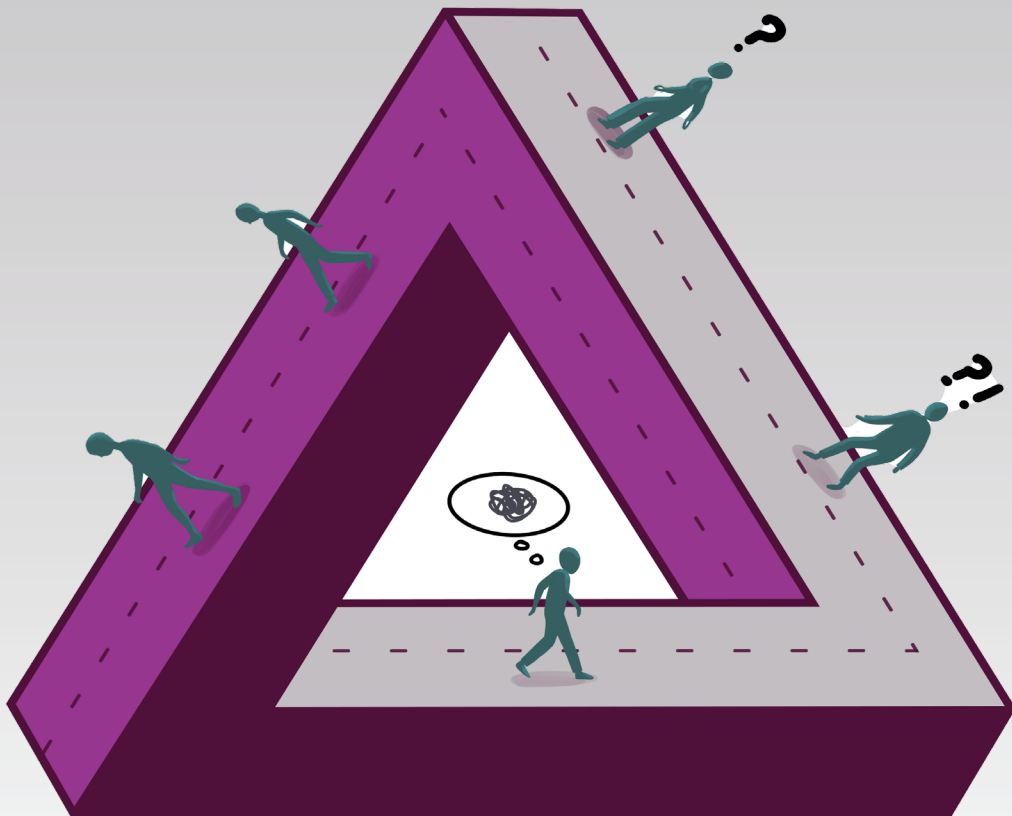


# RE+DO

## POLICYLABB

LIVSPUSSET FÖR  
OMBORDANSTÄLLDA FÖRÄLDRAR

Annex V till "Social hållbarhet till sjöss"



## Innehåll

Sammanfattning .....	2
Introduktion .....	2
Vad är ett policylabb?.....	5
Processbeskrivning .....	5
Avgränsning, identifierade behov och utmaningar .....	6
Aktuell och relevant policy .....	8
Lagen om föräldradedighet .....	8
Kollektivavtal .....	9
Förordning om behörigheter för sjöpersonal (2011:1533) .....	9
Pågående arbete om utbildning för sjöpersonal.....	10
Slutsatser aktuell policy.....	10
Rekommendationer.....	11
Referenser .....	14

## Sammanfattning

Sjöfartsbranschen, ryggraden i det svenska transportsystemet står inför utmaningar att attrahera och locka framtida personal. I det femte arbetspaketet, lett av RISE, har arbete i workshops kallade policylabb kartlagt hinder och möjligheter i syfte att skapa en mer attraktiv, modern arbetskultur som möjliggör balans mellan föräldraskap och arbete.

Genom workshops och designmetodik har projektet tillsammans med aktiva aktörer från myndigheter, akademiska institutioner, fackföreningar och rederier genomfört 4 policylabb. Syftet har varit att undersöka, experimentera och ta fram förslag på lösningar och förändringar som underlättar att vara förälder i dagens sjöfart. Labbet har avgränsat sig till svenskflaggade fartyg där svensk lag är applicerbar och föräldrar som har rätt att ta ut föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen om barnet bor i ESS och ingår i socialförsäkringssystemet.

Projektet visar att rederier som vill vara attraktiva arbetsgivare har stor möjlighet skapa inkluderande arbetsplatser med stödjande strukturer för att säkra framtida kompetensförsörjning. Med nuvarande lagar och regler behövs relativt lite sjötid för att bibehålla sina behörigheter. Arbetsgivaren behöver jobba på arbetsplatskultur som uppmuntrar ett jämställt föräldraskap, där strukturerade avtal och vikariepooler kring föräldraledighet finns på plats, detta för att minimera kollegial friktion och istället öka kollegial empati. Aktivt normarbete där vägledande förebilder skapar inspiration och normalisering av aktivt föräldraskap, samt underlätta för återvändare till branschen genom stöd och certifikatförnyelse ser labbet som framgångsfaktorer. Labbets slutsatser har förhoppning om att skapa bättre förutsättningar för ett kombinerat föräldraskap med ett liv till sjöss och därmed minska antalet som går iland.

## Introduktion

Sjöfart är ryggraden i det svenska transportsystemet som tryggar b.l.a. svensk handel och försörjning. Då Sverige närmast kan ses som en ö, är vår sjöfart oerhört viktig ur både samhällsekonomisk och en totalförsvarssynpunkt. Landets försörjning tryggas genom transport av 170 miljoner ton gods och omkring 67 miljoner passagerare per år (NRIA Sjöfart, 2021). För detta ändamål krävs att erfaren och kompetent personal attraheras till branschen.

Med ett långsamt men tydligt sviktande intresse för sjöfart och nautiska utbildningar (Hägg, m.fl. 2023), skriker branschen efter framtida medarbetare. Inför läsåret 2024/2025 visar dock antagningsstatistiken på ett trendbrott med ett ökat söktryck på nautiska utbildningar [Antagningsstatistik - Universitets- och högskolerådet \(UHR\)](#). Om rederier ska kunna locka till sig nya medarbetare behöver en högre mångfald introduceras och normaliseras i en mer inkluderande sjöfart. Samtidigt är föräldraskap och föräldraledighet en av de stora anledningarna att ombordanställda lämnar branschen.

I år fyller föräldrapenningen 50 år. När den introducerades signalerades att båda föräldrarna är viktiga i barnomsorgen. Ett jämställt uttag av föräldrapenning gav båda föräldrar förutsättningar att dela på omsorgsarbetet i hemmet och samtidigt bibehålla förvärvsarbete. På 50 år har 2 miljarder dagar med föräldrapenning betalats ut av Försäkringskassan, 83% av dessa till kvinnor (Försäkringskassan, 2024).

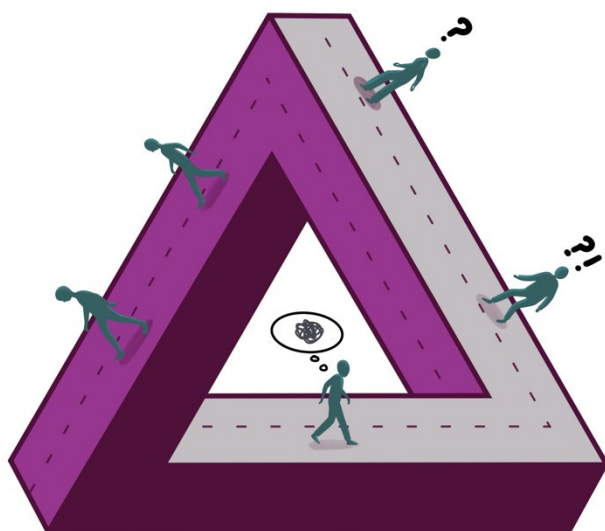
Sjöfarten som starkt mansdominerad bransch, där kvinnors avtryck med högt föräldraledighetsuttag ger än högre påverkan på jämställda uttag och i sin tur skapar obalans. En redan liten andel kvinnor kopplat med traditionella könsmonster medför alltså att branschen över tid dräneras på erfarna sjökvinnor. Samtidigt finns en trend i yngre generationer där män tar större plats i föräldraskapet, med högre närvaro på hemmaplan och ambition att nyttja fler pappadagar.

Den moderna föräldern sätter högre krav än tidigare på ett kombinerat föräldraskap med arbetsliv. Att undanröja hinder för ett aktivt föräldraskap till sjöss kan potentiellt sänka andelen som går iland och samtidigt öka attraktiviteten hos framtida ombordanställda. En typ av modernisering och mer attraktiv bransch är därför att möjliggöra föräldraskap med sjömanskap. Parallellt finns det goda förhoppningar om att öka jämställdheten bland ombordanställda med fler kvinnor ombord.

RISE har under 2023-2024 drivit projektet REDO2 med samarbetspartners från sjöfartsbranschen, med målsättning att tillsammans hitta metoder och verktyg i jakten på högre förståelse och insikt kring den sociala arbetsmiljön ombord.

Delprojekt nummer fem i projektet handlar om utmaningar i föräldraskapet i fråga om livspusslet och arbete till sjöss. Syftet var att identifiera hinder för jämställt föräldrauttag samt hinder i dagens lagstiftning och med hjälp av designmetodik ta fram förslag på ändringar. Detta har gjorts genom ett policylab, vars metodik beskrivs nedan.

Initialt var fokus på frågan om behörigheter; att ombordanställda riskerar att förlora sina behörigheter vid föräldraledighet och att det skulle vara en av anledningarna till att män inte tar ut så lång föräldraledighet och att kvinnor tenderar att lämna livet ombord i samband med föräldraskap. Vi ser dock att medan frågan om behörigheter är enklare än väntat, så är frågor om utmaningar och möjligheter mer komplex. Den här delrapporten tar upp dessa aspekter, och går igenom relevant policy på området.



*Figur 1: Frågor om utmaningar och möjligheter kring att vara ombordanställd förälder är mer komplex än en fråga om att behålla behörigheter.*

## Vad är ett policylabb?

Ett policylabb är ett forum där aktörer med kompletterande perspektiv möts för att gemensamt utforska, utmana och utveckla en komplex frågeställning med utgångspunkt i policy.

Policy kan beskrivas som ett försök av en aktör att förändra någon annans beteende, och visar därmed på en gränsyta mellan aktörer. Det sträcker sig från EUs och FN:s regelverk, svensk lagstiftning och myndighetsföreskrifter, rättsfall och propositioner, riktlinjer och allmänna råd, standarder och branschöverenskommelser, avtal och kontrakt, till överenskommelser i en familj om lördagsgodis.

En policy kan utvärderas utifrån hur länge den står sig, vems intressen den återspeglar, om den fungerar i sin kontext och om den når vad den syftar till. Att adressera en utmaning på policy-nivå innebär därför att förstå dessa olika intressen, vem som har makt att påverka en fråga, vilka oklarheter eller oreglerade områden som finns i systemet – vilket i sin tur öppnar upp för möjligheter där olika aktörer kan behöva ta nya sorters ansvar. Målet med ett policylabb är att bringa klarhet och identifikation av handlingsutrymme.

I REDOs policylabb kring föräldraskap och livspussel har representanter från nedanstående organisationer deltagit:



## Processbeskrivning

Policylabbets metodik är design-inspirerad, vilket innebär att man utgår från människors behov, systemförståelse, kritiskt ifrågasättande av problemformuleringar, och ett samskapande, visuellt arbete i korta cykler för att bidra till meningsfulla och robusta lösningar.

För att skapa förståelse gäller det att undersöka behov utifrån både ombordanställda föräldrars och arbetsgivares perspektiv. Vi tittar på kontext och system med fokus på upplevelse och uttalade behov. Nästa steg är att syntetisera, skifta perspektiv, hitta rotorsaker och alternativa problem. Tillsammans utforskar vi relevanta frågeställningar. En prototyp kan vara en lösningsidé som man gemensamt skissar fram, i det här fallet delande och utvecklande av goda exempel för inspiration och best practice. Det sista steget innebär att testa tidiga lösningar för att ytterligare utforska uttalade antaganden och skapa koncept; ett steg för feedback och för att konkretisera idéer.

I det aktuella policylabbet genomfördes fyra workshops under perioden oktober 2023 till januari 2024.

- 1) Kartläggning behov, utmaningar, behörighetskrav, policy
- 2) Utforska och ifrågasätta problem & frågeställningar
- 3) Goda exempel, skapa idéer för struktur, utbildning, normarbete
- 4) Feedback insikter & modeller, konkretisera idéer och vägar framåt

## Avgränsning, identifierade behov och utmaningar

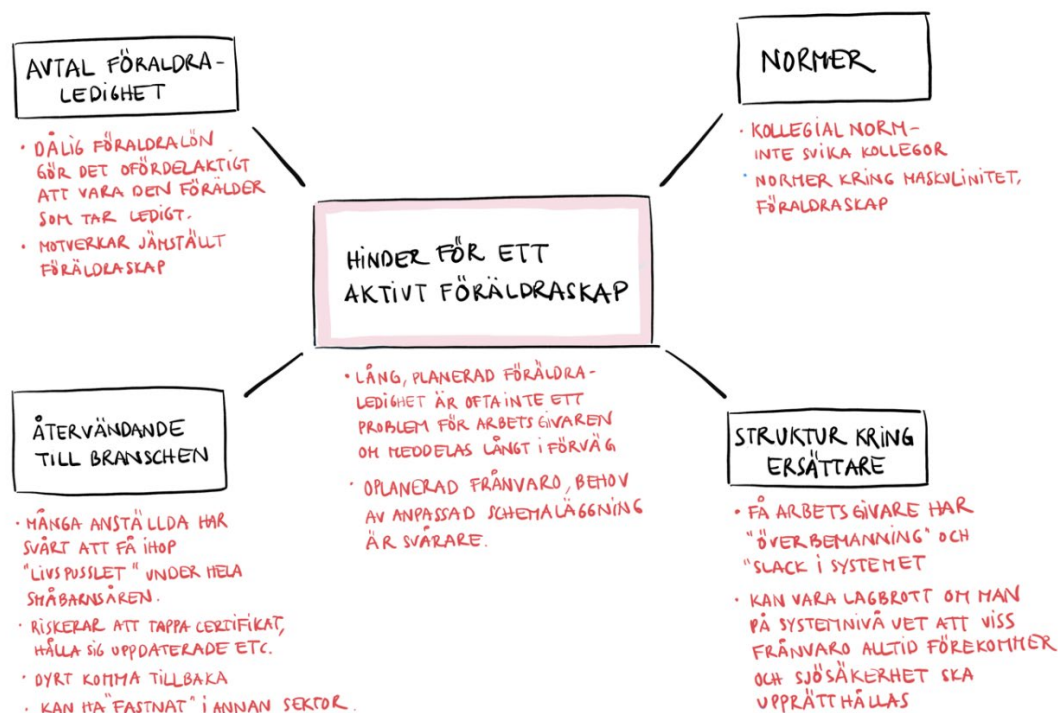
**Avgränsning:** Föräldraledighet i detta labb avgränsas till rätten till föräldraledighet reglerad av svensk lag: en arbetstagare har som förälder rätt till ledighet och som utgångspunkt gäller svensk lag på svenskflaggade fartyg. För att få rätt till ersättning för föräldraledigt kräver Försäkringskassan att barnet bor i ESS och ingår i socialförsäkringssystemet. Det kan konstateras att ett svenskflaggat fartyg omedelbart blir mer attraktivt som arbetsplats ur ett föräldraledighetsperspektiv, då föräldraförsäkringen kan nyttjas.

**En initial hypotes** var att problem med att upprätthålla behörigheter var den stora orsaken till att föräldrar inte fortsätter att arbeta till sjöss. En regelverksgenomgång visade dock att ur behörighetssynpunkt ser det inte ut som att nuvarande regler och lagar ställer till det; det krävs relativt lite sjötid för att uppdatera sina behörigheter. Problem uppstår endast i samband med upprepad föräldraledighet (t ex flera syskon på kort tid). De mekanismer som försvårar föräldraskap till sjöss finner vi snarare i frågor där arbetsgivare och arbetsmarknadens parter har möjligheter att göra insatser om vilja finns.

**Från arbetsgivarens perspektiv** så är en längre sammanhållen tidigt kommunicerad föräldraledighet ofta inte ett stort problem om inte kompetensen är mycket specifik. Öväntad frånvaro är svårare, såsom vård av barn (vabb) vilket är i princip omöjligt om det inte handlar om allvarliga akuta fall.

**Från arbetstagarens perspektiv** ser vi att i de fall det saknas en struktur kring avlastning i hemmet (t ex partner, morföräldrar, etc.) så kan det lätt bli en ohållbar situation. Den underlättas inte av starka kollegiala normer kring att ställa upp för kollegorna, vilket kan skapa hög friktion, skuld känslor, stress och överarbete. Det verkar alltså som att småbarnsåren är en större utmaning än när barnen är riktigt små om det saknas strukturer för ersättare. Då många ser behörighet som en identitetsfråga, ett misslyckande att förlora, kan sjötid i land vara ett alternativ för vissa.

**Arbetsgivaren har nycklarna.** Det förefaller att arbetsgivaren innehar stort handlingsutrymme i frågan, t ex i form av anställningsavtal, arbetsätt och strukturer som medger möjlighet till ersättare när en medarbetare är frånvarande. Även aktivt arbete med normer och kultur som främjar en omhändertagande föräldraroll är viktigt då acceptansen för detta kan vara låg idag inom sjöfarten. En tydlig målsättning är att vara en attraktiv arbetsgivare som uppmuntrar till och möjliggör ett attraktivt föräldraskap. Följande skiss sammanfattar utmaningar och dilemman som ofta uppstår, kopplat till ett antal huvudteman, som också innehåller nycklar till förändring:



Figur 2: Ersättning vid föräldraledighet, normer på arbetsplatsen, struktur för ersättare vid frånvaro och svårighet att återvända om en väl gått i land ses som teman i diskussion om ett aktivt föräldraskap.



## Aktuell och relevant policy

Den här sektionen ger en överblick över vad vi ser som relevant policy. Här presenterar vi ett sammandrag som inte är ordagrant återgivet. Detaljerna kan man få genom att läsa respektive policy (se länkar i slutet av dokumentet).

Svensk lag för föräldraledighet gäller för svenskflaggade fartyg. Svenskar som seglar under annan flagg kan ha rätt till föräldraledighet utifrån flaggstatens regler. Det kan förekomma bilaterala överenskommelser men de har vi inte undersökt.

Det är skillnad på att ha rätt att vara föräldraledig och att få ersättning (och till vilken ersättningsnivå). Vi har tittat på rätten till föräldraledighet utifrån föräldraledighetslagen, inte ersättningsnivåerna (se t.ex. Socialförsäkringsbalken för ersättning vid föräldraledighet). Som arbetsgivare kan man ge förmånligare villkor än de lagstadgade om man vill (t.ex. genom kollektivavtal som ger påslag på ersättningen när föräldraledighet tas ut och/eller extra dagar vid födsel o.s.v.).

Svenska sjöfarare på svenskflaggade fartyg har rätt att vara föräldralediga (såsom viss ledighet under graviditet, vabb, planerad ledighet osv). Som arbetsgivare bör man arbeta för att de anställda är trygga i att utnyttja den rätten. Hur man gör det beror på rådande kultur, besättningens sammansättning, tillgängliga resurser osv. Men man kan inte slå ifrån sig genom att hänvisa till att de flesta i besättningen är äldre, män, filippinare, och att hänsyn även måste tas till "familjen ombord".

## Lagen om föräldraledighet

Föräldraledighetslag (1995:584) gäller i Sverige, och fartyg som har svensk flagg. Det finns sex former av föräldraledighet för vård av barn:

- Graviditetsledighet (i samband med förlossning)
- Hel ledighet med eller utan föräldrapenning
- Delledighet med föräldrapenning
- Delledighet utan föräldrapenning
- Ledighet med tillfällig föräldrapenning (här ingår t.ex. tillfällig vård av barn, VAB)
- Ledighet med omvårdnadsbidrag

## Kollektivavtal

I kollektivavtal kan vissa avvikelser från lagen om föräldraledighet göras, t.ex. om ledighetens förläggning. Men ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen (Föräldraledighetslag (1995:584) 3§).

*Det finns alltså inga specifika undantag för sjöfolk, men ett kollektivavtal kan detaljera hur ledigheten får genomföras.*

## Förordning om behörigheter för sjöpersonal (2011:1533)

Förordning om behörigheter för sjöpersonal (2011:1533) reglerar att ett behörighetsbevis är en särskild handling och gäller för en tid av högst fem år (6 kap). Regler kring behörigheter ska överensstämma med kraven från IMO och STCW (internationell konvention om normer för sjöfolks utbildning, certifiering och vakthållning).

Vidare enligt Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utbildning och behörigheter för sjöpersonal (TSFS 2011:116) så får myndigheten meddela ytterligare föreskrifter om vad som krävs för att få giltighetstiden för ett behörighetsbevis förlängd. Giltighetstiden kan förlängas om innehavaren har tjänstgjort minst ett år under fem års tid eller tre månader de sista sex månaderna av giltighetstiden (2 kap §17). Om Transportstyrelsen anser att andra arbetsuppgifter än tjänstgöring till sjöss är likvärdiga kan de tillgodoräknas. Har man varit ledig kan man också gå behörighetsförlängande kurs (se bilaga 1 till TSFS 2011:116).

*Sjöfolk som är föräldralediga mindre än fem år i sträck tappar inte sin behörighet på grund av den föräldraledigheten. Relativt lite tid ombord krävs för att upprätthålla behörigheten. Sedan kan en kombination av omständigheter vara extra besvärliga för individen, såsom föräldraledighet som direkt följd av längre sjukdom osv.*

*Transportstyrelsen håller på att se över vad som kan vara likvärdiga arbetsuppgifter och därmed tillgodoräknas (t.ex. tjänstgöring i land som är nära kopplat till ett fartygs drift). I framtiden kan eventuellt innovativa tjänster (t.ex. fjärrmanövrering från land) påverka vad som anses som likvärdiga arbetsuppgifter.*

## Pågående arbete om utbildning för sjöpersonal

Svensk Sjöfart har ett pågående arbete om ett utbildningspaket med säkerhet, special- och grundläggande kompetens (dvs både behörighetsförlängande respektive andra kurser) med omställningsstöd (se Svensk Sjöfarts rapport tillsammans med Göteborgs universitet).

Det finns olika typer av utbildning: behörighetsförlängande respektive specialbehörighet (t.ex. livsmedelshygien, brandbekämpning, polarerfarenhet etc.)

Vem som får ge utbildning beror på vilken kompetens som ska styrkas eller uppdateras. Idag ges behörighet för sjöbefäl vid Chalmers tekniska högskola och Linnéuniversitetet, då endast de har rätt att examinera sjöbefäl.

## Slutsatser aktuell policy

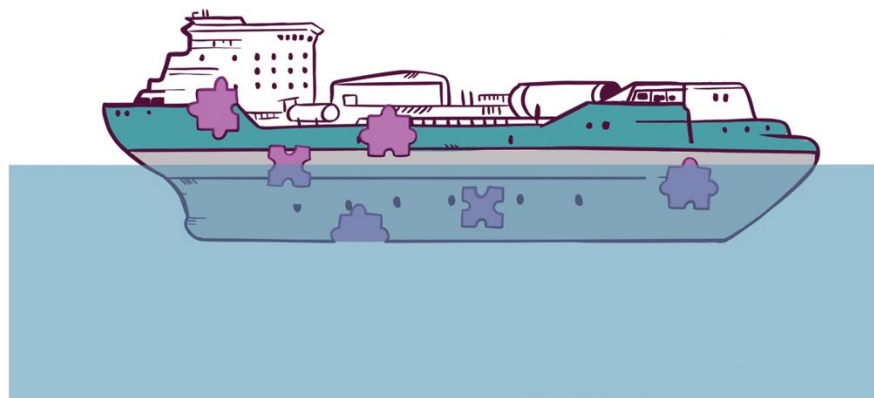
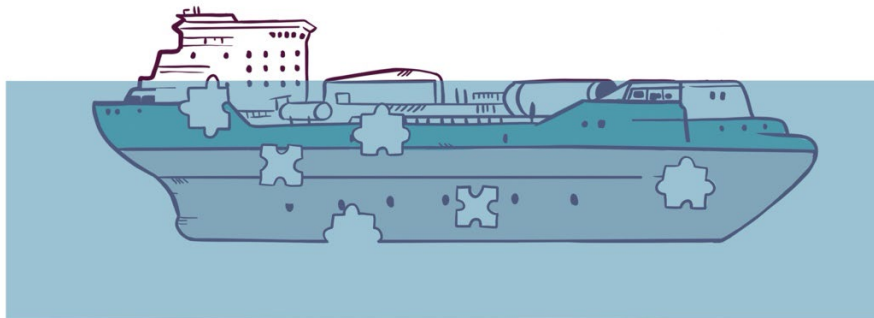
Sjöfolk på svenskflaggade fartyg har samma rätt som de i land att vara föräldralediga. Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer kan genom kollektivavtal påverka hur föräldraledighet planeras och genomförs. Ett exempel är Poolavtalet mellan SEKO och Sjöfartens arbetsgivareförbund §1 Mom. 3

Ersättningen vid föräldraledighet kan variera utifrån sjukpenninggrundande inkomst, extra ersättning genom kollektivavtal och andra förmåner. Det finns fler frågor som policylabbet inte undersökt, som rätten till förskola, hur tiden på förskola disponeras utifrån skiftets karaktär, hemmavarande syskon osv. Till det kommer kulturella frågor såsom normer ombord och på land. De frågorna kan påverka möjligheten att realisera sin rätt till ledighet i praktiken.

Om både arbetstagaren och arbetsgivaren vill så går det att planera föräldraledigheten så att innehavaren av behörighet uppfyller kraven för förlängning och på så sätt behåller sin behörighet. Då kan den föräldralediga återgå i samma tjänst som innan föräldraledighet om så önskas. Ett exempel är Färjeavtalet mellan SEKO och Sjöfartens arbetsgivareförbund §7 Mom. 12.

## Rekommendationer

Att skapa en attraktiv arbetsplats som uppmuntrar och möjliggör ett jämställt föräldraskap genom t.ex. en vikariepool, utbildning kring jämställt föräldraskap och fördelaktiga kollektivavtal, ser labbet som framgångsfaktorer. Ombordanställda ska inte behöva hamna i lojalitetskonflikter när kollegor är föräldralediga eller vabbar, och den föräldraledige eller vabbande föräldern ska inte behöva oroa sig för kollegornas arbetssituation. Det är arbetsgivarens ansvar att skapa ”ett skepp som flyter”.



*Figur 3: Det gäller att arbetsgivaren tar ansvaret för ersättare så att ”skeppet flyter” även vid frånvaro.*

Att kommunicera möjligheterna till föräldraledighet på ett öppet sätt gör att anställda så småningom ska känna trygghet i sin rätt till ett aktivt föräldraskap. Undersöka, analysera och identifiera aktiviteter som kan undanröja hinder för ökat uttag av föräldraledighet och bryta normer om förväntan kring uttag av föräldradagar är också aktiva åtgärder som identifierats, samt att lyfta och synliggöra goda exempel, förebilder och informella ledares goda intryck. När förnyelse av certifikat ändå är aktuellt så finns också frågan om kostnaden för att göra detta, vilket idag ensidigt ligger på arbetstagaren.

En attraktiv arbetsgivare som uppmuntrar och möjliggör ett aktivt föräldraskap har goda chanser att attrahera framtidens ombordanställda.

#### Alternativa arbetsuppgifter och förläggning

Flera av problemen som identifierats är av praktisk natur, dvs det är svårt att vara hemifrån under en längre period, eller att vabba med kort varsel. Goda exempel på hur man kan underlätta en fortsatt tjänst under småbarnstiden är kortare törnlängd och administrativa tjänster i land. Ytterligare förslag var att möjliggöra byte av eller delande av tjänster

#### Bättre struktur kring ersättare vid planerad och tillfällig föräldra-ledighet

När rederier har strukturerade resurser i sin bemanning möjliggörs en föräldraledighet utan samvetsqual mot hem och arbetsgivare. På så vis undviks lojalitetskonflikter jämte kollegor. En enskild arbetsgivare har möjlighet att ordna lämpliga strukturer om det prioriteras strategiskt. Inom den egna organisationen, tillsammans inom branschen eller tillsammans med andra branscher.

#### Arbeta aktivt med normer

Om en förutsättningslös föräldraledighet ska vara möjlig behöver de kollegiala normerna avseende föräldraskap finnas på plats. En förutsättning till ett aktivt föräldraskap bygger dels på strukturerat bemanningssystem, men också kollegial empati. Labbet identifierar befäl och informella ledare som viktiga i denna process.

#### Avtal för föräldraledighet

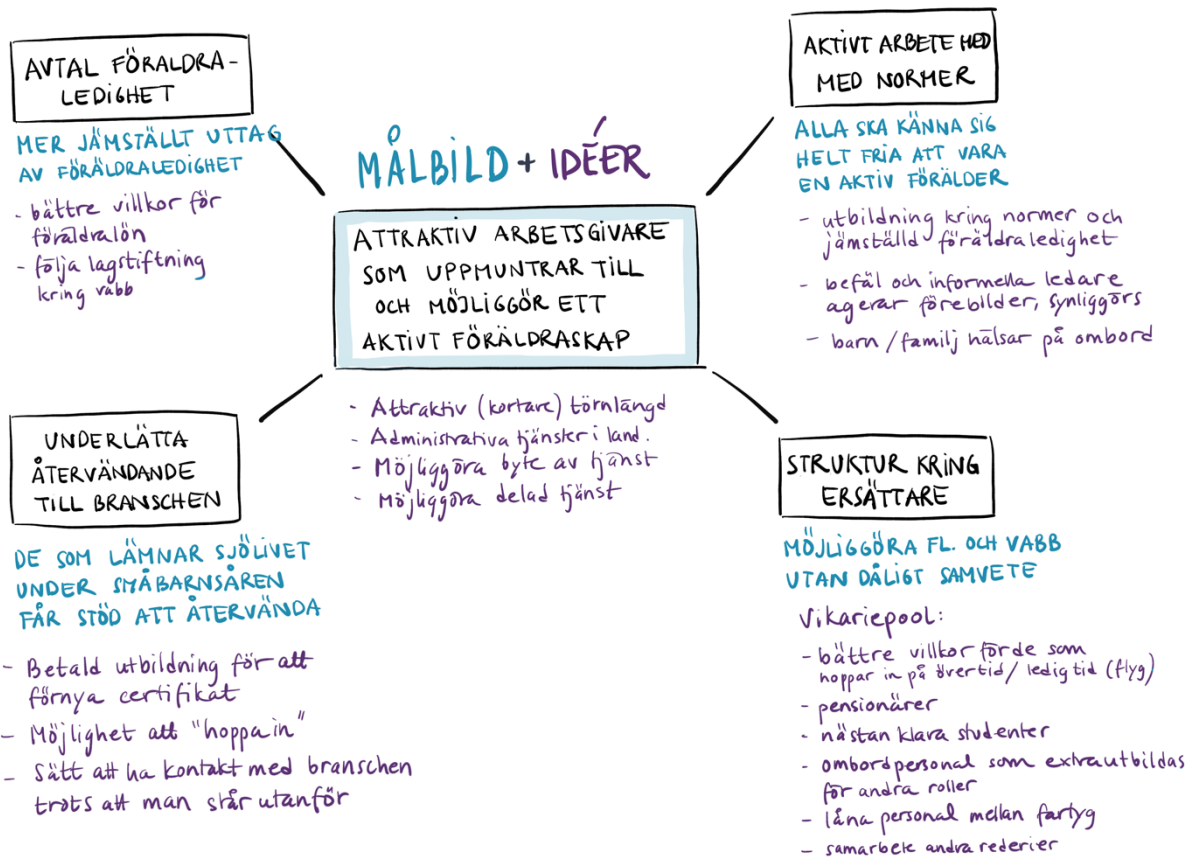
Idag har ombordanställda på svenskflaggade fartyg rätt att vara föräldralediga likt landanställda. Att arbeta med kollektivavtalen ger en möjlighet att strukturera hur föräldraledigheten planeras och genomförs. Däremot kan inte rätten till föräldraledighet skrivas bort.

Labbet identifierar att kollektivavtal och organisation och struktur kring föräldraledighet, särskilt tillfällig föräldraledighet, kan såväl motverka som bidra till (ett ökat och därmed mer) jämställt föräldrauttag.

#### Underlätta för återvändare till branschen

Labbet identifierar frånvaro av stöd i återvändande till branschen efter en tids föräldraledighet. Det kan vara viktigt att ha kortare avstämningar eller inhopp med arbetsplatsen under frånvaro, för att behålla gemenskap och kompetens. Arbetsgivaren kan i många fall bära kostnaden för utbildningar som behövs för behörighet, men dagens behörighetskrav är förenliga med föräldraledighet, om både arbetsgivare och arbetstagare vill.

Följande skiss sammanfattar de rekommendationer som policylabbet landade i, samt idéer som togs fram:



Figur 4: Målbilden som labbet arbetade fram handlar om mer jämställt uttag av föräldraledighet, att alla ska känna sig fria att vara en aktiv förälder och att de som lämnar livet ombord under småbarnsåren får stöd att återvända samt att hitta strukturer för ersättare för att möjliggöra föräldraledighet och vård av barn utan dåligt samvete.

## Referenser

Föräldraledighetslag (1995:584)

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584\\_sfs-1995-584/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/)

Förordning om behörigheter för sjöpersonal (2011:1533)

<https://www.transportstyrelsen.se/sv/om-oss/dina-rattigheter-lagar-och-regler/forfattningssamling/bestall-forfattningar/>

Transportstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om utbildning och behörigheter för sjöpersonal (TSFS 2011:116). 2 kap. Förlängning av giltighetstid

<https://www.transportstyrelsen.se/sv/om-oss/dina-rattigheter-lagar-och-regler/forfattningssamling/sok-ts-foreskrifter/details?RuleNumber=2011:116&ruleprefix=TSFS>

Socialförsäkringsbalken för ersättning vid föräldraledighet

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110\\_sfs-2010-110/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/)

Färjeavtalet mellan SEKO och Sjöfartens arbetsgivareförbund §7 Mom. 12.

[https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2023/sjo/farjeavtalet\\_2023\\_webb.pdf?ts=8db76645b158000](https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2023/sjo/farjeavtalet_2023_webb.pdf?ts=8db76645b158000)

Poolavtalet mellan SEKO och Sjöfartens arbetsgivareförbund §1 Mom. 3.  
Samma dokument som färjeavtalet, med start på sida 59.

[https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2023/sjo/farjeavtalet\\_2023\\_webb.pdf?ts=8db76645b158000](https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2023/sjo/farjeavtalet_2023_webb.pdf?ts=8db76645b158000)

NRIA Sjöfart (2021). Nationell agenda för sjöfartsforskning och -innovation. Göteborg, Sverige: Lighthouse: Swedish Maritime Competence Centre.

<https://lighthouse.nu/sv/verksamhet/nria-sjoefart-2021?highlight=WyJucmlhIIO=>

Hägg, M., Hartler, J., Olinderson, F., Pundars, B., & Eliasson Ljungklint, J. (2023). Framtida behov av sjöbefäl. Göteborg, Sverige: Lighthouse: Swedish Maritime Competence Centre.

[https://lighthouse.nu/images/Rapporter/Framtida\\_behov\\_av\\_sjo%CC%88bafa%CC%88l.pdf](https://lighthouse.nu/images/Rapporter/Framtida_behov_av_sjo%CC%88bafa%CC%88l.pdf)

Försäkringskassan (2024), En historisk översikt av föräldrapenning, Korta analyser 2024:2

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.55c9e2a718ec99c311a46/1713244153025/en-historisk-oversikt-av-foraldrapenning-korta-analyser-2024-2.pdf>



