

Overall, this study has identified important gaps and areas for improvement of the social sustainability work. The development of sustainable shipping requires more

elaborate analyses of how the social dimensions are affected by decisions at political, industry and operational business levels. Social values need to be made explicit and visible during planning, management, implementation, and follow-up of the sustainability work.

Lighthouse is suggested as the arena where discussions about goals and indicators for social sustainability can be arranged, and where different actors can exchange experiences in a collective learning process. The discussions need to cover socio-technical as well as socio-economic perspectives. Gradually, the ability to handle the complexity of the sustainability work can be improved.

The report gives several suggestions on issues that need to be discussed, interpreted, and translated into a shipping context, in order to be implemented and put into practice.

Sammanfattning

Denna förstudie har genomförts i samverkan mellan Linnéuniversitetet och Chalmers tekniska högskola inom Trafikverkets branschprogram Hållbar sjöfart, som drivs av Lighthouse.

Syftet med förstudien är att kartlägga hur aktörer i svensk sjöfartsnäring arbetar med frågor som berör social hållbarhet. Studiens övergripande mål är att identifiera god praxis som kan förmedlas över branschen, stimulera samverkan, samt identifiera kunskapsluckor och ge förslag till fortsatt arbete inom området.

Förstudiens genomförande består i huvudsak av följande aktiviteter: mappning av de globala målen som beskrivs i Agenda 2030 för att identifiera vilka delmål för social hållbarhet som skulle ingå i förstudien; kartläggning av hur social hållbarhet inkluderas i universitetens sjöbefälsutbildningar; samt intervjuer med branschföreträdare. Sammanlagt har 18 personer intervjuats om deras respektive organisationers strategiska och praktiska hållbarhetsarbete.

Resultaten av förstudien illustrerar tydligt hur komplext hållbarhetsbegreppet är. När det inte operationaliseras förknippas hållbar sjöfart främst med ekologisk hållbarhet, ofta med fokus på klimatfrågor.

Kartläggningen har inte resulterat i konkreta exempel på hur de sociala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 relateras till företagets eller organisationens strategiska arbete. Däremot ges exempel på social hållbarhet genom områden som främst knyter an till den egna verksamhetens arbetsmiljö och säkerhet, jämställdhet och likabehandling. Det saknas dock exempel som kopplar till sociala värden på samhällelig nivå, som till exempel effekten av minskade utsläpp på folkhälsa.

Bland de goda exempel som lyfts fram ingår policydokument och värdegrundsarbete men ofta saknas en uttalad strategi eller handlingsplan för hur arbetet ska genomföras i praktiken, med exempel på praktiska verktyg och uppföljning.

Affärsvärdet av social hållbarhet beskrivs i huvudsak i termer av rekrytering och kompetensförsörjning. Främst genom exempel på hur goda arbetsförhållanden, jämnare könsfördelning och ökad mångfald kan ha potential att stärka verksamhetens affärsvärde långsiktigt.

Kartläggningen av sjöingenjörs- och sjökaptensprogrammen vid Linnéuniversitet och Chalmers visade att ett tiotal kurser vid respektive lärosäte innehöll lärandemål som kunde kopplas till ett eller flera globala mål för social hållbarhet. Målen om anständiga arbetsvillkor och tillväxt (SDG 8) samt god hälsa och välbefinnande (SDG 3) är mest framträdande i lärandemålen. Det var inga betydelsefulla skillnader mellan de båda lärosätena. Däremot kunde det noteras att sjöingenjörsutbildningen hade färre lärandemål som kunde knytas till något av hållbarhetsmålen.

Sammantaget har förstudien identifierat viktiga glapp och områden för att stärka arbetet med social hållbarhet. Arbetet med att utveckla den hållbara sjöfarten behöver tydligare inkludera analyser av hur de sociala dimensionerna påverkas av beslut och situationer på politisk-, bransch- och verksamhetsnivå. Sociala värden behöver uttryckas och göras mer precisa under såväl planering, styrning, genomförande och uppföljning av hållbarhetsarbetet.

Lighthouse kan med fördel utgöra den arena där diskussioner om mål och nyckeltal för socialt hållbar sjöfart kan föras och där olika aktörer kan utbyta erfarenheter i en kollektiv lärprocess. Diskussionerna behöver föras ur ett såväl socioteknisk som socioekonomiskt perspektiv. Successivt kan då förmågan att hantera den komplexitet som hållbarhetsarbetet innebär förbättras.

I rapporten ges ett antal förslag på frågeställningar som behöver diskuteras, tolkas och översättas till en sjöfartskontext, för att i kommande steg preciseras och omsättas till praktik.

Innehåll

1. Inledning 7
2. Bakgrund 8
2.1 Hållbar utveckling och de globala målen 8
2.2 Social hållbarhet 9
2.3 Socialt hållbar utveckling i sjöfarten 10
3. Förstudiens genomförande 11
3.1 Mappning av de globala målen 12
3.2 Kartläggning av hur social hållbarhet har inkluderats i universitetens sjöbefälsutbildningar 12
3.3 Enkät till sjöbefälsstudenter i årskurs 1 och årskurs 4 14
3.4 Intervjuer med branschföreträdare 15
4. Resultat 17
4.1 Mappning av de globala målen 17
4.2 Kartläggning av social hållbarhet i sjöbefälsutbildningarna 20
4.3 Sjöbefälsstudenters upplevelse av social hållbarhet i utbildningen 23
4.4 Intervjuer med branschföreträdare 24
5. Diskussion 30
5.1 Branschens strategiska och praktiska arbete med social hållbarhet 30
5.2 Social hållbarhet i sjöbefälsprogrammen 32
5.3 Sammanfattande diskussion 33
6. Rekommendationer och förslag på fortsatt arbete 35
7. Slutsatser 37
Referenser 40
Bilaga 1. Detaljerad redovisning av enkätsvar

1. Inledning

Denna förstudie har genomförts i samverkan mellan Linnéuniversitetet och Chalmers tekniska högskola inom Trafikverkets branschprogram Hållbar sjöfart, som drivs av Lighthouse.

Syftet med förstudien är att kartlägga hur aktörer i svensk sjöfartsnäring arbetar med frågor som berör social hållbarhet. Studiens övergripande mål är att identifiera god praxis som kan förmedlas över branschen, stimulera samverkan, samt identifiera kunskapsluckor och ge förslag till fortsatt arbete inom området.

Specifikt har förstudien undersökt två delområden:

1. Kartläggning av hur centrala aktörer inom svensk sjöfartsnäring arbetar med social hållbarhet och uppfyllelse av Agenda 2030-målen för hållbar utveckling.
2. Hur Chalmers och Linnéuniversitetet gemensamt kan verka för att öka kunskapen om social hållbarhet och hur ämnet bättre kan implementeras i utbildningsprogram och kursplaner för sjöfarts-utbildningar på universitetsnivå.

Under förstudiens genomförande har arbetet löpande kommunicerats till den tvärfunktionella arbetsgrupp som bildats under namnet *Vågrätt* och som arbetar för en sjöfart utan kränkande särbehandling och trakasserier. Deltagarna inom arbetsgruppen företräder rederier, de sjöfackliga förbunden Sjöbefälsföreningen och SEKO Sjöfolk, arbetsgivarorganisationer samt Transportstyrelsen. Inom arbetsgruppen finns kunskap och praktiska erfarenheter från bland annat tjänst-göring ombord som manskap och befäl inom däck-, maskin- och intendentur-avdelningarna, arbete med kompetensförsörjning och HR på rederikontor, fackligt arbete, tillsynsarbete samt verksamhetsutveckling.

Förstudiens inriktning ligger i linje med den svenska regeringens arbetsmiljö-strategi (Regeringen, 2015/16:80) för åren 2016–2020, med fokus på ett hållbart arbetsliv och en god organisatorisk och social arbetsmiljö. På internationell nivå adresserar förstudien IMO:s arbete för en långsiktigt hållbar sjöfart (IMO, 2018), framförallt vad gäller uppfyllelsen av de globala målen för social hållbarhet.

2. Bakgrund

2.1 Hållbar utveckling och de globala målen

I korthet innebär hållbar utveckling att dagens behov ska kunna tillgodoses utan att det sker på bekostnad av kommande generationer och deras möjligheter att tillfredsställa sina behov. Begreppet hållbar utveckling myntades redan 1981 av den amerikanske miljövetaren Lester Brown. Det fick internationell spridning genom FN-rapporten *Vår gemensamma framtid* som lades fram av Världs-kommissionen för miljö och utveckling, ledd av Norges dåvarande statsminister Gro Harlem Brundtland (Brundtland et al., 1987). Kärnan i hållbar utveckling baseras på ett systemteoretiskt perspektiv som integrerar de tre dimensionerna av hållbarhet: social, ekonomisk och miljömässig. I Sverige är hållbar utveckling en del av regeringsformen sedan 2003. Regeringsformen (SFS, 1974:152) är en av grundlagarna och beskriver hur landet ska styras, vilka demokratiska rättigheter medborgarna har och hur den offentliga makten ska fördelas.

År 2015 antog FN:s generalförsamling *Agenda 2030 för hållbar utveckling* som stakar ut vägen för att till år 2030 avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa, samt lösa klimatkrisen (Regeringskansliet, 2015). FN:s medlemsstater har åtagit sig att ”mobilisera de medel som krävs för att genomföra Agenda 2030”. I överenskommelsen beskrivs 17 globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals – SDG) (FN, 2019). Dessa mål har i sin tur brutits ner i 169 delmål och 230 indikatorer.

Figur 1. De 17 globala målen för hållbar utveckling

För att uppnå målen i Agenda 2030 krävs omställningar, omprioriteringar och mobiliseringar av resurser på global, nationell och lokal nivå. I agendan betonas särskilt samspelet mellan aktörer på olika nivåer och vikten av partnerskap mellan regering, näringsliv, forskning, civilsamhället med flera. Varje land uppmanas att

utifrån sina förutsättningar utforma mål och vidta åtgärder som leder till uppfyllelse av målen på såväl nationell som global nivå.

En sammantagen kostnadsnyttoanalys är svår – för att inte säga omöjlig – att beräkna. FN skattar att genomförandet av Agenda 2030 på global nivå kräver att investeringar i storleksordningen biljoner dollar riktas om så att de skapar hållbar utveckling (FN, 2019). Samtidigt innebär uppfyllandet av de globala målen stora möjligheter att skapa positiva effekter genom ökad sysselsättning, bättre folkhälsa och miljö.

På företagsnivå kan ett strategiskt hållbarhetsarbete med innovation som drivkraft ge konkurrensfördelar och bidra till långsiktig lönsamhet. Det finns också ett symbolvärde i att svenska företag som verkar på den globala arenan sprider en god företagskultur genom att respektera klimat och miljö, bidra med kunskap och utveckling och värna den sociala dialogen med arbetsmarknadens parter i de länder man är verksamma.

2.2 Social hållbarhet

I Brundtlandkommissionens rapport beskrivs social hållbarhet som ett långsiktigt tillvaratagande av grundläggande mänskliga rättigheter. I Sverige, där de mänskliga rättigheterna är förhållandevis väl tillgodosedda, får begreppet anses ha en vidare innebörd. En utmaning i sammanhanget är att det saknas en enhällig definition av vad social hållbarhet är. En genomgång av forskningslitteraturen visar att social hållbarhet som teoretiskt begrepp och hur det i praktiken kan operationaliseras, fastställas och utvärderas varierar beroende på sammanhang och kontext. Det saknas en gemensamt överenskommen ”socialdioxid” som kan mätas och jämföras på motsvarande sätt som utsläpp av växthusgaser och energiförbrukning (Gustavsson & Elander, 2013).

Social hållbarhet sägs ofta handla främst om mänskliga rättigheter, samt individens fysiska och mentala behov och välbefinnande. I ett socialt hållbart samhälle har människorna tillräcklig makt över sina liv för att kunna påverka samhällets utveckling i en önskvärd riktning. Dempsey m.fl. (2011) menar att social hållbarhet är ett dynamiskt begrepp som kretsar kring tre centrala områden: jämlik tillgång, social rättvisa och hållbarhet i det lokala samhället. På liknande sätt lyfter Weingartner och Moberg (2014) fram socialt kapital, mänskligt kapital och välbefinnande som tre nyckelteman att utgå ifrån. I Murphy (2012) beskrivs ett konceptuellt ramverk bestående av fyra begrepp och hur dessa är länkade till miljömässig hållbarhet. Baserat på en omfattande genomgång av vetenskaplig litteratur och policydokument föreslår Murphy att social hållbarhet är grundat i de underliggande begreppen jämlikhet; medvetenhet om hållbarhet; delaktighet; och social sammanhållning (Murphy, 2012:21).

Bland de otaliga definitionerna och föreslagna indikatorerna finns det vissa aspekter som kan kvantifieras och jämföras, såsom till exempel sysselsättningsgrad för män och kvinnor, löneutveckling och utbildningsnivåer. Andra aspekter är mer svårfångade, såsom livskvalitet, lokalbefolkningens välbefinnande och social sammanhållning.

Denna vaghet vad gäller begreppets innebörd riskerar att leda till ett dualistiskt synsätt där social hållbarhet separeras ifrån, och ställs emot miljömässig och ekonomisk hållbarhet. För att social hållbarhet inte ska stanna vid ett utfyllnadsbegrepp behöver det beskrivas, fyllas med innehåll och konkretiseras från fall till fall av de organisationer och individer som har till uppgift att skapa social hållbarhet i praktiken.

2.3 Socialt hållbar utveckling i sjöfarten

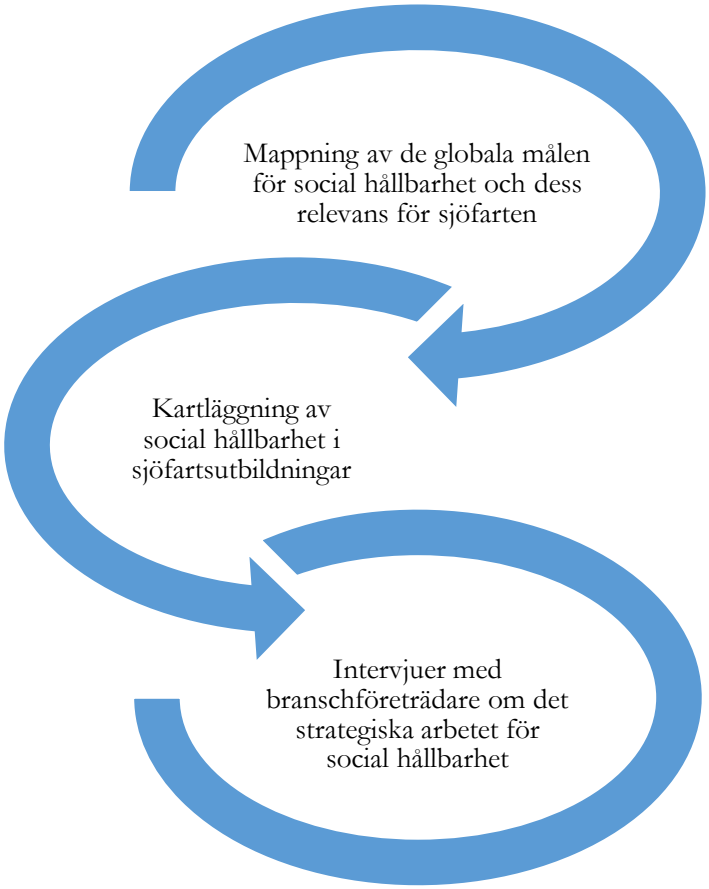
FN:s sjöfartsorgan IMO (International Maritime Organization) har tagit fram ett policydokument som beskriver hur IMO:s arbete på mellanstatlig nivå bidrar till att uppfylla de globala målen i Agenda 2030 (IMO, 2018).

I Sverige har Trafikverket möjliggjort branschprogrammet Hållbar sjöfart som drivs av Lighthouse. Hållbar sjöfart är en långsiktig satsning som under åren 2019–2028 ska bidra till skapandet av en internationellt konkurrenskraftig, hållbar och säker sjöfartssektor med god arbetsmiljö. Inom branschprogrammet har följande fyra temaområden identifierats som viktiga för näringen: fartygsdesign, framdrivning och handhavande; effektiva transportsystem, styrmedel och affärs-modeller; digitalisering och automatisering; samt maritimt arbetsliv. Av dessa är det främst det sistnämnda (maritimt arbetsliv) som närmast kan kopplas till de globala målen för social hållbarhet. I likhet med IMO:s policydokument (IMO, 2018:9-11) lyfter branschprogrammet främst de globala målen för utbildning (SDG 4), jämställdhet (SDG 5), samt anständiga arbetsvillkor (SDG 8).

För en mer heltäckande bild har denna förstudie även inkluderat mål och delmål för hälsa och välbefinnande (SDG 3); minskad ojämlikhet (SDG 10), samt inkluderande samhällen (SDG 16).

3. Förstudiens genomförande

Förstudiens genomförande kan beskrivas i följande övergripande steg (Figur 2):



Figur 2. Illustration över förstudiens övergripande genomförande

- **Mappning av de globala målen**. Inledningsvis gjordes en genomgång av Agenda 2030 och samtliga globala mål, delmål och indikatorer för hållbar utveckling för att identifiera vilka delmål för social hållbarhet som skulle inkluderas i förstudien.
- **Kartläggning av hur social hållbarhet har inkluderats i universitetens sjöbefälsutbildningar.** Samtliga kursplaner på sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningarna på Linnéuniversitet, samt kursplaner på sjökaptensprogrammet på Chalmers tekniska högskola har granskats och analyserats med avseende på hur lärandemålen berör de identifierade målen för social hållbarhet. Dessutom har sjöbefälsstudenter i årskurs 1 och årskurs 4 på båda universiteten ombetts besvara en enkät om deras personliga uppfattning om målen för social hållbarhet, dess relevans för sjöfarten och i vilken mån de upplever att utbildningen har berört detta.
- **Intervjuer med branschföreträdare.** I samband med mässor och andra mötesplatser under 2019 har totalt 18 personer intervjuats om deras respektive organisationers strategiska arbete för att möta Agenda 2030-målen för socialt hållbar utveckling.

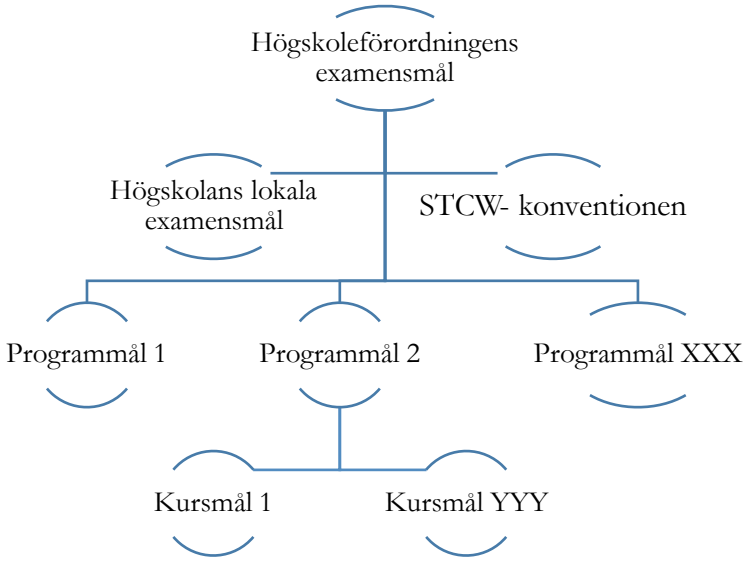
3.1 Mappning av de globala målen

Förstudien inleddes med en systematisk genomgång av Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling för att bestämma vilka mål, delmål och indikatorer för social hållbarhet som skulle inkluderas i förstudien. Analysen gjordes i en iterativ process baserad på tidigare forskning och IMO:s policy-dokument för hållbar utveckling (IMO, 2018). Totalt identifierades sex övergripande mål och 14 delmål. Dessa beskrivs närmare i kapitel 4.1 och har sedan legat till grund för urvalet av delmål till enkäten riktad till studenterna och i jämförelsen med lärandemålen i sjöbefälsprogrammens kursplaner.

3.2 Kartläggning av hur social hållbarhet har inkluderats i universitetens sjöbefälsutbildningar

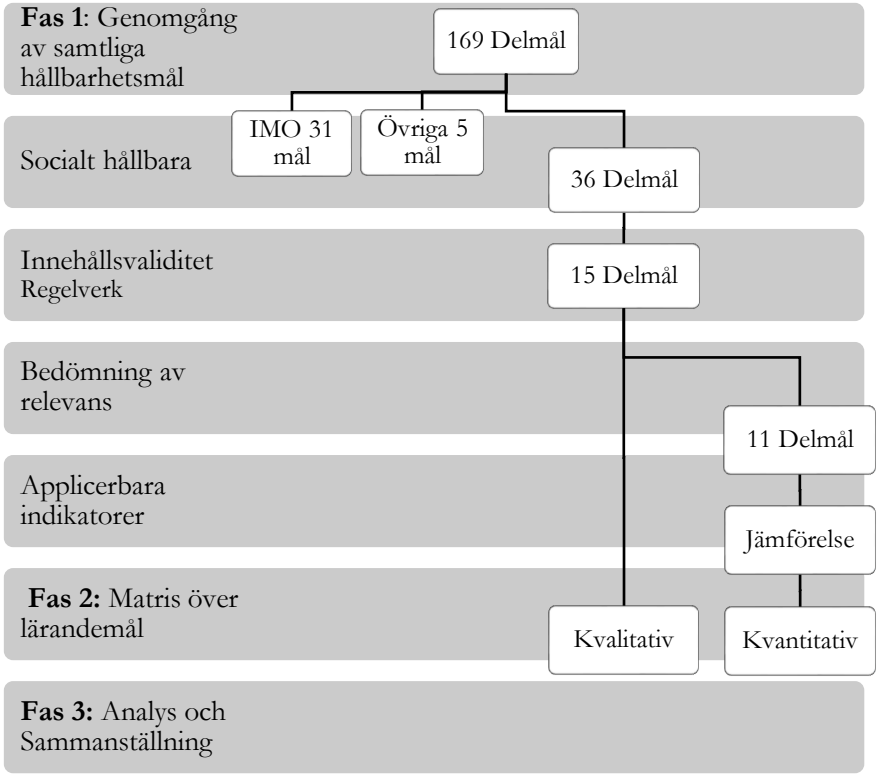
Kartläggningen undersöker hur social hållbarhet har inkluderats i universitetens utbildningar till sjökaptens- respektive sjöingenjörsexamen. Dessa utbildningar regleras i huvudsak av högskoleförordningen samt IMO:s konvention om sjöfolks utbildning, certifiering och vakthållning (STCW). Högskoleförordningen är huvudstyrningen av utbildningen och de kompetenser en student ska kunna uppvisa för att erhålla en examen. I Sverige är STCW-konventionen satt ikraft genom förordning (2011:1533) om behörigheter för sjöpersonal, samt Transportstyrelsens föreskrifter om utbildning och behörigheter för sjöpersonal (TSFS, 2011:116).

Utöver dessa övergripande regler för examina och behörigheter tillkommer varje högskolas lokala examensmål. Det kan till exempel vara krav på kurser som tar upp etiska frågor. Varje utbildningsprogram har vidare programmål som ska uppfylla de mål som är högre i hierarkin, likaså har varje kurs lärandemål som ska bidra till att uppfylla programmålen. Figur 3 illustrerar hur mål på olika nivåer reglerar innehållet i utbildningsprogram och kurser.



Figur 3. Beskrivning över de mål som styr utbildningen. Varje nivå har flera mål som ska uppfylla nivån ovanför.

Kartläggningen av utbildningarnas innehåll genomfördes i tre faser (Figur 4). Nedan följer en sammanfattning av genomförandet. En fördjupad beskrivning och en detaljerad sammanställning av allt material finns i Francsics (2020).



Figur 4. Flödesschema över arbetet med kartläggning av social hållbarhet i utbildningarna (anpassad efter Francsics, 2020)

Fas 1 innebar en genomgång av samtliga 17 globala mål och dess indikatorer i syfte att identifiera vilka socialt hållbara mål, delmål och indikatorer som kan anses ha relevans för svensk sjöbefälsutbildning.

Fas 2 innebar inledningsvis en dokumentsökning i syfte att utifrån gällande utbildningsplaner sammanställa samtliga lärandemål i samtliga obligatoriska kurser som ingår i sjökaptensprogrammet respektive sjöingenjörsprogrammet på Sjöfartshögskolan, samt för sjökaptensprogrammet på Chalmers tekniska högskola. I förstudien analyserades kursmål ur kursplaner som studenterna som är antagna H16 läser. Vid valbara kurser under en läsperiod har den kursen som har flest studenter används som exempel. Vid Linnéuniversitet läser studenter totalt 42 kurser och vid Chalmers tekniska högskola läser studenterna totalt 26 kurser.

Kursernas lärandemål och de applicerbara hållbarhetsmålen ställdes upp i en matris för att kunna jämföras. Tabell 1 visar ett utdrag ur matrisen som illustrerar hur matrisen har använts för denna jämförelse.

Tabell 1. Utdrag från matrisen som sammanställts av samtliga kursmål och indikatorer för social hållbarhet (Francsics 2020:9).

Namn	Lärandmål	SDG 4	SDG 5	SDG 8	SDG 3	SDG 10	SDG 16
Miljöteknik och arbetsrätt	tolka internationella och nationella regler gällande den marina miljön och arbetsmiljön ombord			8.8			
Miljöteknik och arbetsrätt	I redogöra för fysiska, psykiska och kemiska risker ombord med syfte att säkerställa en säker arbetsmiljö	4.7		8.8	3.4		
Miljöteknik och arbetsrätt	I redogöra för svensk arbetsrätt med inriktning mot sjöfartens speciella arbetsförhållanden			8.8			
Miljöteknik och arbetsrätt	utföra mätningar av arbetsmiljöfaktorer samt mätning av gas för utfärdande av tillträdestillstånd och gasfrihetscertifikat			8.8	3.9		
Miljöteknik och arbetsrätt	I redogöra för och välja personlig skyddsutrustning			8.8			
Miljöteknik och arbetsrätt	I redogöra för skyddsutrustning ombord på fartyg som transporterar farligt gods			8.8			
Miljöteknik och arbetsrätt	kritiskt granska och beskriva sjöfartens miljöeffekter			8.4			

Kriteriet för att ett kursmål ska anses uppfylla ett eller flera mål för social hållbarhet har varit att lärandemålet ska vara så tydligt formulerat att det direkt överensstämmer med ett eller flera delmål och indikatorer. En räkning av frekvensen för överensstämmande delmål har jämförts med totalen för lärandemålen för respektive program, samt internt av de överensstämmande delmålen. En grafisk förenkling av beräkningen presenteras i resultatdelen.

Fas 3 innebar en kvalitativ analys och tolkning av det framräknade resultatet. Här summeras och analyseras Fas 1 och 2 till ett resultat för varje delmål. Delmålen har prickats av jämte lärandemålen utifrån hur väl lärandemålet överensstämmer med delmålet.

3.3 Enkät till sjöbefälsstudenter i årskurs 1 och årskurs 4

I tillägg till dokumentanalysen av hur kursernas lärandemål inkluderar frågor om social hållbarhet ombads studenter i första respektive sista årskurserna besvara en enkät. Studenterna tillfrågades hur angeläget social hållbarhet är för egen del samt hur angeläget de anser det vara för sjöfarten som bransch. Studenter i årskurs 1 tillfrågades om sina förväntningar på att utbildningen tar upp social hållbarhet och studenter i sista årskursen om hur de anser att utbildningen har innehållit dessa frågor.

Enkäten besvarades via ett webbformulär via SurveyMonkey® där varje fråga presenterades i samma turordning för alla svarande. En sjugradig skala användes där svaret 1 representerar inte alls/ej angeläget, 4 representerar neutral och 7 mycket väl/mycket angeläget.

I enkäten presenterades först varje mål med sin fulla lydelse i enlighet med hur målen presenteras på www.globalamalen.se. Denna hemsida drivs av FN:s utvecklingsprogram (UNDP) med stöd från Sida.

Under presentationen av målet ombads studenterna besvara nedanstående frågor.

Gemensamma frågor för *alla* studenter:

- Hur angeläget är detta mål för dig som person?
- Hur angeläget tycker du det är att sjöfarten bidrar till detta mål?

Studenter som läste *årskurs 1* ombads sedan besvara:

- Hur angeläget är det för dig att utbildningen tar upp detta mål under dina studier?

Studenter som läste *årskurs 4* ombads besvara:

- Upplever du att utbildning har tagit upp detta mål i någon kurs?

Studenterna på Chalmers gavs möjlighet att besvara enkäten under lektionstid. Vid Linnéuniversitetet skickades en länk till enkäten ut via e-post.

Vid Chalmers svarade 47 studenter på enkäten av 62 tillfrågade vilket ger en svarsfrekvens på 76%. Vid Linnéuniversitetet svarade endast sju studenter på enkäten vilket bedöms vara för få svar för att inkluderas i resultatredovisningen.

3.4 Intervjuer med branschföreträdare

Personliga intervjuer med branschföreträdare om deras respektive organisationers strategiska arbete för att möta Agenda 2030-målen för socialt hållbar utveckling genomfördes under 2019 i samband med Almedalen, Donsö Shipping Meet och Skärgårdsredarnas leverantörsmässa. Genom personliga intervjuer är det möjligt att ställa följdfrågor och på så vis få en djupare förståelse av de frågeställningar som kommer upp. På så vis är det möjligt att få fram inte bara vad en person tycker utan också varför personen tycker på det viset (Bryman & Bell, 2007).

Totalt har 18 personer intervjuats, varav fem kvinnor och tretton män. De flesta (15) intervjuer genomfördes som individuella intervjuer. Två intervjuer genomfördes som gruppintervjuer med två, respektive tre personer samtidigt. Valet att genomföra gruppintervjuer styrdes av praktiska omständigheter på plats. Men den dynamik som uppstår under gruppintervjuer kan också vara en fördel då respondenterna för samtal också med varandra, ställer frågor, kommenterar påståenden och berättar gemensamma anekdoter och upplevelser (Krueger & Casey, 2009).

Samtliga intervjuer genomfördes av Mia Enander Lanner. I Tabell 2 visas en sammanställning av de intervjuade respondenterna, vilken befattning och typ av organisation de representerar, samt om intervjun genomfördes som individuell intervju eller gruppintervju. Beskrivningarna av de intervjuades befattning har hållits medvetet vaga för att säkerställa att ingen person ska kunna identifieras mot sin vilja.

Efter att samtycke inhämtats har intervjuerna spelats in, med några få undantag där respondenten inte gav sitt samtycke till inspelning. I dessa fall har istället anteckningar förts under intervjun. Alla inspelade intervjuer har transkriberats ordagrant och sedan har det webbaserade analysprogrammet Dedoose (2019) använts för att få en överblick, analysera och kategorisera intervjuerna.

Under intervjuerna ställdes frågor kring följande områden:

(1) Kännedom om Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling
(2) Vad innebär social hållbarhet för din verksamhet
(3) Hur arbetar din organisation strategiskt och praktiskt med social hållbarhet
(4) Förutsättningar för social hållbarhet med affärsvärde.

Tabell 2. Sammanställning av intervjuade respondenter, deras befattning, organisation och vilken typ av intervju som genomfördes.

Respondent	*Befattning och typ av organisation*	*Individuell intervju*	*Grupp-intervju*
R1	Sjöfartsexpert Trafikverket	●	
R2	Företagsledning hamn	●	
R3	Företagsledning branschorganisation	●	
R4	Företagsledning rederi 1	●	
R5	Företagsledning rederi 2	●	
R6	Företagsledning rederi 1	●	
R7	Facklig ombudsman	●	
R8	Underwriter marin försäkring	●	
R9	Företagsledning rederi 3	●	
R10	Kustbevakningstjänsteman 1		●
R11	Kustbevakningstjänsteman 2		●
R12	Konsult, utbildare sjösäkerhet	●	
R13	Transportstyrelsen Tjänsteman 1		●
R14	Transportstyrelsen Tjänsteman 2		●
R15	Transportstyrelsen Tjänsteman 3		●
R16	Ägare sjötaxiföretag	●	
R17	Kursansvarig, sjösäkerhetsträningsföretag	●	
R18	Chef tillverkningsföretag marin teknik	●	

4. Resultat

I detta kapitel presenteras resultaten av förstudiens olika aktiviteter. Inledningsvis presenteras mappningen av de globala målen för social hållbarhet (UNDP, 2015) och dess relevans för svensk sjöfartsnäring, följt av resultaten av kartläggningen av hur sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningarna inkluderar social hållbarhet, samt från enkätundersökningen om hur studenterna ser på social hållbarhet. Avslutningsvis redovisas resultaten av intervjuerna med personer med olika roller och befattningar inom svensk sjöfartsnäring.

4.1 Mappning av de globala målen

Den iterativa genomgången och analysen av Agenda 2030-målen för hållbar utveckling resulterade i att nedanstående sex mål och totalt fjorton delmål identifierades ha relevans för svensk sjöfartsnäring.

Hållbarhetsmål 3: God hälsa och välbefinnande

God hälsa är en grundläggande förutsättning för människors möjlighet att nå sin fulla potential och att bidra till samhällets utveckling. Människors hälsa påverkas av ekonomiska, ekologiska och sociala faktorer och mål 3 inkluderar alla dimensioner och människor i alla åldrar. (UNDP, Globala målen, Mål 3).

Mål 3 syftar till att säkerställa hälsosamma liv och främja välbefinnande för alla i alla åldrar. Följande tre delmål anses ha relevans för svensk sjöfartsnäring:

Delmål 3.3 Bekämpa smittsamma sjukdomar.

Delmål 3.4 Minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa. Till 2030 genom förebyggande insatser och behandling minska det antal människor som dör i förtid av icke smittsamma sjukdomar med en tredjedel samt främja psykisk hälsa och välbefinnande.

Delmål 3.9 Minska antalet sjukdoms- och dödsfall till följd av skadliga kemikalier och föroreningar. Till 2030 väsentligt minska antalet döds- och sjukdomsfall till följd av skadliga kemikalier samt föroreningar och kontaminering av luft, vatten och mark.

Hållbarhetsmål 4: God utbildning för alla

Utbildning är en grundläggande mänsklig rättighet. Trots det beräknas fortfarande 774 miljoner människor i världen inte kunna skriva och läsa, varav två tredjedelar är kvinnor. Utbildning av god kvalitet för alla är en av de viktigaste grunderna för välstånd, hälsa och jämställdhet i varje samhälle. (UNDP, Globala målen, Mål 4).

Mål 4 syftar till att säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla. Våra utbildningssystem – från

förskola, grundskola, gymnasium och högre utbildning – måste vara utformade för att möta människors behov under hela livet. Samhällets och arbetslivets snabba utveckling innebär också att våra utbildningssystem behöver möta människors behov av livslångt lärande som ger möjligheter för var och en av att bidra till ett hållbart samhälle.

Följande två delmål anses ha relevans för svensk sjöfartsnäring:

Delmål 4.5 Utrota diskriminering i utbildning. Senast 2030 avskaffa skillnaderna mellan könen inom utbildningsområdet och säkerställa lika tillgång till utbildning och yrkesutbildning.

Delmål 4.7 Utbildning för hållbar utveckling och globalt medborgarskap. Senast 2030 säkerställa att alla studerande får de kunskaper och färdigheter som behövs för att främja en hållbar utveckling, bland annat genom utbildning för hållbar utveckling och hållbara livsstilar, mänskliga rättigheter, jämställdhet, främjande av en kultur av fred, icke-våld och globalt medborgarskap samt värdesättande av kulturell mångfald och kulturens bidrag till hållbar utveckling.

Hållbarhetsmål 5: Jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser.
(UNDP, Globala målen, Mål 5).

Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Social, ekonomisk och politisk jämställdhet mellan kvinnor och män är till fördel för hela samhället (Regeringskansliet, 2015). Däremot är skillnaden mellan både löneklyftor och antagning till högre utbildning fortsatt stora (SCB, 2018:1, 2018:2).

En jämställd högre utbildning säkerställer kvinnors deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer och för att bryta stereotypa strukturer. Att på utbildningsstadiet implementera mål som främjar ett jämställt synsätt och tänkande kan bidra till att främja en sund kultur på både praktik- och arbetsplatser. Det handlar om att bryta gamla mönster och vanor för att locka fler kvinnor till mansdominerande arbetsplatser.

Följande fyra delmål anses ha relevans för svensk sjöfartsnäring:

Delmål 5.1 Utrota diskriminering av kvinnor och flickor. Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.

Delmål 5.5 Säkerställ fullt deltagande för kvinnor i ledarskap och beslutsfattande. Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.

Delmål 5 B Stärka kvinnors roll med hjälp av teknik.

Delmål 5 C Skapa handlingsplaner för att främja jämställdhet och öka alla kvinnors och flickors egenmakt på alla nivåer.

Hållbarhetsmål 8: Anständiga arbetsvillkor och tillväxt

Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. (UNDP, Globala målen, Mål 8).

Mål 8 syftar till att upprätthålla ekonomisk tillväxt med bibehållen resurs-effektivitet och rättvisa arbetsvillkor. Globalt sett befinner sig mer än hälften av världens arbetstagare i osäkra anställningar, ofta med dålig lön och begränsad tillgång till både utbildning och socialförsäkringar. I takt med att jordens befolkning växer, ökar samtidigt kraven på sysselsättning och kraven på arbetsplatser. Det är nödvändigt att bryta sambandet mellan ekonomisk tillväxt och miljöförstöring samt undermåliga arbetsvillkor.

Följande två delmål anses ha relevans för svensk sjöfartsnäring:

Delmål 8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion. Fram till 2030 successivt förbättra den globala resurseffektiviteten i konsumtionen och produktionen samt sträva efter att bryta sambandet mellan ekonomisk tillväxt och miljöförstöring, i enlighet med det tioåriga ramverket för hållbar konsumtion och produktion, med de utvecklade länderna i täten.

Delmål 8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla. Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar.

Hållbarhetsmål 10: Minskad ojämlikhet

Grunden för ett hållbart samhälle är en rättvis fördelning av resurser och såväl ekonomiskt, socialt och politiskt inflytande i samhället. (UNDP, Globala målen, Mål 10).

Ett jämlikt samhälle bygger på principen om allas lika rättigheter och möjligheter oberoende av till exempel kön, etnicitet, religion, funktionsvariation, ålder och annan ställning. Jämlikhet minskar risken för konflikter och främjar alla människors möjlighet att delta i och påverka samhällsutvecklingen.

Följande delmål anses ha relevans för svensk sjöfartsnäring:

Delmål 10.3 Säkerställ lika rättigheter för alla och utrota diskriminering, bland annat genom att avskaffa diskriminerande praxis och främja åtgärder som främjar jämlikhet.

Hållbarhetsmål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva, och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer. (UNDP, Globala målen, Mål 16).

Ett samhälle i fred och utan våld utgör både ett mål och ett medel för hållbar utveckling. Inkluderande, ansvarsfulla och rättvisa institutioner är grunden för en god samhällsstyrning fri från konflikter, korruption och våld. Alla människor ska vara lika inför lagen och ska ha lika tillgång till rättvisa och möjligheter att utöva inflytande och ansvarsutkrävande över beslutsfattande.

Inga varaktiga framsteg kan nås i ett sammanhang präglat av konflikt och våld. Ett inkluderande samhälle bidra till mångfald vilket kan öka toleransen och minska motsättningarna i ett samhälle eller inom en organisation

Följande två delmål anses ha relevans för svensk sjöfartsnäring:

Delmål 16.5 Bekämpa korruption och mutor

Delmål 16.7 Säkerställa ett lyhört, inkluderande, deltagandebaserat och representativt beslutsfattande på alla nivåer.

4.2 Kartläggning av social hållbarhet i sjöbefälsutbildningarna

I detta stycke redovisas först resultaten från kartläggningen av sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningarna vid Linnéuniversitetet översiktligt, följt av en jämförelse av resultaten mellan sjökaptensutbildningarna vid Chalmers respektive Linnéuniversitetet. En detaljerad resultatbeskrivning av kartläggningen av sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningarna vid Linnéuniversitetet ges i Francsics (2020).

Social hållbarhet i utbildningarna vid Linnéuniversitetet

Totalt omfattar sjökaptensprogrammet 279 och sjöingenjörsprogrammet 281 lärandemål. I dessa lärandemål kunde totalt 36 delmål för social hållbarhet identifieras. Som framgår av Figur 5 kan 16 % av lärandemålen på sjökaptensutbildningen och 8 % på sjöingenjörsutbildningen knytas till något av de globala målen för socialt hållbar utveckling. Det är framför allt målet om anständiga arbetsvillkor och tillväxt (SDG 8), följt av målet om god hälsa och välbefinnande (SDG 3) som har varit tydligast formulerat i lärandemålen (Figur 6). I många av fallen där lärandemålen direkt överensstämmer med hållbarhetsmålen handlar det främst om resursmedvetenhet, miljölagstiftning eller arbetstagarens säkerhet och rättigheter. Det sociala samspelet på en arbetsplats omfattas i avsevärt mindre utsträckning i lärandemålen. Det saknas även en helhetsbild i sambandet mellan utsläpp och hälsa som definieras enligt SDG 3. Lärandemålen som berör sjöfartens utsläpp till miljön fokuserar till största del på ekologiska effekter och tar inte upp utsläppens effekter på människors hälsa.

Figur 5. Lärandemål i sjökaptens- respektive sjöingenjörsutbildningen vid Linnéuniversitetet som kan knytas till globala mål för social hållbarhet

Figur 6. Fördelning av mål för social hållbarhet i utbildningarnas lärandemål vid Linnéuniversitetet.

Kurser vars lärandemål berör handhavande av specifik utrustning eller system-förståelse blir till sin natur snävt inriktade på respektive ämne och det är tveksamt om de kan sägas vara relevanta för den socialt hållbara utvecklingen. Detta förhållande kan bidra till en skev bild av analysen. Däremot måste även dessa kurser ingå i insamlade data för att besvara frågeställningen. Kurser som behandlar organisation eller ledarskap och arbetsmiljö förväntades förhålla sig mer till de hållbarhetsmålen.

Jämförelse av social hållbarhet inom sjökaptensutbildningarna

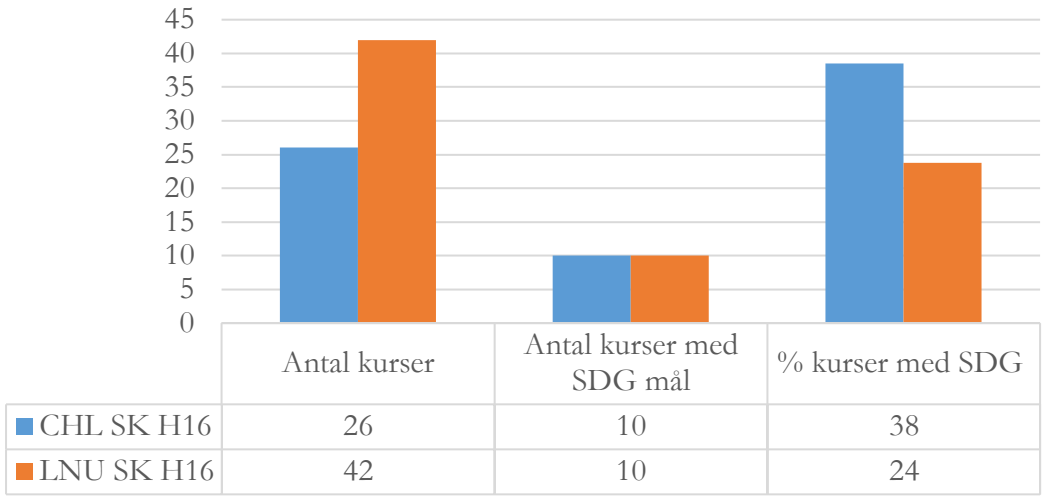
Totalt undersöktes 447 lärandemål fördelade på 68 kurser i sjökaptens-programmen vid de två lärosätena. Av dessa berörde tio kurser vid respektive lärosäte ett eller flera hållbarhetsmål i sina lärandemål (Figur 7).

Vid Linnéuniversitet (i figurerna förkortat LNU) kunde 27 lärandemål kopplas till hållbarhetsmål och vid Chalmers (i figurerna förkortat CHL) var motsvarande siffra 24 lärandemål.

Även om det var lika många kurser vid respektive universitet som kopplar till hållbarhetsmålen så förelåg det en stor skillnad i fördelningen av vilka hållbarhets-mål som berördes.

Som framgår av Figur 8 har båda utbildningarna en tyngdpunkt i mål 8.8 om arbetstagares rättigheter och en säker arbetsmiljö för alla.

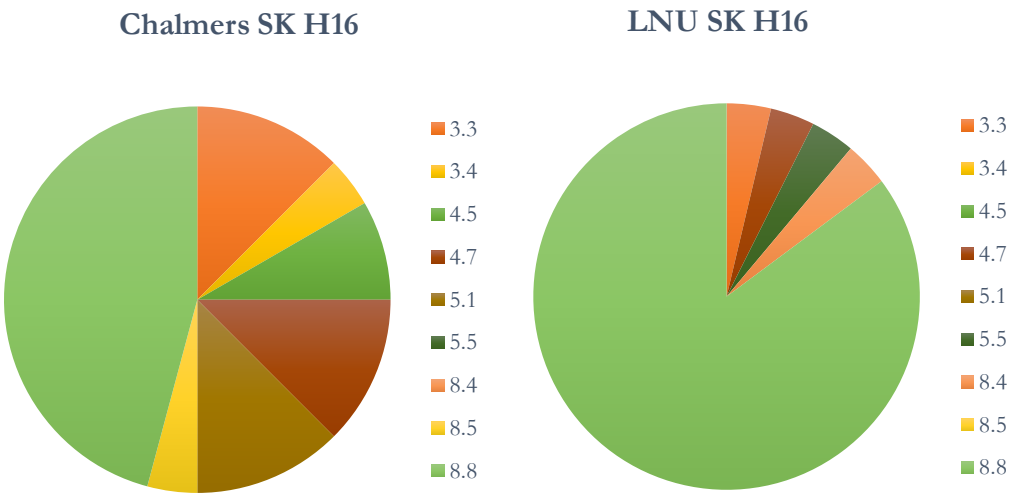
Vid Linnéuniversitets sjökaptensutbildning utgjordes detta mål av 85 procent av de identifierade hållbarhetsmålen, jämfört med 46 procent av målen vid Chalmers sjökaptensutbildning.



	Antal kurser	Antal kurser med SDG mål	% kurser med SDG
CHL SK H16	26	10	38
LNU SK H16	42	10	24

Figur 7. Jämförelse mellan Chalmers (CHL) och Linnéuniversitetet (LNU) som visar antal kurser, antal kurser med lärandemål som möter ett eller flera hållbarhetsmål, samt fördelning i procent.

I kartläggningen av lärandemålen kunde fem olika lärandemål identifieras vid Linnéuniversitetet och sju vid Chalmers.



Figur 8. Jämförelse mellan lärosätena som visar hur fördelningen av hållbarhetsmålen i kursernas lärandemål. Chalmers sjökaptensprogram HT 2016 till vänster och Linnéuniversitets sjökaptensprogram HT 2016 till höger.

4.3 Sjöbefälsstudenters upplevelse av social hållbarhet i utbildningen

I enkäten ställdes frågor om 19 olika delmål för socialt hållbar utveckling. Studenter i första respektive sista årskursen ombads besvara frågor om hur angelägna de olika målen är för dem personligen, hur angeläget det är för dem att sjöfarten bidrar till att uppfylla dessa mål, samt i vilken utsträckning de upplever att utbildningen berör dessa frågor.

Vid Chalmers svarade 47 studenter på enkäten av 62 tillfrågade vilket ger en svarsfrekvens på 76%. Då antal svar var för få vid Linnéuniversitet redovisas enbart svaren ifrån Chalmers.

Nedan presenteras en sammanställning av resultaten. En detaljerad resultatredovisning av enkäten återges i Bilaga 1.

Studenternas upplevelse av de globala målens angelägenhet

Av de 19 delmålen för socialt hållbar utveckling som ingick i enkäten, ansåg de svarande studenterna att följande tre var mest angelägna för dem:

Delmål 5.2: Avskaffa alla former av våld mot alla kvinnor och flickor i det offentliga och privata rummet, inklusive människohandel, sexuellt utnyttjande och andra typer av exploatering.

Delmål 5.1: Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt.

Delmål 4.3: Senast 2030 säkerställa alla kvinnor och män lika tillgång till yrkesutbildning och eftergymnasial utbildning, inklusive högskoleutbildning, av god kvalitet till en överkomlig kostnad.

I andra änden på skalan upplevdes dessa tre vara minst angelägna:

Delmål 3.3: Senast 2030 utrota epidemierna av aids, tuberkulos, malaria och försummade tropiska sjukdomar samt bekämpa hepatit, vattenburna sjukdomar och andra smittsamma sjukdomar.

Delmål 4.B: Till 2020 väsentligen öka antalet stipendier i världen som kan sökas av personer från utvecklingsländer för studier inom högre utbildning.

Delmål 4.A: Bygga och förbättra utbildningsmiljöer som är anpassade för barn och personer med funktionsnedsättning, samt tar hänsyn till jämställdhetsaspekter och därmed erbjuder en trygg, fredlig, inkluderande och ändamålsenlig lärandemiljö för alla.

Studenterna angav vidare att de flesta delmål (14 av 19) upplevs som mer angelägna för dem som person, än vad det är att sjöfarten som bransch bidrar till att uppfylla målen. Endast delmålen för SDG 8 om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt uppgavs vara mer angeläget för sjöfarten än för dem som

person. Dock är alla skillnader små och utan statistiskt säkerställd signifikans (p> 0,05).

Studenternas förväntningar finns på kursinnehåll

För samtliga 19 delmål hade studenterna i årskurs 1 högre förväntningar på att målen skulle tas upp under utbildningen, än vad studenterna i årskurs 4 upplevde att det hade gjorts.

De tre mål där skillnaden var störst mellan förväntning och upplevt innehåll i kurserna var:

Delmål 4.B: Till 2020 väsentligen öka antalet stipendier i världen som kan sökas av personer från utvecklingsländer för studier inom högre utbildning.

Delmål 5.B: Öka användningen av gynnsam teknik, i synnerhet informations- och kommunikationsteknik, för att främja kvinnors egenmakt

Delmål 8.5: Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

Minst skillnad mellan förväntat och upplevt innehåll i kurserna var det mellan:

Delmål 4.3: Senast 2030 säkerställa alla kvinnor och män lika tillgång till yrkesutbildning och eftergymnasial utbildning, inklusive högskoleutbildning, av god kvalitet till en överkomlig kostnad.

Delmål 8.2: Uppnå högre ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk uppgradering och innovation, bland annat genom att fokusera på sektorer med högt förädlingsvärde och hög arbetsintensitet.

Delmål 16.7: Säkerställa ett lyhört, inkluderande, deltagandebaserat och representativt beslutsfattande på alla nivåer.

I enkäten har det dock inte ställts frågor inom vilka kurser som studenterna upplever att de globala målen har adresserats.

4.4 Intervjuer med branschföreträdare

Intervjuerna med de 18 branschföreträdarna resulterade i en stor mängd data. I detta avsnitt presenteras ett urval av de resultat som framkom efter analysen. Resultaten illustreras av ett antal citat som har valts ut för att de antingen sammanfattar samtalen på ett representativt sätt eller för att de fångar upp och belyser intressanta fenomen.

De intervjuade omnämns som respondenter. Vi har valt att inte inkludera namn på personer, företag och fartyg eller andra formuleringar som kan identifiera respondenten. Detta för att ingen ska kunna identifieras mot sin vilja. För att ändå

få så god transparens och trovärdighet som möjligt anges istället en respondentkod [R1-R18] i direkt anslutning till citaten. För att se vilken befattning och typ av organisation som respondenten representerar hänvisas till Tabell 2.

Resultaten presenteras strukturerade i de fyra områden som huvudsakligen diskuterades under intervjuerna: (1) Kännedom om Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling; (2) vad innebär social hållbarhet för din verksamhet; (3) hur arbetar din organisation strategiskt och praktiskt med social hållbarhet; samt (4) om förutsättningar för social hållbarhet med affärsvärde.

Kännedom om Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling

På en inledande fråga om Agenda 2030 var det endast fem av de 18 respondenterna som direkt uppgav sig känna till FN:s globala mål för hållbar utveckling. Efter en kortare beskrivning och med hänvisning till 'de 17 färgglada fyrkanterna' var det ytterligare några respondenter som då kände till symbolerna och att det finns mål, även om de i detalj inte var kända.

De flesta respondenter uttrycker ett genuint intresse för hållbarhet och menar att det är viktiga frågor. Det var dock tydligt under intervjuerna att hållbarhets-begreppet främst är känt vad gäller frågor som rör den yttre miljön. En av de intervjuade företagsledarna uttryckte det så här [R3]:

> *"Vi pratar ganska mycket hållbarhet i dag, men bara miljö och ofta klimat som enda punkten. Det är väl lite både politiskt och vad klarar vi av att hålla fokus på. Och när vi pratar miljö så pratar vi också bara koldioxid. Eller så är det bara toalettavfall. Det är liksom en sak i taget."*

En av respondenterna menade att det är kan vara enklare att arbeta med miljö-frågorna då "*de sociala frågorna ligger närmare och handlar om förändring av det som är nära*" [R18].

Vad social hållbarhet innebär för den egna verksamheten

Eftersom endast ett fåtal av respondenterna kände till de globala målen besvarades frågan om vad social hållbarhet innebär för den egna verksamheten i stor utsträckning utifrån respondentens egen tolkning av begreppets innebörd. Framför allt nämns områden som säkerhet, arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet. En gemensam nämnare för respondenternas uppfattning är att social hållbarhet handlar om grundläggande frågor – en bottenplatta [R1]:

> *"Bra arbetstid, du ska ha mat, du ska ha lön, du ska ha kollektivavtal och säkerhet på jobbet. Så det är bottenplattan. I förlängningen, om man tänker som ett utvecklat land som Sverige, så är det klart att det är jämställdhet och mångfald och att du ska kunna välja och utvecklas."*

Det är också tydligt att de områden som nämns främst är kopplade till arbete och arbetssituationer på individ- och företagsnivå, snarare än samhälleliga frågor. En av respondenterna lyfter också frågor kring transparent ägarskap – vad gäller såväl

juridisk som fysisk person – samt värdet av en viss närhet mellan ägare och anställda. Respondenten, en högt uppsatt företagsledare i ett större rederi, menar att det finns ett uttalat värde i ett ansvarstagande ägarskap där personalen är anställda i bolaget och vet vem som äger företaget och fartygen [R4]:

> *”Det är väl att man tar ansvar som företag, att man inte är en postlåda på Cayman Islands, utan vi finns i Sverige. Ägaren träffar du i dag, som en fysisk människa, och gör han eller vi andra någonting illa så står någon utanför hans portuppgång och har en synpunkt på det. Det är ett ansvarstagande för det man gör, där vi då upplever att huvuddelen av världens redare vare sig har några anställda eller har någon identitet egentligen. Det börjar väl där någonstans; att man står för det man gör. Det bottnar sig i en livssyn.”*

Jämställdhet och mångfald i termer av etnicitet och ålder nämns av flera respondenter. Främst diskuteras jämställdhet utifrån en numerär fördelning av kvinnor och män inom sjöfarten och inom de egna organisationerna och den upplevda svårigheten att rekrytera fler kvinnor. Även risken att kvinnor utsätts för könskränkningar och sexuella trakasserier nämns. En av företagsledarna som intervjuas lyfter också vikten av att inte bara ”*räkna huvuden*” och se jämställdhet som en räkneövning, utan också se till kvinnors reella inflytande och förutsättningar att verka och utvecklas [R3]:

> *”Jag har suttit i internationella organisationer och pratat jämställdhet och då visar man upp sin fina statistik. Ett svar man ofta får är att ’vi har nästan lika många män som kvinnor’. Sen tittar man på höga chefer, och då klappar man igenom totalt. Det handlar om att skapa förutsättningarna för kvinnor att växa i de rollerna. Och det är en jätteviktig fråga för oss att faktiskt göra det. Rent strategiskt kan vi inte bortse från 50 % av befolkningen. Det vore idioti.”*

En annan företagsledare resonerar om värdet av mångfald när det gäller beslutsfattande, då särskilt kopplat till åldersperspektivet [R4]:

> *”Det är liksom lite töntigt att jag ska behöva gå hem och fråga mina barn om vad som funkar och inte funkar därför att alla i ledningsgrupperna är 45–70 år gamla, när det är så uppenbart att nya generationer tänker på ett annat sätt.*

Sammanfattningsvis var det ingen av respondenterna som hänvisade till någon mer formell definition eller operationalisering av social hållbarhet som det egna företaget eller organisationen formulerat. De tolkningar som gjordes av begreppet motsvarar i viss utsträckning de globala målen för god hälsa (SDG 3), jämställdhet (SDG 5) och anständiga arbetsvillkor (SDG 8).

Verksamhetens strategiska och praktiska arbete med social hållbarhet

Ingen av respondenterna knyter de sociala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 till sitt strategiska arbete. Flera kopplar däremot till sitt arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete. Flera har policydokument för områden förknippade med social hållbarhet men finns det saknas ofta en handlingsplan och mätbara mål som knyter an till dessa policydokument.

På frågan om hur arbetet med social hållbarhet fungerar inom företaget eller organisationen som respondenterna representerar svarade fyra personer att de har ett strategiskt arbete. Två personer svarade att de prioriterar miljöfrågor i sitt hållbarhetsarbete och två andra hänvisade till att de arbetar utifrån de lagkrav som finns på området och drog paralleller till sjösäkerhetsarbetet och sjöarbetskonventionen, Maritime Labour Convention (MLC) (ILO, 2019).

Den facklige representanten som intervjuades menade att det sker ett arbete med dessa frågor inom rederierna men upplever att det inte är så strukturerat [R7]:

> *”Jag skulle säga att man jobbar med det på ett väldigt otydligt sätt. Man har inte riktigt identifierat vad som är social hållbarhet skulle jag säga. Det är liksom en … ja, inte någon tydlig linje i den sociala hållbarheten, vare sig du pratar de stora eller de mindre företagen”.*

De exempel som gavs på strategiskt arbete under intervjuerna inkluderar upprättandet av policydokument för arbetsmiljö, likabehandling, kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Två av respondenterna gav också exempel på sin organisations sociala arbete, såsom samarbete med till exempel Räddningsmissionen och med fadderskap för högstadieelever. I övrigt nämndes aktiviteter som påverkansarbete och att skapa förutsättningar som en del av det strategiska arbetet men under intervjuerna framkom det dock inga konkreta exempel på hur detta görs.

Det framkom inte heller några exempel på specifika mål för det strategiska arbetet med social hållbarhet, eller hur efterlevnaden av de olika policydokumenten följs upp inom organisationerna. Även i den här frågan uppgavs miljömålen vara mer konkreta och tydligare att följa upp [R4]:

> *”Vi upplever väl dem [de sociala målen] kanske mindre systematiserade än utsläppsmålen. Det är dem vi management-mässigt arbetar med. I en hierarki av saker man behöver göra så är hållbarhet en av många saker, och just nu för oss i vårt rederi så är det de absoluta miljöutsläppen som vi har prioriterat”.*

En annan respondent menade att ”*vi har en policy på pappret*” men upplevde inte att det hade någon praktisk betydelse för styrningen av organisationens verksamhet [R18].

Under intervjuerna ges ändå några exempel på praktiska åtgärder som vidtagits och som uppges vara kopplade till social hållbarhet. En central del i arbetet är att kommunicera vad som gäller och vad det betyder i praktiken [R9]:

> *”Men det vet vi alla, att policys och alla såna här saker, handlingsplaner, de blir inte bättre än de människorna som förväntas läsa dem. Så om vi inte talar om dem, om vi inte jobbar med dem, då är de inte värda pappret de eventuellt är utprintade på. Så vi pratar om dem, vi pratar om dem på arbetsplatsträffar, vi pratar om dem när vi har chefsmöten. Jag har olika forum som jag kör kanske åtta, tio gånger om året. Alla som kan får lyssna på det i realtid men annars så blir det som en podd på vårt intranät. Och där pratar vi om våra värderingar, hur vi ska tolka dem. Alltså försöka sätta dem lite i sitt sammanhang.”*

Andra respondenter ger liknande exempel på hur kärnvärden kommuniceras vid olika former av arbetsplatsmöten. Även riktlinjer vid löneförhandlingar lyfts som ett praktiskt exempel på hur organisationen följer upp jämställdhetsarbetet. Deltagande i samarbetsplattformen *Vågrätt* lyfts som ytterligare ett exempel.

Förutsättningar för social hållbarhet med affärsvärde

Affärsvärdet med social hållbarhet upplevs främst vara förknippat med rekrytering och såväl de individuella organisationernas som hela sjöfartsnäringens rykte som arbetsgivare och attraktiva arbetsplatser. Det handlar enligt respondenterna både om att trygga branschens kompetensförsörjning genom att kunna locka till sig rätt typ av personal och säkerställa en viss mångfald, men också om att personal som trivs gör ett bättre jobb.

> *”För det är ju så, behandlar du inte din personal bra så behandlar du antagligen inte fartyget bra.”* [R1]

> *Alltså jag tänker ju utifrån hela branschens sätt att se det borde vara att om man tar hand om den sociala delen, alltså vi pratar löner, vi pratar arbetsmiljö, vi pratar allting som har … om vi pratar och vi verkligen drar in allting som har med det sociala att göra, så ger det … alltså det kommer ge avkastning på den finansiella sidan. Därför att en personal som bryr sig om fartyget tar hand om det bättre. En personal som bryr sig om företaget de jobbar på … då kommer det ge avkastning på det finansiella. Det är jag helt övertygad om.”* [R7]

Medan en respondent [R1] efterlyser en tydligare ’märkning’ av transporter som ska göra det lättare för transportköpare att ställa krav på social hållbarhet vid upphandling, menar en annan att det borde vara självklarheter. Istället föreslås skärpta lagkrav på global nivå, samt en hårdare uppföljning av att lagkraven efterlevs [R4]:

”Nej, man ska fan ta mig inte få pluskulor för att man bär sig åt ordentligt. Det är en hygienfaktor som ska ligga där och det är en ticket to trade. Och det är därför vi behöver lagstiftning och policing av den lagstiftningen…. Förutom att allt jävelskap är etiskt förfärligt och skapar ett stigma på hela vår bransch så förstör det ju våra marknader fullständigt. Därför är det då viktigt att driva på lagstiftning som då måste vara global.

Vidare ges exempel på att det å andra sidan kan utgöra en risk för verksamheten att inte jobba med social hållbarhet. Eftersom sjöfarten verkar globalt behöver organisationer säkerställa att viktiga beslut som fattas passar även utanför den lokala situationen; *”om alla läser GP på morgonen så fattar vi dåliga beslut, i väldigt globala verksamheter tror jag man har en enorm risk.”*.

Sammanfattning av intervjuerna

Den övergripande bilden av respondenternas uppfattning är att hållbarhetsarbetet är viktigt. Agenda 2030 och FN:s 17 globala mål är dock endast kända av ett fåtal av de personer som intervjuades. Hållbarhetsbegreppet är främst kopplat till frågor om yttre miljö, ofta med fokus på klimatfrågor.

Ingen av respondenterna knyter de sociala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 till sitt strategiska arbete. Däremot görs hänvisningar till lagstiftning på nationell och global nivå, samt till organisationens arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete.

De policydokument som finns på området har inte alltid kompletterats med konkreta mål och handlingsplaner. Bland de goda exempel som framkommer nämns fungerande strukturer för att kommunicera vad som gäller och vad det innebär till alla anställda.

Affärsvärdet av social hållbarhet diskuteras framför allt i termer av rekrytering och skapandet av attraktiva arbetsplatser. Andra exempel är betydelsen av kognitiv mångfald vid beslutsfattande, särskilt i globala verksamheter.

5. Diskussion

I det här kapitlet diskuteras de presenterade resultaten i förhållande till förstudiens syfte och mål, samt hur resultaten förhåller sig till tidigare forskning.

5.1 Branschens strategiska och praktiska arbete med social hållbarhet

Genomgående under arbetet med förstudien har det varit tydligt hur komplext hållbarhetsbegreppet är. När det inte operationaliseras förknippas hållbarhet främst med ekologisk hållbarhet. Social hållbarhet som begrepp är särskilt svår att ringa in. I avsaknad av en entydig definition och överenskomna indikatorer för om och hur social hållbarhet kan fastställas får vi nöja oss med nyckelord, såsom rättigheter, makt, hälsa, välbefinnande och uppfyllande av behov. Social hållbarhet är inte ett tillstånd inom svensk sjöfartsnäring, som kan mätas och jämföras likt 'socialdioxid' per tonkilometer. Det är snarare en del av befintliga processer och strukturer. Social hållbarhet behöver ses i en kontext för att få verkan då det är beroende av många komplexa samband. Först då kan relationen mellan mål och åtgärder blir tydliga och praktiskt tillämpbara (Bond & Morrison-Saunders, 2013).

Under intervjuerna är det ingen av respondenterna som specifikt relaterar de sociala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 till sitt strategiska arbete. Däremot är det flera som arbetar med social hållbarhet genom områden som främst knyter an till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, jämställdhet och likabehandling. Det kopplas också till säkerhetsfrågor. Det är främst en respondent som nämner organisationens sociala arbete och som därmed gör en koppling till sociala värden utanför den egna verksamheten. Utöver dessa exempel saknas helt koppling mellan sjöfarten och sociala värden på samhällelig nivå. Till exempel har arbetet med att minska utsläppen av skadliga luftföroreningar en social dimension med effekter på såväl folkhälsa (Corbett et al., 2007) som innemiljön ombord (Langer et al., 2018). Detta förhållande kan jämföras med delmål 3.9 om att till 2030 minska antalet döds- och sjukdomsfall till följd av bland annat förorening av luft och vatten (Regeringskansliet, 2015).

Det finns policydokument och värdegrundsarbete men ofta saknas en strategi eller handlingsplan för hur den viljeinriktning som beskrivs i policyn ska uppnås. Få respondenter kan lyfta fram praktiska verktyg och uppföljning av det sociala hållbarhetsarbetet. Dessa 'byråkratiska vaccin' är nödvändiga men inte tillräckliga för att åstadkomma förändring (Dobbin & Kelly, 2007). I tillägg är det viktigt att också vidta mer handfasta åtgärder. Då respondenterna nästan uteslutande har resonerat om social hållbarhet i termer av arbetsmiljö och säkerhet skulle arbetet kunna integreras i befintliga verksamhetssystem för dessa frågor. Här finns en till stora delar outnyttjad möjlighet att koppla på och hämta inspiration ur Agenda 2030-målen i det arbetet men resultaten tyder på att kunskapen om hur det kan göras saknas.

FN:s Hållbarhetsagenda för 2030 är inte formulerad med det enskilda företaget, organisationen, utbildningsprogrammet eller universitetskursen i fokus. Detta till trots ger agendan förutsättningar att arbeta med hållbarhet på ett sätt som tidigare inte varit möjligt. Framför allt visar sammanställningen av de globala målen och delmålen att det krävs en integrerad ansats. Ett effektivt och värdeskapande hållbarhetsarbete fordrar en helhetssyn på de ekologiska, ekonomiska och sociala dimensionerna av hållbar utveckling.

Vid genomförandet av intervjuerna har vi inte ifrågasatt respondenternas uppfattning om vad de menar med social hållbarhet, eller varför något görs under detta begrepp och inte något annat. Om respondenterna hade fått mer specifika frågor kring mål och aktiviteter inom ramen för säkerhetsledningssystemet eller det systematiska arbetsmiljöarbetet är det möjligt att det lockat fram andra typer av svar och fler exempel på konkreta mål och åtgärder.

Under intervjuerna har det ofta lyfts frågor om jämställdhet och sexuella trakasserier. Att dessa frågor får relativt stort utrymme under samtalen kan vara ett resultat av #metoo-rörelsen och den svenska sjöfartens upprop #lättaankar som rönt en del uppmärksamhet i branschtidningar och branschkonferenser. Deltagande i samarbetet *Vågrätt* nämns också som ett exempel på en konkret aktivitet i hållbarhetsarbetet.

Merparten av respondenterna ser logiken i hur social hållbarhet påverkar affärsvärdet positivt och flera lyfter fram olika exempel på det, även om det ofta behövdes en kortare introduktion eller förklaring av sambandet. Att kombinera sociala insatser med affärsvärde kallas *Creating Shared Value* (CSV) och handlar om att se affärsnyttan i arbetet med socialt hållbart värdeskapande; att sociala insatser som knyter an till hållbar utveckling, på sikt även genererar affärsvärde (Porter & Kramer, 2019). Det är egentligen logiska kopplingar om att till exempel goda arbetsförhållanden, jämnare könsfördelning och ökad mångfald stärker företagets affärsvärde i ett långsiktigt perspektiv. Men de sociala insatserna som görs mäts och översätts inte på ett sätt så att det kan synliggöras i affärsstrategiska processer och resultat. Den verksamhet som faller under social hållbarhet definieras heller inte i mätbara mål och nyckeltal, vilket kan förklara varför de heller inte lyfts fram på samma sätt som organisationernas miljörelaterade insatser.

Respondenternas exempel berörde främst rekrytering och insatser som skapar attraktiva arbetsplatser. Kompetensförsörjning är en central fråga för hela transportbranschen. I sin framtidsspaning från 2017 rapporterar Transportföretagen att branschen riskerar att ha ett underskott på arbetskraft om bortåt 30 000–40 000 jobb år 2030 (Gabrielsson et al., 2017). Även sjöfarten har stort behov av att trygga kompetensförsörjningen. Sjöfartskompetens är förstås central för de som arbetar ombord men också för de som direkt eller senare i livet söker sig till ett landbaserat yrke inom sjöfarten.

Det är väl känt inom forskningen att fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållanden påverkar personalens arbetstillfredsställelse och därmed också motivationen i arbetet och viljan att stanna kvar i yrket. Detta har studerats även inom svensk och internationell sjöfart, bland annat av forskargruppen i sjöfartsvetenskap vid Sjöfartshögskolan (Gazzoli et al., 2010; Hult, 2005; Hult et al., 2017; Larsen et al., 2012). Forskningen visar tydligt på vikten av att skapa arbetsmiljöer där rimliga normer och värderingar delas och bekräftas i det dagliga arbetet.

Några av respondenterna talar också uttryckligen om nyttan med mångfald som en del av den sociala hållbarheten. Dels i termer av att öka rekryteringen av kvinnor för att möta branschens behov av arbetskraft, dels för att mångfald ses som en förutsättning för att fatta informerade beslut. I en kontinuerligt föränderlig värld ställs det ökade krav på bred kompetens inom organisationen. Kognitiv mångfald i en arbetsgrupp bestående av personer med olika bakgrund, personligheter och beteenden, har visats ha positiva effekter på kreativitet och innovation, samt det individuella och organisatoriska lärandet (Mello & Rentsch, 2015). Även hållbarhetsarbetet främjas av att många aktörer med olika bakgrunder, intressen och värderingar har tillgång till samma flöde av information, vilket bidrar till det gemensamma lärandet och utvecklingen av innovativa lösningar (Innes & Booher, 2000, 175).

5.2 Social hållbarhet i sjöbefälsprogrammen

Kartläggningen av sjöingenjörs- och sjökaptensprogrammen vid Linnéuniversitet och Chalmers visade att ett tiotal kurser vid respektive lärosäte innehöll lärandemål som kunde kopplas till ett eller flera globala mål för social hållbarhet. Det är framför allt målen om anständiga arbetsvillkor och tillväxt (SDG 8) och god hälsa och välbefinnande (SDG 3) som varit mest framträdande i lärandemålen. Det var inga betydelsefulla skillnader mellan de båda lärosätena. Däremot kunde det noteras att sjöingenjörsutbildningen hade färre lärandemål som kunde knytas till något av hållbarhetsmålen.

Det var tydligt att studenterna som besvarade enkäten upplevde att de flesta hållbarhetsmål var mer angelägna för dem som person, än vad de tycker att det är för sjöfarten som bransch att bidra till. Endast delmålen för anständiga arbetsvillkor (SDG 8) uppgavs vara mer angeläget för sjöfarten än för dem som person. Samtliga av de mest angelägna delmålen berörde jämställdhet och arbete mot diskriminering i någon form. Ett stort intresse för dessa frågor kunde även noteras under de personliga intervjuerna och här kan en möjlig förklaring vara den ganska stora uppmärksamhet som dessa frågor rönt sedan #metoo-uppropet 2017.

Bland de minst angelägna delmålen var bekämpningen av epidemier och smittsamma sjukdomar. Det är troligt att detta resultat skulle se annorlunda ut om undersökningen gjordes om efter utbrottet av Covid-19.

Studenterna i årskurs 1 hade högre förväntningar på att hållbarhetsmålen skulle tas upp under utbildningen, än vad studenterna som läste sista året på sin utbildning upplevde att det faktiskt hade gjorts. Det går inte att dra några särskilda slutsatser av detta förhållande efter endast en undersökning men skulle vara intressant att följa upp över tid.

Sammanfattningsvis visar jämförelsen av delmålens indikatorer med de kunskapsstyrda lärandemålen att sjöbefälsutbildningarna förhåller sig relativt dåligt till de sociala hållbarhetsmålen och det gemensamma branschmålet hållbar sjöfart. De applicerbara indikatorerna framgår antingen för otydligt eller inte alls i lärandemålen. De delmål som överensstämt bäst har haft internationella och nationella regelverk att förhålla sig till. Vi ser dock att det i många fall endast rör sig om mindre justeringar i hur lärandemålen formuleras för att glappet skall minska.

Att de sociala värdena inte fått en tydligare plats i lärandemålen kan bero på att social hållbarhet kan ses som en process snarare än ett tillstånd som enkelt kan definieras och mätas. Hållbarhetsmålen är heller inte formulerade för att direkt kunna överföras till den kontexten.

Arbetet för en hållbar utveckling i världen gör framsteg varje år. Trots att det går långsammare än det borde, visar både den sociala och ekonomiska delen positiva trender sett till hur världen i stort har uppfyllt delmålens indikatorer (Sachs et al., 2018). Den ekologiska hållbarheten uppvisar å andra sidan negativa trender, vilket kan vara en orsak till att de sociala hållbarhetsmålen får lämna utrymme för mer klimatrelaterade delmål. Huruvida detta avspeglas i utbildningarna torde vara föremål för fortsatta undersökningar. En mer djuplodande studie skulle innefatta samtliga 17 hållbarhetsmål med tillhörande indikatorer för att ge ett så rättvisande resultat som möjligt över hur utbildningarna förhåller sig till Hållbarhetsagendan. Vidare kan det vara intressant att klarlägga hur den internationella konventionen om sjöfolks utbildning, certifiering och vakthållning (STCW) förhåller sig till kunskapskrav som speglar de socialt hållbara aspekterna i sjöfarten.

Kartläggningen och analysen har identifierat viktiga glapp och områden för att stärka arbetet med social hållbarhet. Vi är övertygade om att genom samarbete och samsyn mellan lärosätena kan vi skapa attraktiva utbildningar som tilltalar en bredare krets av sökanden och som tillhandahåller den mångfald och de kompetenser som krävs av en hållbar sjöfart.

5.3 Sammanfattande diskussion

Resultaten av denna förstudie förstärker bilden av hur komplext begreppet social hållbarhet är. Många begrepp och termer används i princip synonymt för att beskriva de värden som kan sorteras in under social hållbarhet. Men ofta saknas tydliga målformuleringar kopplade till konkreta åtgärder för hur den viljeyttring som uttrycks ska uppnås.

Nyckeltal, eller indikatorer, har en central roll i styrning och uppföljning av både hållbarhetsarbetet och i andra verksamhetsledningssystem. Det finns ibland en övertro på att 'det som mäts är det som blir gjort'. Men det finns sällan enkla samband mellan vision, mål, åtgärder och avsedd effekt. Och generiska nyckeltal som baseras på åtgärder som utformats för att passa 'alla', passar sällan någon särskilt väl.

Hållbarhetsarbetet behöver sättas i ett sammanhang. Här kan utformningen av nyckeltal vara till hjälp i arbetet med att utveckla det strategiska och praktiska arbetet med socialt hållbar utveckling. Men snarare än de enskilda nyckeltalen med sina storheter och enheter, är det själva processen med framtagandet som är betydelsefull. Framtagandet ska ses som en lärprocess, där dialogen om lämpliga indikatorer, hur de kan användas och följas upp, bidrar till en gemensam förståelse och samsyn på de beslut som behöver fattas och vilka åtgärder som ska vidtas (Innes & Booher, 2000).

Ett övergripande mål med denna förstudie var att identifiera god praxis som kan förmedlas över branschen. Även om en hel del goda ansatser framkommit under studien har det dock varit svårt att urskilja tydliga exempel där mål, åtgärder och förväntade eller påstådda effekter följer någon slags programlogik. Det saknas en motsvarighet till den diskurs om mål och åtgärder som förs gällande ekologisk hållbarhet med exempelvis uttalade klimatmål och utveckling av innovationer för energieffektivisering och minskade utsläpp.

Långa prioriteringslistor där allt är lika viktigt är fullkomligt meningslösa. Men som framgår av ambitionerna med Hållbarhetsagendan för 2030 är det hållbara samhället inte heller möjligt att åstadkomma genom att arbeta med en dimension i taget. Ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet omfattar ett stort antal aspekter som mer eller mindre både överlappar och interagerar med varandra och därför behöver hanteras ur ett systemperspektiv.

På motsvarande sätt behöver den hållbara sjöfarten tydligare inkludera analyser av hur de sociala dimensionerna påverkas av beslut och situationer på politisk-, bransch- och verksamhetsnivå. Sociala värden behöver uttryckas och göras mer precisa under såväl planering, styrning, genomförande och uppföljning av hållbarhetsarbetet.

6. Rekommendationer och förslag på fortsatt arbete

Lighthouse kan med fördel utgöra den arena där diskussioner om mål och nyckeltal för socialt hållbar sjöfart kan föras och där olika aktörer kan utbyta erfarenheter i en kollektiv lärprocess. Diskussionerna behöver föras ur ett såväl socioteknisk som socioekonomiskt perspektiv. Successivt kan då förmågan att hantera den komplexitet som hållbarhetsarbetet innebär förbättras.

För att säkerställa att mål och indikatorer för social hållbarhet inte blir ett självändamål behöver dessa diskussioner föras i nära koppling till politiska och branschgemensamma beslut. Med stora avstånd till den arena där besluten fattas minskar möjligheten att besluten får genomslag i praktiken.

Följande är förslag på inledande frågeställningar som kan behöva diskuteras, tolkas och översättas till en sjöfartskontext, för att i kommande steg preciseras och omsättas till praktik:

- Vad behöver göras utifrån nationell lagstiftning och mål?
- Vad behöver göras utifrån internationella överenskommelser?
- Vilka mål har svensk sjöfartsnäring för sitt hållbarhetsarbete?
- Vilka problem behöver lösas och hur ska de prioriteras?
- Vad behöver de enskilda organisationerna komplettera i sina policydokument och andra styrande dokument för att bredare ta hand om målsättningar för social hållbarhet?
- Vilka aktörer och nätverk kan ha intresse och gynnas av att samverka och delta i utvecklingsarbetet?
- Vilka möjligheter har föreslagna mål och åtgärder att i grunden lösa underliggande problem?
- Är föreslagna mål och åtgärder realistiska i förhållande till resurser och juridiskt, politiskt och ekonomiskt beslutsutrymme?
- Finns en plan för hur åtgärderna kan integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten?
- Vilka kunskaper och kompetenser behövs?

En övergripande frågeställning kan kopplas till målet för globalt partnerskap (SDG 17):

- Vad har svensk sjöfartsnäring för ansvar och möjligheter att bidra till det globala partnerskapet och samarbete?

Hållbarhetsagendan för 2030 kan bara förverkligas genom globalt partnerskap och samarbete. Det fordras solidaritet, kapacitetsutveckling och mobilisering av resurser på global nivå för att säkerställa att optimal utnyttjande av innovationer och teknik, rimliga handels- och arbetsvillkor och en trovärdig uppföljning av hållbarhetsarbetet.

Sjöfarten är en bransch som är duktiga på partnerskap sedan århundranden tillbaka. Även denna tradition är i förändring där partnerskapen utvecklas mot att allt tydligare vara en del i en samhällelig debatt.

Svensk sjöfart har en stark position vad gäller kunskap, expertis och teknik och ligger långt fram i arbetsmiljö- och jämställdhetsarbetet.

- Hur kan sjöfarten samverka kring gränsöverskridande frågor, internationella och nationella överenskommelser för att möta de utmaningar som finns inom ramen för social hållbarhet?
- Hur kan vi främja kunskaps- och resursutbyte på gemensamt överenskomna villkor?
- Vilka barriärer och framgångsfaktorer för det globala partnerskapet kan identifieras och hur kan dessa mötas?

Förstudien har vidare identifierat utvecklingsområden vad gäller hur sjöbefälsprogrammen arbetar med att inkludera social hållbarhet i sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningarna.

Vi rekommenderar att ett arbete nu tar vid som fortsätter att med samsyn och i samarbete mellan Chalmers och Linnéuniversitet se över hur utbildningarna bättre kan spegla de globala utmaningar som beskrivs i Hållbarhetsagendan för 2030.

En kartläggning och analys av samtliga 17 hållbarhetsmål med tillhörande indikatorer är en bra utgångspunkt för att få en helhetsbild över hur utbildningarna förhåller sig till de globala målen. Vidare rekommenderas en motsvarande kartläggning av kunskapskraven i STCW konventionen.

Ett litet men ändå meningsfullt första steg kan vara att program- eller kursansvariga vid Chalmers och Linnéuniversitetet tillsammans genomför en fallstudie där en obligatorisk, redan befintlig kurs som ges vid båda lärosätena ses över med tydligare koppling till Hållbarhetsagendan i lärandemål och till innehåll. Kursen kan sedan utvärderas med avseende på såväl genomförande som studentåterkoppling. Vi föreslår också en långsiktig uppföljning av studenternas upplevelse av hur angelägna de anser att hållbarhetsarbetet är och i vilken utsträckning de anser att kurserna möter deras förväntningar inom detta område.

7. Slutsatser

Syftet med förstudien var att kartlägga hur aktörer i svensk sjöfartsnäring arbetar med frågor som berör social hållbarhet. Det övergripande målet var att identifiera såväl kunskapsluckor som god praxis, stimulera samverkan och ge förslag till fortsatt arbete inom området.

Sammanfattningsvis kan följande slutsatser dras av arbetet som redovisas i denna rapport:

Förstudien illustrerar i likhet med många andra studier hur komplext hållbarhetsbegreppet är. När det inte operationaliseras förknippas hållbar sjöfart främst med ekologisk hållbarhet, ofta med specifikt fokus på klimatfrågor.

De sociala värden som ingår i hållbarhetsbegreppet låter sig inte lika uppenbart mätas och jämföras på motsvarande sätt som ett flertal faktorer som ofta ryms inom den ekologiska hållbarheten. Social hållbarhet behöver ses i en kontext för att relationen mellan mål och åtgärder blir tydliga och praktiskt tillämpbara.

Under intervjuerna är det ingen av respondenterna som specifikt relaterar de sociala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 till sitt strategiska arbete. Däremot är det flera som arbetar med social hållbarhet genom områden som främst knyter an till den arbetsmiljö och säkerhet, jämställdhet och likabehandling. Det saknas helt koppling mellan sjöfarten och sociala värden på samhällelig nivå, som till exempel effekten av minskade utsläpp på folkhälsa.

Bland de goda exempel som lyfts fram ingår policydokument och värdegrundsarbete men ofta saknas en strategi eller handlingsplan för hur den goda viljan ska genomföras i praktiken med exempel på praktiska verktyg och uppföljning.

Då respondenterna nästan uteslutande har resonerat om social hållbarhet i termer av arbetsmiljö och säkerhet skulle arbetet kunna integreras i befintliga verksamhetssystem för dessa frågor. Här finns en till stora delar outnyttjad möjlighet att koppla på och hämta inspiration ur Agenda 2030-målen i det arbetet men resultaten tyder på att det saknas kunskap om hur ska göras.

FN:s Hållbarhetsagenda för 2030 är inte formulerad med det enskilda företaget, organisationen, utbildningsprogrammet eller universitetskursen i fokus. Detta till trots ger agendan förutsättningar att arbeta med hållbarhet på ett sätt som tidigare inte varit möjligt. Framför allt visar sammanställningen av de globala målen och delmålen att det krävs en integrerad ansats och helhetssyn på de ekologiska, ekonomiska och sociala dimensionerna av hållbar utveckling.

Merparten av respondenterna ser logiken i hur social hållbarhet påverkar affärsvärdet positivt och flera lyfter fram olika exempel på hur goda arbetsförhållanden, jämnare könsfördelning och ökad mångfald har potential att stärka verksamhetens

affärsvärde långsiktigt, främst med hänvisning till rekrytering och kompetensförsörjning. Men de sociala insatserna som görs mäts och översätts inte på ett sätt så att det kan synliggöras i affärsstrategiska processer och resultat.

Kartläggningen av sjöingenjörs- och sjökaptensprogrammen vid Linnéuniversitet och Chalmers visade att ett tiotal kurser vid respektive lärosäte innehöll lärandemål som kunde kopplas till ett eller flera globala mål för social hållbarhet. Det är framför allt målen om anständiga arbetsvillkor och tillväxt (SDG 8) och god hälsa och välbefinnande (SDG 3) som varit mest framträdande i lärande-målen. Det var inga betydelsefulla skillnader mellan de båda lärosätena. Däremot kunde det noteras att sjöingenjörsutbildningen hade färre lärandemål som kunde knytas till något av hållbarhetsmålen.

Det var tydligt att studenterna som besvarade enkäten upplevde att de flesta hållbarhetsmål var mer angelägna för dem som person, än vad de tycker att det är för sjöfarten som bransch att bidra till. Endast delmålen för anständiga arbetsvillkor (SDG 8) uppgavs vara mer angeläget för sjöfarten än för dem som person. De mest angelägna delmålen berörde jämställdhet och arbete mot diskriminering.

Studenterna i årskurs 1 hade högre förväntningar på att hållbarhetsmålen skulle tas upp under utbildningen, än vad studenterna som läste sista året på sin utbildning upplevde att det faktiskt hade gjorts.

Kartläggningen och analysen har identifierat viktiga glapp och områden för att stärka arbetet med social hållbarhet. Vi är övertygade om att genom samarbete och samsyn mellan lärosätena kan vi skapa attraktiva utbildningar som tilltalar en bredare krets av sökanden och som tillhandahåller den mångfald och de kompetenser som krävs av en hållbar sjöfart.

Nyckeltal, eller indikatorer, har en central roll i styrning och uppföljning av både hållbarhetsarbetet och i andra verksamhetsledningssystem. Utformningen av nyckeltal vara till hjälp i arbetet med att utveckla det strategiska och praktiska arbetet med socialt hållbar utveckling.

Arbetet med att utveckla den hållbara sjöfarten behöver tydligare inkludera analyser av hur de sociala dimensionerna påverkas av beslut och situationer på politisk-, bransch- och verksamhetsnivå. Sociala värden behöver uttryckas och göras mer precisa under såväl planering, styrning, genomförande och uppföljning av hållbarhetsarbetet.

Lighthouse kan med fördel utgöra den arena där diskussioner om mål och nyckeltal för socialt hållbar sjöfart kan föras och där olika aktörer kan utbyta erfarenheter i en kollektiv lärprocess. Diskussionerna behöver föras ur ett såväl socioteknisk som socioekonomiskt perspektiv. Successivt kan då förmågan att hantera den komplexitet som hållbarhetsarbetet innebär förbättras. I rapporten ges ett antal förslag på frågeställningar som behöver diskuteras, tolkas och

översättas till en sjöfartskontext, för att i kommande steg preciseras och omsättas till praktik.

Avslutningsvis önskar författarna av denna rapport tacka alla personer som bidragit till arbetet genom att erbjuda sina erfarenheter och sin syn på social hållbarhet.

I rapporten är alla respondenter avidentifierade och genomgående förs resonemanget på en ganska abstrakt nivå där hänvisning görs till aktörer, företag, organisationer, myndigheter och lärosäten. Men social hållbarhet i praktiken handlar till syvende och sist om dig och mig.

Referenser

Bond, A., & Morrison-Saunders, A. (2013). Challenges in determining the effectiveness of sustainability assessment: Routledge, Taylor & Francis Group.

Brundtland, G. H., Khalid, M., Agnelli, S., Al-Athel, S., & Chidzero, B. (1987). Our common future. *New York*, 8.

Bryman, A., & Bell, E. (2007). *Business Research Methods*. New York: Oxford University Press.

Corbett, J. J., Winebrake, J. J., Green, E. H., Kasibhatla, P., Eyring, V., & Lauer, A. (2007). Mortality from ship emissions: a global assessment. *Environmental science & technology, 41*(24), 8512-8518.

Dedoose. (2019). Dedoose. A cross-platform app for analyzing qualitative and mixed methods research. Hämtad från http://www.dedoose.com/

Dempsey, N., Bramley, G., Power, S., & Brown, C. (2011). The social dimension of sustainable development: Defining urban social sustainability. *Sustainable development, 19*(5), 289-300.

Dobbin, F., & Kelly, E. L. (2007). How to stop harassment: Professional construction of legal compliance in organizations. *American journal of Sociology, 112*(4), 1203-1243.

FN. (2019). *UN Secretary-General's Roadmap for Financing the 2030 Agenda for Sustainable Development 2019-2021*: UN Sustainable Development Goals.

Francsics, R. (2020). Med hållbar destination: En fallstudie om hur Sjöfartshögskolans utbildningsprogram förhåller sig till de globala målen för hållbar utveckling 2030.

Gabrielsson, E., Frisk-Ståhle, F., Jansson, P., & Hortlund, P. (2017). *Transportnäringen och jobben - en framtidsspaning*. Stockholm: Transportföretagen.

Gazzoli, G., Hancer, M., & Park, Y. (2010). The Role and Effect of Job Satisfaction and Empowerment On Customers' Perception of Service Quality: a Study in the Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 34*(1), 56-77. doi:10.1177/1096348009344235

Gustavsson, E., & Elander, I. (2013). *Social hållbarhet inte bara" sustainababble"?: Från mångtydig vision till analytiskt redskap vid uppföljning av stadsbyggnadsprojekt*.

Hult, C. (2005). Organizational commitment and person-environment fit in six western countries. *Organization Studies, 26*(2), 249-270.

Hult, C., Österman, C., Praetorius, G., & Lindblad, M. (2017). *Intendenturpersonalens arbetsmiljö: arbetsmiljö, arbetsupplevelser, motivation och sjukskrivningar på passagerarfartyg*. Kalmar: Linnéuniversitetet.

ILO. (2019). Maritime Labour Convention, as amended *Consolidated text established by the International Labour Office, including the Amendments of 2014 and 2016 to the Code of the Convention*. Geneva: International Labour Organization.

IMO. (2018). *IMO and Sustainable Development. How international shipping and the maritime community contribute to sustainable development*. London: International Maritime Organization (IMO).

Innes, J., & Booher, D. (2000). Indicators for sustainable communities: a strategy building on complexity theory and distributed intelligence. *Planning theory & practice, 1*(2), 173-186.
Krueger, R., & Casey, M. (2009). *Focus groups: a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
Langer, S., Österman, C., Strandberg, B., & Fridén, H. (2018). Riskbedömning av svenska sjömäns yrkesmässiga exponering för toxiska luftföroreningar: Mätningar och enkätundersökning: IVL Svenska Miljöinstitutet.
Larsen, S., Marnburg, E., & Ogaard, T. (2012). Working onboard – Job perception, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector. *Tourism Management, 33*(3), 592-597.
Mello, A. L., & Rentsch, J. R. (2015). Cognitive diversity in teams: A multidisciplinary review. *Small Group Research, 46*(6), 623-658.
Murphy, K. (2012). The social pillar of sustainable development: a literature review and framework for policy analysis. *Sustainability: Science, Practice and Policy, 8*(1), 15-29. doi:10.1080/15487733.2012.11908081
Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2019). Creating shared value *Managing sustainable business* (pp. 323-346): Springer.
Regeringen. (2015/16:80). En arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020. *Regeringens skrivelse 2015/16:80*.
Regeringskansliet. (2015). *Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling. Svensk översättning av FN:s Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. Stockholm: Regeringskansliet.
Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G., & Fuller, G. (2018). Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN); New York: 2018. *SDG index and dashboards report*.
SCB. (2018:1). *Studenter i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå efter område 2016/17. [Excel]*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
SCB. (2018:2). *På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2018, Avsnitt: Lön. [Excel]*. Örebro: Statistiska Centralbyrån.
SFS. (1974:152). *Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform*. Stockholm: Sveriges Riksdag.
Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd (TSFS 2011:116) om utbildning och behörigheter för sjöpersonal, (2011:116).
UNDP. (2015). Globala målen för hållbar utveckling. Hämtad från https://www.globalamalen.se
Weingaertner, C., & Moberg, Å. (2014). Exploring social sustainability: Learning from perspectives on urban development and companies and products. *Sustainable development, 22*(2), 122-133.

Bilaga 1. Detaljerad redovisning av enkätsvar

Antal, medelvärde och standardavvikelse för svarande per delmål					
Delmål	**Antal**	**Min**	**Max**	**Medel-värde**	**Standard-avvikelse**
SDG3.3_person	47	1	7	4,74	1,648
SDG3.3_sjöfart	46	1	7	4,17	1,730
SDG3.4_person	47	1	7	5,70	1,413
SDG3.4_sjöfart	46	1	7	5,11	1,779
SDG4.3_person	47	2	7	6,04	1,268
SDG4.3_sjöfart	46	2	7	6,04	1,246
SDG4.5_person	47	1	7	5,28	1,470
SDG4.5_sjöfart	46	1	7	4,80	1,939
SDG4.7_person	47	4	7	5,62	1,344
SDG4.7_sjöfart	47	2	7	5,49	1,428
SDG4.A_person	46	1	7	5,13	1,455
SDG4.A_sjöfart	45	1	7	4,76	1,540
SDG4.B_person	46	1	7	4,63	1,597
SDG4.B_sjöfart	44	1	7	4,23	1,951
SDG5.1_person	46	3	7	6,43	1,109
SDG5.1_sjöfart	45	1	7	6,07	1,498
SDG5.2_person	47	4	7	6,55	,974
SDG5.2_sjöfart	45	2	7	6,02	1,422
SDG5.5_person	46	3	7	5,91	1,347
SDG5.5_sjöfart	45	3	7	5,91	1,395
SDG5.B_person	42	1	7	5,10	1,872
SDG5.B_sjöfart	41	1	7	5,05	1,962
SDG5.C_person	44	1	7	5,59	1,452
SDG5.C_sjöfart	43	1	7	5,49	1,638
SDG8.2_person	44	2	7	5,45	1,422
SDG8.2_Sjöfart	44	1	7	5,52	1,486
SDG8.3_person	45	2	7	5,27	1,388
SDG8.3_Sjöfart	44	1	7	5,27	1,515
SDG8.5_person	46	1	7	5,43	1,573
SDG8.5_Sjöfart	46	1	7	5,41	1,499
SDG8.6_person	45	1	7	5,91	1,379
SDG8.6_Sjöfart	44	1	7	5,50	1,849
SDG8.8_person	44	3	7	5,68	1,272
SDG8.8_sjöfart	44	3	7	5,70	1,286
SDG10.3_person	41	4	7	5,56	1,205
SDG10.3_sjöfart	40	1	7	5,38	1,480
SDG16.7_person	42	2	7	5,74	1,345
SDG16.7_sjöfart	42	2	7	5,55	1,468

Lighthouse samlar industri, samhälle, akademi och institut i triple helix-samverkan för att stärka Sveriges maritima konkurrenskraft genom forskning, utveckling och innovation. Som en del i arbetet för en hållbar maritim sektor initierar och koordinerar Lighthouse relevant forskning och innovation som utgår från industrin och samhällets behov.

Lighthouse – för en konkurrenskraftig, hållbar och säker maritim sektor med god arbetsmiljö

LIGHTHOUSE PARTNERS

CHALMERS · KTH Vetenskap och Konst · Svenskt Marintekniskt Forum · Linnéuniversitetet · Göteborgs Universitet · Västra Götalandsregionen · Sjöfartsverket · Stiftelsen Sveriges Sjömanshus · Svensk Sjöfart

LIGHTHOUSE ASSOCIATE MEMBERS

ivl · RI.SE · SSPA Your Maritime Solution Partner · vti

Tryckt Augusti 2020