

sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 5 SEPTEMBER 2017 ÅR 140 6

REPORTAGET LOTSAR

Det bästa av två världar

INTERVJUN TED BÅGFELDT

**Oroad över söktrycket
till högskolorna**

NYHETER

Arbetsstillfällena försvinner

JÄMSTÄLLD SJÖFART

LOVISA TYCKER ATT FRÅGAN BORDE AVDRAMATISERAS

Dyrt sätt att spara Sarf!

SEPTEMBER

De senaste siffrorna från Arbetsförmedlingen visar att de flesta av våra medlemmar är i arbete. Det finns endast tio maskinbefäl att tillgå som är uppsatta på förmedlingen. Av dessa har fyra personer behörigheten klass V, det vill säga relativt nyutexaminerade. På nautikersidan är antalet något större men ändå historiskt låga, här finns nio personer med klass V. Det är mycket viktigt att dessa nio nautiker plus de fyra maskinbefälen snarast kommer i arbete till sjöss annars finns en uppenbar risk att branschen förlorar



MIKAEL HUSS

dessa. Då det gäller intendenturbefäl har vi ingen tillförlitlig statistik, men utifrån de rapporter vi har fått torde det inte finnas några arbetslösa. På manskapssidan är det också mycket låga siffror, inga kokkar eller motormän finns att tillgå.

Detta är mycket positivt. Det är få branscher som har så låg arbetslöshet och det borde alltså vara mycket attraktivt att söka sig till sjöss. Men antalet sökande till både sjöbefälsskolor och sjömansskolor är på tok för få. Som det ser ut kommer inte ens alla tillgängliga platser att besättas med nya elever. Läs intervjun med Ted Bågfeldt på Sjöfartshögskolan i Kalmar på sidan 16.

Som redare skulle jag bli nervös inför framtida rekryteringar och för oss är det obegripligt att Sarf i detta läge förhandlar bort den lilla ersättning som eleverna haft under sin ombordperiod. Avtalet där ersättningen numera gjorts frivillig, heter egentligen "Avtal för högkolestuderande som fullgör fartygsförlagd utbildning" och är ett avtal mellan Sjöfartens Arbetsgivareförbund och Seko angående löner och allmänna anställningsvillkor för studerande inskriven vid sjöfartshögskola som under sin fartygsförlagda utbildning ombord anställs för fartygsarbete i befattning inom Seko's avtalsområde.

Det så kallade elevavtalet är alltså tecknat mellan Sarf och Seko Sjöfolk, eftersom det arbete som eleverna i huvudsak utför är att kategorisera som manskapsarbete. Avtalet gäller för elever som arbetar ett visst antal timmar under sin ombordförlagda utbildningstid. Sjöbefälsföreningen är alltså inte part i detta avtal och vi blev därför inte inbjudna till förhandlingarna. Vi blev inte ens informerade att det skulle bli ändringar i avtalet, trots att de flesta elever är medlemmar hos oss och alltså i högsta grad påverkas av denna förändring.

Redarna skickar med detta negativa signal till ungdomarna, de presumtiva sjömännen, vilket motverkar rekrytering till sjöfartyrket.

Det har även tidigare funnits problem med för få praktikplatser ombord och redarna har krävt att både sjömans- och sjöbefälsskolorna ska begränsa intagningen av elever.

Inte nog med att det är svårt och besvärligt för eleverna att få sina praktikplatser, vissa redare sätter upp egna regler som ytterligare begränsar möjligheten att få ut elever, till exempel minimiålder 18 år för att komma ombord. Hur i hela världen ska då sjömansskoleeleverna komma ut och få ombordpraktik?

Sjöbefälsföreningen och Seko är inte heller helt oskyldiga eftersom vi medverkat till att sprida negativa signaler genom att lyfta fram de svårigheter branschen har, detta i syfte att få bättre villkor för sjöfarten.

Vi försöker hela tiden hjälpas åt för att få bättre regler, men våra statsmakter har en förmåga att lyfta in texter i författningarna som ger branschen begränsningar och när sjöarbetsmarknadens parter uppmärksammar hur tokigt det kan bli, uppfattas detta av omvärlden som att det inte finns någon positiv framtid inom sjöfarten.

Redarna har ett krav från statsmakterna att ställa utbildningsplatser till förfogande på sina svenskflaggade fartyg för att få del av rederistödet. De får dessutom viss ersättning för att ta emot elever på utlandsflaggade fartyg.

Förutsättningarna finns alltså, men det verkar inte som att viljan finns, speciellt om det kostar något. Risken är bara att det visar sig vara en dyr besparing, när det inte går att få tag i personal om några år.

12



sjöbefälen Nr 5

04 Nyheter

Arbetsstillfällena försvinner på svenska fartyg
Hjälp vid risk för kriminalisering
Faludden behåller antagligen trafiken

10 Fackligt

Stig Gustafsson tycker till om förhandlingsrätten
Vice ordförande har ordet
Fråga ombudsmännen

12 Reportaget: Häng med en lots

Nicklas Liljegren tycker att lotsjobbet är det bästa av två världar

16 Intervjun: Ted Bågfeldt

Lågt söktryck till utbildningarna oroar

20 Tema: Jämställd sjöfart

Maersk Line vill locka fler kvinnor
Rederierna har svårt att bryta könsbarriären
Färskt befäl vill ha större individfokus

28 Kultur/historia: Båtnamn

Bara fantasin begränsar

30 In English: Equal shipping

Strengthens recruitment of women

20



28



Utkommer med åtta nummer per år
Prenumeration 350 kr/år inkl moms
Årgång 6 Utgivningsdag 16 juni 2017

Ansvarig utgivare Mikael Huss

Redaktör Sofi Cederlöf, 08-518 356 50

Layout Redaktören i samarbete med Trydells Tryckeri

Adress Box 12100, 102 23 Stockholm

Besöksadress Sankt Eriksgatan 26, plan 4

Telefon 08-518 356 00 vx

E-post sjobefalen@sjobefal.se

Bankgiro 332-1478

ISSN 2001-3604

Tryck Trydells Tryckeri AB, Laholm 2017

Annonser Display i Umeå AB, 090-71 15 00
info@display-umea.se

Framsidesbild Lovisa Ekstrand trivs till sjöss efter ett år som styrman på Finnlines m/s Nordlink. Foto: Claes Hall

TS-kontrollerad upplaga 7 900 ex

MEDLEM AV **SVERIGES TIDSKRIFTER**

Arbetsstillfällena försvinner på svenska fartyg

Vart fjärde arbetsstillfälle för befälhavare på svenska fartyg försvann mellan 2011 och 2016. För styrmän, maskinbefäl och ekonomiföreståndare ser statistiken ännu dystrare ut. Män och kvinnor har drabbats ungefär lika hårt så andelen kvinnor i chefsställning ligger kvar kring 10 procent. TEXT JAN ÖSTLUND

I takt med att den svenska handelsflottan minskar går antalet utförda sjödagars samma väg. Den officiella statistiken över sjödagars på svenskregistrerade fartyg utgår från Transportstyrelsens sjömansregister där all mönstringspliktig personal registreras. Statistiken är jämförbar sedan 2011.

Under femårsperioden 2011–2016 minskade utförda sjödagars för ombordpersonal i chefsställning från 460 000 till 282 000 per år, eller med 39 procent. Det är varken sämre eller bättre än den samtidiga nedgången för övrig mönstringspliktig ombordpersonal.

Omräknat till utförda sjödagars per dag i genomsnitt är siffrorna lättare att tolka. Räknet så minskade ombordpersonalen i chefsställning från 1 260 sjödagars per dag 2011 till 774 sjödagars 2016. En minskning med 486 ombordanställda varje dag.

Befälhavare klarar sig bäst

Befälhavarna klarade nedgången bäst, men har ändå tappat 24 procent av sjödagarna. Styrmän, maskinbefäl och ekonomiföreståndare ligger sämre till med nedgångar på 40–43 procent. Statistiken för 2016 gjordes innan alla uppgifter kommit in, särskilt för ekonomiföreståndare kan värdet komma revideras uppåt senare. Fram till 2015 hade ekonomiföreståndare en utveckling som liknade befälhavare.

Könsfördelningen för personalen i chefsställning jämnades ut något på fem år. Andelen kvinnor ökade från 9 procent till 10 procent. Den totala könsfördelningen för mönstringspliktiga kvinnor och män ombord var samma 2016 och 2011, med 25 procent kvinnor och 75 procent män. Fördelningen har dock varierat lite upp och ned under mellantiden.

Både svensk och utländsk personal ingår i statistiken. De senaste åren har andelen personal på TAP-avtal minskat, vilket gäller både för personal i chefsställning och totalt. År 2011 var andelen TAP-personal totalt 30 procent och 2015 hade den gått ner till 24 procent. För personal i chefsställning var utvecklingen från 27 procent till 24 procent. Statistiken för 2016 är här för osäker för att redovisas.

Den minskande andelen med TAP-avtal kan vara en följd av att de fartyg som lämnat det svenska registret både har varit tillåtna att använda TAP och gjort det i högre grad än de fartyg som nu finns kvar. Lars Andersson, vd för Sjöfartens Arbetsgivareförbund har också en annan förklaring.

– Om det blir arbetsbrist på ett rederi är det TAP-personalen som känner av det först. Deras sexmånaderskontrakt förnyas då inte.

Både SARF och Svensk Sjöfart säger att de tror och hoppas på att antalet svensk-

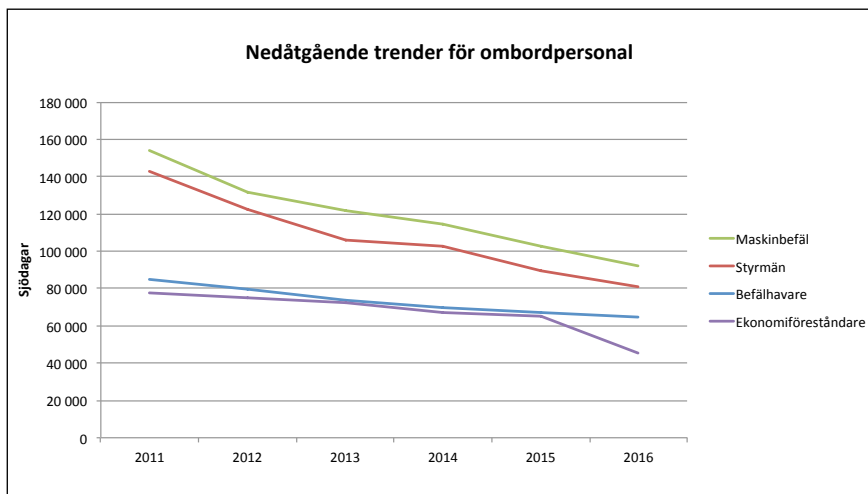
registrerade fartyg kommer att börja öka igen, tack vare de förändringar som gjorts på senare tid. De tror det blir svårt att få tillbaka de fartyg som redan lämnat Sverige. Själva bytet är förenat med stora kostnader och rederierna kan vara inlåsta i utländska tonnageskattesystem. Deras hopp står i första hand till att nybyggen som tas i bruk registreras i Sverige. SARF har fått en del frågor från såväl medlemmar som vissa utländska rederier, vilket tyder på att det kan vara på väg att hända.

– Förutsättningarna har inte varit bättre än nu, säger Lars Andersson. Sker det inte nu kan vi nog inte göra särskilt mycket mer.

Tror inte att det vänder fort

Christopher Pålsson som är vd på Lloyd's List Intelligence tror inte att det vänder så fort. Han säger att det måste finnas affärs- och ekonomiska förutsättningar för att det ska vända. Faktorer som kompetens, samspråkighet, kultur och säkerhet skulle kunna kompensera för vissa högre kostnader i en sammanlagd kalkyl.

Fotnot: Den något osäkra officiella statistiken för 2016 kommer troligen att revideras uppåt något vid nästa årspublicering. Statistiken för tidigare år har inte detta problem. Det förekommer att fartyg finns samtidigt även i utländska fartygsregister och då behöver det inte finnas sjödagars för det fartyget i sjömansregistret. J Ö



Hjälp vid risk för kriminalisering

Sjöbefälsföreningen är sedan årsskiftet med i Nautilus Federation, som är en internationell sammanslutning av olika befälsorganisationer. Ett av Nautilus Federations projekt för att stödja sina medlemmar heter JASON, Joint Assistance and Support Network. Det går ut på att ge stöd till sjömän som har råkat ut för en olycka eller incident och riskerar kriminalisering. Projektet är ett samarbete mellan medlemsförbunden och syftet är att säkerställa att de får en rättvis behandling i enlighet med relevanta IMO/ILO-riktlinjer. Nautilus Federation har startat en dygnet runt öppen stödlinje dit du kan ringa för att få hjälp.

Nautilus Federation har också tagit fram en enkät om autonoma fartyg. Enkäten skickas ut till medlemmar i respektive förbund och syftet är att få en samlad bild av medlemmarnas uppfattningar om autonoma fartyg för att kunna jobba vidare med frågan. Undersökningen kommer att avslutas den 30 september 2017 och därefter kommer resultatet spridas. Det är viktigt att så många som möjligt deltar för att vi ska få fram ett så rättvisande resultat som möjligt.

Gå in på vår hemsida, www.sjobefalsforeningen.se för att hitta länkar till enkäten och till Nautilus.

Lägenheterna i Spanien går inte att boka

Sjöbefälsföreningens två lägenheter i Spanien går just nu inte att boka. Anledningen är att de är i behov av renovering. Vi håller just nu på att utreda om lägenheterna ska säljas, med ett eventuellt inköp någon annanstans eller om de ska renoveras.

Glöm inte att boka stuga

För att vara med på lottningen av lägenheterna och stugorna i vinter så är sista anmälningsdagen den 15 september 2017. Gå in på Sjöbefälsföreningens hemsida och gör en intresseanmälan på den stuga och vecka du är intresserad av. Du får svar på om du har fått stugan eller inte så snart vi har hunnit göra sammanställningen.

Ansök till Herman och Sigrid Nyléns stiftelse

Fonden lämnar understöd till befälhavare och styrmän som på grund av sjukdom, arbetslöshet, höga boendekostnader eller stor försörjningsbörda är i behov av tillfällig ekonomisk hjälp. Sista ansökningsdag är 1 oktober. För mer information och ansökningsblankett, gå in på www.sjobefalsforeningen.se

STUDIESTART 3. JANUAR 2018 TILMELD DIG NU!

BLIV STCW SKIPPER NU! - *Gratis uddannelse i DK*

Vi uddanner: Fiskeskippere af 3. og 1. grad | Kyst- og Sætteskippere | Skibsførere

**HUSK vi har et stort udvalg i Maritime kurser GOC – ROC- LRC – ECDIS – SSO
- \$5, 6, 7 og 16 m.m. Vi er åbne for forespørgsler - Billige kursuser.**



Kuttervej 13 | 9990 Skagen
Tlf. + 0045 98 44 33 44
post@skipperskolen.dk
www.skipperskolen.dk

HAR DU VILJEN, KENDER VI VEJEN...
Har du fået lyst til en maritim uddannelse, så ring og hør mere



Faludden behåller antagligen trafiken

Troligtvis kommer Faludden AB, som nu bytt namn till Nya Skärgårdsbolaget 2017 AB, att få behålla trafiken i Stockholms skärgård fram till 31 december 2018. Det förslaget lades fram i slutet av augusti till trafiknämnden. Själva beslutet fattades dock efter den här tidningens pressläggning.

TEXT SOFI CEDERLÖF FOTO BENKT LUNDGREN

Faludden fick ett tillfälligt avtal då Skärgårdsbolaget 1, som hade avtalet innan, hotades av likvidation. Det avtalet löper dock ut den 15 oktober. Nu har trafikförvaltningen i Stockholms läns landsting skrivit ett tjänsteutlåtande där trafiknämnden föreslås godkänna en förlängning av avtalet till slutet av 2018.

– Vi har haft en dialog med övriga rederier inom Waxholmsbolaget och

utifrån det gjort bedömningen att vi inte kan få någon ytterligare prissänkning på avtalet. Kopplat till hänsyn till personalen och den korta tiden vi haft att teckna ett nytt avtal har vi valt att inte gå ut med en öppen förfrågan, säger Christian Hoffmann, presskommunikatör på trafikförvaltningen, till tidningen Skärgården.

Men alla aktörer anser inte att det har förts en dialog.

– Vi är givetvis väldigt intresserade av att få tillbaka vår trafik även under denna interimperiod, men inte blivit tillfrågade. Jag tror inte heller att personalen hade haft något att invända mot att deras tidigare arbetsgivare sedan 25 år skulle tillfrågas. Det här är ren antipati från SLL:s sida, säger Anna Öberg, vd på Stockholms sjötrafik som tidigare hade trafiken, till tidningen Skärgården. **SC**



Riskhantering i teori och praktik – Karläsare Tina Thörner inleder

På årets SAN-konferens tar vi grepp om något av det mest grundläggande i det systematiska arbetsmiljöarbetet ombord: Att identifiera och hantera risker. Vi inleder på högsta växel med den världsberömda rallykartläsaren, Tina Thörner, följt av en rad andra intressanta föredragshållare. Dagen avrundas med en gemensam buffé.

Hjärtligt välkommen!

Konferensen hålls **den 25 oktober** på Scandic Crown i Göteborg. Anmäl senast **den 6 oktober**. Inbjudan, program och anmälningslänk hittar du på SAN:s hemsida www.san-nytt.se. Deltagandet är kostnadsfritt. För mer information, kontakta Eva Ohlsson på Sjöfartens Arbetsgivareförbund, tfn 031-62 95 40 eller eva.ohlsson@transportforetagen.se



Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, SAN, bildades 1956 och är ett samarbetsorgan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. SAN verkar för att förbättra arbetsmiljön och öka säkerheten inom svensk sjöfart och fungerar som en knutpunkt för arbetsmiljöarbetet inom branschen. Nämnden ger finansiellt stöd till olika projekt, anordnar konferenser, delar ut arbetsmiljöpris och mycket mer. På www.san-nytt.se får du veta mer om oss.

Dags att premiera insatser för god arbetsmiljö!

I höst delar vi åter ut arbetsmiljöpriset för särskilt berömvärda arbetsmiljöinsatser ombord. Mottagare kan vara en grupp av människor eller en enskild person.

Inom SAN vet vi att det finns många goda krafter som verkar för bättre förhållanden ombord. Nu behöver vi din hjälp att hitta dessa, personer eller företag, inför utnämningen av 2017 års arbetsmiljöpristagare. Utmärkelsen består av 10 000 kronor samt ett SAN-standar och delas ut i samband med SAN-konferensen. Förslag på kandidater lämnas senast **den 1 oktober** till Eva Ohlsson: eva.ohlsson@transportforetagen.se eller Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, Box 404, 401 26 Göteborg.

**SAN PRISET
2017**

APROPÅ BTÖ:S UTFLAGGNING:



Stiftelsen Stockholms Sjöfartshotell med Sjöfartshotellet och Katarina Sjöfartsklubb

Erbjuder bra och billigt boende samt en mötesplats för sjöfolk

Vill du veta mer, ring eller kom och besök oss. Du är alltid välkommen! **Telefon 08-640 94 96**

E-mail katarina.sjofartsklubb@telia.com - www.katarinasjofartsklubb.com

Du hittar oss även på [facebook.com/Katarina.Sjofartsklubb](https://www.facebook.com/Katarina.Sjofartsklubb)

Besöksadress Glasbruksgatan 2, Porten ovanför Sjöfartshotelllets entré - **Hotellbokning** 08-517 349 80

Stiftelsen Sveriges Sjömanshus belönar Spillvärme blir ny energi

Sedan två sjöingenjörer på M/S Taipan hittade en metod att tillvarata spillvärme från kylarvattnet, behövs endast en hjälpmaskin vid hamnuppehåll. Innovationen har belönats med 10 000 kronor av Sjömanshusstiftelsen.

Med alla tänkbara faciliteter ombord är kryssningstrafiken en riktig energislukare. När Star Cruises M/S Taipan låg till kaj krävdes två av fartygets tre hjälpmaskiner för att upprätthålla servicen med poolrening, luftkonditionering, belysning, köksmaskiner med mera. Men förste fartygsingenjör, Fredrik Carlsson, och teknisk chef, Reine Jacobsson, insåg att det borde finnas möjligheter att minska generatorernas gångtimmar genom att ta tillvarata den spillvärme som kylarvattnet genererar.

– Vi gjorde ritningar och tog fram en plan för intjänande av investeringskostnaderna, säger Fredrik Carlsson. Sedan presenterade vi idén för rederiet som gav sitt godkännande.

”I den här värmen orkar man inte hålla samma tempo som på fartyg på nordligare breddgrader”

Att ta tillvara spillvärme från kylarvattnet är nuförtiden ganska vanligt och på nybyggen installeras den sortens återvinningssystem många gånger redan på varvet. På äldre fartyg kan det däremot vara svårt att hitta utrymme för den utrustning som krävs. På snart 30 år gamla M/S Taipan fungerade det, även om det var ett tidskrävande arbete.

– Det tog över ett år innan vi blev klara. Vi hade bara en reparatör och hela installationen gjordes under drift med ordinarie grundbesättning. Det mesta av materialet vi behövde fanns redan ombord, men vi fick beställa en värmeväxlare, lite rördelar och ventiler, berättar Fredrik Carlsson.



Teknisk chef, Reine Jacobssons (tv) och förste fartygsingenjör, Fredrik Carlssons, uppfinning sparar både miljö och pengar.

Sedan återvinningssystemet kom på plats värms allt varmvatten upp med hjälp av spillvärmen och ytterligare värmeväxlare har installerats. Fredrik Carlsson och Reine Jacobssons är båda kvar inom Star Cruises, men har bytt fartyg till M/S Superstar Libra, som går i trafik mellan Malaysia och Thailand. Även hon saknar system för värmeåtervinning, men där är det svårare att hitta en bra lösning, säger Reine Jacobsson.

– Vi har tittat på möjligheten att göra något liknande som på Taipan, men det är sämre med utrymme. Fast visst skulle det behövas. Det är alltid väldigt varmt i de här farvattnen och luftkonditioneringen går hela tiden.

Klimatet påverkar även besättningsnumerären.

– Vi är 56 man i maskin, berättar Reine Jacobsson. I den här värmen orkar man inte hålla samma tempo som på fartyg på nordligare breddgrader, och manskapet jobbar tio månader i sträck. Då krävs det mycket folk.

fredrik_ca@hotmail.com och reinej71@hotmail.com



STIFTELSEN SVERIGES SJÖMANSBUS

Belöning 2018

Sjömän är utmärkta problemlösare och gör ständiga förbättringar för att underlätta arbetet, höja säkerheten och öka trivseln ombord. Det är något vi gärna premierar. Har du gjort en förbättring eller känner du någon som gjort det? I så fall vill vi veta det.

Förslaget skall vara oss tillhanda senast 31 oktober 2017.

Läs mer om vår belöningsverksamhet på www.sjomanshus.se.

Stor ökning av antalet kvarhållna fartyg

Nya siffror från Paris MOU Port State Control, en organisation som består av 27 sjöfartsnationer, visar att antalet fartyg som hålls kvar i europeiska, ryska och kanadensiska hamnar har ökat. Under 2016 hölls 3,8 procent av alla fartyg som besökte regionen kvar, vilket är den högsta siffran sen 2011. Antalet fartyg som portförbjöds på grund av upprepade problem förra året var 20 stycken, mot 11 året innan.

– Under den stigande ekonomiska pressen kan redarna välja att ta genvägar där det går, för att få ner fartygets driftskostnad och för att vara konkurrenskraftig. Bemannning och underhåll är ofta områden där det går att välja, säger Richard Schiferli, generalsekreterare för Paris MOU.

Han menar att sjömän ofta får leva med fasansfulla arbets- och levnadsvillkor när vissa redare gör valet att köra med undermåliga fartyg. 16 procent av alla kvarhållningar berodde på dåliga arbets- och levnadsvillkor ombord. Den vanligaste orsaken till kvarhållning, 36 procent, hade att göra med brister i arbetet med hälso-, säkerhets- och olycksförebyggande. (TELEGRAPH)

Ny film visar på risken för it-attacker

Nu har en ny film släppts för att uppmärksamma problemet med it-attacker inom sjöfarten. Filmen heter "Be Cyber Aware at Sea" och riktar sig till alla som jobbar inom sjöfartsbranschen. Den visar hur lätt det kan vara för kriminella att sikta in sig på enskilda anställda och på så sätt få kontroll över företagshemligheter. Filmen har finansierats av NS-SLGlobal, the Oil Companies International Marine Forum (OCIMF), the Standard Club, City of Glasgow College och Teekay Shipping. För att se filmen, sök på "Be Cyber Aware at Sea" på Youtube. (TELEGRAPH)

Införandet av barlastkonventionen skjuts upp

IMO, International Maritime Organisation, har fattat ett beslut att ytterligare försena införandet av barlastkonventionen. Det var på ett möte med IMO:s marina miljöskyddskommitté som de antog ett förslag som kommer att skjuta upp deadline för att installera system för barlastrening med ytterligare två år. Det här innebär att vissa fartygsägare kan undvika att installera systemet upp till 20 år från att konventionen antogs, alltså till år 2024. Det är ett flertal länder som har begärt att deadline ska skjutas upp, till exempel Storbritannien, Liberia, Indien, Brasilien och Norge. De menar att det finns flera saker som ännu är osäkra, som prestandakrav, tillgänglighet på lämplig utrustning och tidsplanen för implementeringen. (TELEGRAPH)



Sjömanskyrkan Stockholm

Sjömanskyrkan i Stockholm

Vi finns lokaliserade i Frihamnen i Stockholm.

Våra verksamheter är

- Fartygsbesök i Stockholm, Södertälje och Nynäshamn.
- Läsrumsverksamhet
- Gudstjänstliv
- Diakoni
- Pensionärs och föreningsverksamhet

Besöksadress: Södra Hamnvägen 15
Telefon: 08-556 943 30
Mobil: 070-461 94 80
E-post: info@sjomanskyrkan.com
Hemsida: www.sjomanskyrkan.com



SJÖSPORTSKOLAN

Swedish Maritime Academy

Effektiva och prisvärda kvalitetskurser

Fartygsbefäl VIII (7 dgr.) Handh. snabba fartyg
Maskinbefäl VIII (4 dgr.) Basic Safety Training
BTM, CRM, ROC (2 dgr.), GOC, ECDIS (3 dgr.)

www.sjosportskolan.se

Boka din annonsplats med mig!

Linnea Olsén
090-71 15 16

linnea.olsen@display-umea.se



DISPLAY

Hamnarbetarförbundet och förhandlingsrätten

Kan en arbetsgivare vägra att förhandla med en facklig organisation? Har en arbetsgivare rättslig skyldighet att träffa ett kollektivavtal om facket kräver det? Juristen Stig Gustafsson reder ut vad som gäller.

När dessa frågor uppkommer handlar det oftast om en enskild arbetsgivare som inte är medlem i någon arbetsgivarorganisation. Ibland inträffar den situationen att en arbetsgivarorganisation vägrar förhandla med en facklig organisation. Det har då på den fackliga sidan vanligen handlat om en utbrytning ur en etablerad fackförening som redan har ett kollektivavtal med arbetsgivaren.

Ett exempel är Hamnarbetarförbundet som sedan flera år har en pågående konflikt i containerhamnen i Göteborg om rätten att träffa ett eget kollektivavtal. Företaget som driver containerhamnen – APM Terminals – har sedan länge ett kollektivavtal med Transport. Som påtryckning på arbetsgivaren använder sig Hamnarbetarförbundet av övertidsblockader och andra åtgärder mot företaget – helt lagligt eftersom det råder ett avtalslöst förhållande och därmed inte heller fredsplikt.

Ingen rätt till kollektivavtal

Redan 1969 prövade Arbetsdomstolen (AD) en tvist rörande Lotsförbundet – som var en utbrytning ur TCO-S – och som strejkade för att få ett kollektivavtal till stånd med staten. AD fann dock att lagreglerna om förenings- och förhandlingsrätt inte gav stöd för yrkandet om rätt att få träffa ett kollektivavtal. Statens dåvarande arbetsgivarorganisation –

Statens avtalsverk (SAV) – förklarade att man bara ville sluta kollektivavtal med de stora huvudorganisationerna. En splittring på arbetstagarsidan skulle kunna medföra risker för arbetsfreden, framhöll SAV.

Ett likartat fall kom under AD:s prövning 1972 då Lokmannaförbundet, som var en utbrytning ur det dåvarande Järnvägsmannaförbundet, ville få ett eget kollektivavtal. AD gjorde samma bedömning som i lotsmålet – lagens regler gav inte stöd för Lokmannaförbundets yrkande. Förbundet gick då vidare till Europadomstolen och hävdade att domen var en kränkning av den europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna. Europadomstolen fann dock i sin dom att någon kränkning av konventionen inte förekommit. Domen bygger på tanken att SAV fullföljde ett lojalt syfte med sin politik att begränsa antalet organisationer man slöt kollektivavtal med.

Arbetsgivare har alltså rätt att vägra träffa kollektivavtal även om parterna är överens om innehållet i stort om han anser det vara en fördel att begränsa antalet avtalslutande parter.

Vad är förhandlingskyldighet?

I Medbestämmandelagen (MBL) anges vad förhandlingskyldigheten innebär: Den som är förhandlingskyldig ska själv eller genom ombud infinna sig vid sammanträde och där, om så behövs, lägga fram motiverat förslag till lösning av den fråga som det gäller. Syftet med en förhandling är ju att parterna ska försöka komma överens. Därför krävs det av båda parter att klart ange sin ståndpunkt och skälen för denna. Parterna ska alltså gå in i sakliga överläggningar och aktivt verka för en lösning.

Att en part kanske anser sin ståndpunkt uppenbart riktig är inte något som befriar denne från att gå in i realförhandling. Däremot har en part som angett sin ståndpunkt inte ansetts skyldig att bemöta motpartens ståndpunkt när skälen för ståndpunkten inte redovisats.

När det gäller löne- och allmänna anställningsvillkor har – som AD uttryckt det i en dom - ”förhandlingsväsendet på arbetsmarknaden blivit så inarbetat att parterna närmast känner det som en plikt att komma till en uppgörelse även om det skulle kräva eftergifter”. Eftersom vårt rättssystem innebär att det råder avtalsfrihet finns det däremot ingen rättslig skyldighet att träffa avtal. Detta har AD slagit fast i flera domar.

Utredning kan rubba balansen

Regeringen har nyligen tillsatt en utredning som har i uppdrag att överväga begränsningar i fackens rätt att vidta stridsåtgärder. Bakgrunden verkar vara Hamnarbetarförbundets konfliktåtgärder som ju innebär att ett företag som redan är bundet av kollektivavtal drabbas av stridsåtgärder. Regeringen anser att detta är en brist i systemet som behöver rättas till.

Att tillsätta en utredning med syfte att ändra en så central lagstiftning – som fungerat väl sedan 1928 – med anledning av Hamnarbetarförbundets åtgärder är dock närmast att jämföra med att skjuta mygg med kanoner. Det handlar idag egentligen bara om två fackliga organisationer, Hamnarbetarförbundet och syndikalisterna (SAC). Det är dessutom mycket känsligt att gå in och ändra i reglerna om stridsrätten eftersom det rubbar balansen och kan få oförutsedda konsekvenser. **S G**

LÄS DE SENASTE NYHETERNA PÅ
www.sjobefalsforeningen.se

Vice ordförande har ordet

En fredag förmiddag strax innan sommaren och högsäsongen var jag med om en händelse som fortfarande får mig att dra på smilbanden när jag tänker på den. Jag önskar någon filmat (med ljud) så man kunde ha att skratta och le åt, då man har dåliga dagar på jobbet eller bara behöver lite positiv uppmuntran.

Hela besättningen, från alla avdelningar, iklädda uniformer (då det var strax innan avgång och påsläpp av pax), höll under nästan en timme på att utföra diverse stretchövningar och liknande med hjälp av instruktören och löneadministratören Anette som guidade oss igenom övningarna. Orsaken bakom övningarna var en riskanalys ombord på ett fartyg och åtgärdsförslag från företagshälsovården. Övningarna och instruktionerna var framtagna av vår instruktör Anette. Stående, liggande, skrattande, kvidande, det var en mycket intressant syn, och alla bjöd på sig själva. Det var även skönt att veta att jag inte är ensam om att inte nå mina tår eller ha vissa muskelgrupper som missköts under alla år i arbetsskor och på hårda däck... Sedan kommer den stora utmaningen, att man skall ta tag i sin träning själv och komma ihåg att utföra rörelserna. Men instruktionerna vi fick var uppdelade i två, en man kan göra när som/var som under sin vakt/pass, och en man kan göra efter sin vakt eller sitt arbetspass. Bara att sätta upp instruktionerna på bryggans toalett påminner i alla fall mig om att göra några övningar per vakt.

Friskvård och förebyggande hälsovård, tyvärr är detta områden som jag tycker får lite utrymme på dagens arbetsplatser. Man läser om vissa arbetsgivare som är långt framme, men det känns som att det är få, mycket få, arbetsgivare som jobbar förebyggande. Friskvården är ju då långt framme i jämförelse med den förebyggande hälsovården. Man talar ofta och jämför med vänner och bekanta hur deras friskvård är utformad. Hur ofta hör man något om förebyggande hälsovård?? Det är ett område som får mycket liten plats, om ens någon. Det borde ligga i allas intresse att arbeta proaktivt istället för reaktivt. Arbetstagare som arbetsgivare. Att fånga upp det dåliga knät, den onda axeln eller få personliga dietistråd (som funkar ombord) i tid. Detta bör vara bättre för alla parter. För arbetstagaren en förhoppningsvis snabbare process och mindre problem och för arbetsgivaren minskad sjukskrivning och minskade kostnader, och friskare och piggare personal.

Vi bör även börja tala öppet om det som är lite "tabu", psykisk ohälsa. Den finns där. Runt omkring oss. Vi kan inte stoppa huvudet i sanden och inte se den. Vi måste börja inse att den finns och vi kan inte blunda för den. Och här bör ALLA bli bättre på att sätta in resurser i tid och våga arbeta "förebyggande". Våga prata om det och våga söka professionell hjälp i den form man trivs med. Här önskar jag att arbetsgivaren skulle kunna tvinga arbetstagaren till samtal eller vård (med självklar tystnadsplikt och utan återrapporteringskrav förstås). Det är kanske inte riktigt korrekt att tycka så, men ibland behövs en spark i baken och tvingas till något för sin egen hälsas skull...

ANNELIE HAMBERG



Här svarar våra ombudsmän på fackliga- och arbetsrättsliga frågor. Om du har en fråga du vill få svar på kan du maila till: sjobefalen@sjobefal.se

Hej, jag är medlem hos Er och undrar hur man som blivande pensionär kan se var ens pension har hamnat. Jag har via kollektivavtalet något som heter ITP-Sjö.

Hej, pensionen delas in i tre olika delar. Allmän pension, tjänstepension och eget sparande. Allmän pension är den statliga pensionen som Pensionsmyndigheten ansvarar för. Man kan även logga in på pensionsmyndighetens hemsida för att se hur mycket man tjänat in. Tjänstepensionen bestäms, precis som du nämner via kollektivavtalet mellan arbetsgivare och fackförbund. När det gäller tjänstepensionen som t.ex. ITP-sjö så loggar du in på www.collectum.se för att där se hur mycket du tjänat in. Man kan också logga in på www.minpension.se, där ser du hur din samlade pension ser ut.

Hej! Jag har en kollega som sagt upp sig. Detta skedde kanske lite i affekt för ett par veckor sedan. Nu ångrar han sig och jag undrar om man har rätt att ångra en egen uppsägning innan uppsägningstiden gått ut?

En arbetstagare som sagt upp sig själv skriftligen blir i princip bunden av sin egen uppsägning. Om en arbetstagare senare ångrar sin uppsägning kan arbetsgivaren neka detta utan särskilda skäl.

Det är således väldigt svårt att återta en egen uppsägning. Det finns undantag men då handlar det om detta skett under hot och/eller att tiden mellan uppsägningstillfället och begäran om återtagande är mycket kort, vi talar här om maximalt en dag eller två.

Med anledning av detta är det väldigt viktigt att en medlem kontaktar sin fackliga organisation lokalt eller centralt *innan* denne påtecknar något dokument som berör anställningens vara eller icke vara.

Det är således i det närmaste omöjligt att återta en egen uppsägning om arbetsgivaren inte samtycker till detta.

Be din kollega kontakta sin lokala klubb samt att han omedelbart skickar in en begäran om återtagande om egen uppsägning till arbetsgivaren. Sedan kan man bara hoppas.

Lotsjobbet var en barndomsdröm

Visst finns det stunder då Nicklas Liljegen längtar tillbaka ut på haven. Men han trivs som lots och menar att jobbet kombinerar det bästa av två världar.

– Man får köra mycket båt och ändå vara på hemmaplan, säger han. TEXT OCH FOTO LINDA SUNDGREN

NYNÄSHAMN JUNI 2017

Den lettiske befälhavaren Deniss Klejenkovs står vid manöverpulpn på babord bryggvinge och sköter reglagen när vi lägger loss från oljehamnen i Nynäshamn. Vid sin sida har han lotsen, Nicklas Liljegen, som följer varje moment när asfaltstankern *M/S Pandion* sakta backar ut ur den stilla hamnbassängen.

– Vi kommer alltid överens om vem som ska göra vad innan vi påbörjar en lotsning, säger Nicklas. Ibland vill befälen att man ska köra tillsammans, men då blir jag skeptisk. Är uppdelningen inte tydlig finns en risk att ingen gör någonting eller att båda försöker lösa en situation, men på helt olika sätt.

Under den här lotsningen är dock risken för missförstånd liten. Cypernflaggade *Pandion* går i charter för Nynas Alcedo och besöker ofta den här hamnen, ibland flera gånger i veckan. Besättningen kan rutinerna och Nicklas och befälen är vana att samarbeta.

– På ett fartyg som jag inte känner lika väl går vi alltid igenom lotsningen noggrant innan vi sätter igång. Jag berättar hur farleden ser ut och om det finns några särskilda svårigheter längs vägen. Befälen talar i sin tur om ifall det är fel på någon utrustning eller om fartyget har någon speciell egenhet när det gäller manövreringen som lotsen behöver känna till.

Det här informationsutbytet fungerar för det mesta, men inte alltid, säger han.

– Ibland talar de inte om när något är trasigt och då kan man plötsligt upptäcka

att en skärm är helt svart eller inte visar rätt uppgifter. Jag vet inte om det är för att mörka som de inte säger något, de kanske är rädda att bli anmälda till myndigheterna.

Och sådant händer. Är någon central utrustning ur funktion meddelar lotsarna Transportstyrelsen. Försäkraren från fartyget om att man ska åtgärda felet i nästa hamn duger inte, enligt Nicklas.

– De kan ha sagt samma sak de senaste tre, fyra hamnarna. Men många gånger blir de glada när vi påtalar brister eftersom det tvingar redarna att se till att de får fungerande grejer ombord.

De flesta är bra på engelska

När fartyget vänt runt och lagt sig i kurs mot Västergrund, flyttar sig Nicklas och Deniss till manöverpanelen mitt på bryggan. Samarbeta och kommunikation är grundläggande för en säker lotsning och lotsarna behöver snabbt kunna läsa av situationen på det aktuella fartyget och skapa en fungerande dialog med besättningen. På *Pandion* kommer befälen från Ryssland och baltstaterna medan manskapet är från Filippinerna. Men även om det ofta är blandade besättningar, uppstår det relativt sällan språkförbistringar och missförstånd, säger Nicklas.

– Det har blivit bättre med åren och idag är de flesta ganska bra på engelska. Sedan har vi sällan den typen av tonnage här med befäl från länder där man kanske inte är lika bra på engelska, säger han.

Befälhavare Deniss Klejenkovs, som själv arbetat till sjöss i 20 år, håller med Nicklas om att samarbetet mellan lotsar

och befäl för det mesta fungerar bra, även om det varierar.

– Här i Europa är lotsarna nästan alltid väldigt professionella och vi arbetar som ett team, säger han. I Afrika och Sydamerika kan det vara helt annorlunda så det beror på vilka farvatten man går i.

Under de 13 år Nicklas jobbat som lots tycker han att vissa saker har förändrats. Bland annat har det blivit vanligare att befälen på fartygen vill att han som lots ska köra till och från kaj. Framför allt i känsliga och lite mer svårmanövrerade områden, som slussarna i Södertälje.

– Vad det beror på vet jag inte, men i vissa fall kan det nog handla om osäkerhet. Kommer man till en ny hamn och ska lägga till i kolmörkret kan det kanske kännas obehagligt. Men händer det något är det ändå alltid befälhavaren som bär ansvaret, oavsett vem som kör.

Jobbar varannan vecka

Nicklas tillhör Södertälje lotsområde som sträcker sig från Dalarö ner till Landsort, Södertälje samt Hjälmarren och Mälaren. Ett 30-tal lotsar verkar inom området enligt ett system med lika långa ledigheter som tjänstgöringstider. Nicklas jobbar varannan vecka och uppskattar att han i snitt har en och en halv lotsning per dygn, varav cirka två tredjedelar sker nattetid. Sover gör han för det mesta hemma i lägenheten i Nynäshamn med krav om inställningstid på en och en halv timme.

FAKTA LOTSOMRÅDEN

Sverige är indelat i nio lotsområden, från Luleå i norr till Malmö i söder. Sjöfartsverket har cirka 210 lotsar som i snitt genomför 33 000 uppdrag per år. Inom Södertälje lotsområde finns ett 30-tal lotsar som tillsammans utför cirka 6 000 uppdrag årligen, med en något tätare fartygstafrik under vinterhalvåret. Lotsplikten omfattar fartyg från 70 meters längd och 14 meters bredd, eller har ett djupgående på mer än 4,5 meter.

Källa: Sjöfartsverket





Lotsen, Nicklas Liljegen, och befälhavaren, Deniss Klejenkovs, går igenom den stundande lotsningen innan avgång.

– Uppdragen spikas tre timmar i förväg, men det blir ofta ändringar. Vid fyratiden i morse skulle jag exempelvis ta ut en stor VLCC-tanker, men dimman var för tjock så det fick vänta till idag.

Han tycker att avtalet lotsarna går på är bra i flera avseenden, men med en stor invändning: att timtilläggen borde höjas.

– Inom Södertäljeområdet har vi ganska ofta långa lotsningar, uppemot nio timmar, och vi skulle tjäna på att timtilläggen höjdes. Men det är svårt att få gehör för den frågan eftersom de flesta lotsar tjänar mer på en ökning av den fasta ersättningen.

Nicklas och hans kollegor får sina uppdrag av lotsplaneringen i Södertälje via en app i telefonen. Han plockar fram mobilen och visar hur han snabbt och enkelt får fram planering, arbetslistor och information om ankommande och avgående fartyg.

– Lotsplaneringen håller reda på uppdragen och vem som står i tur för nästa. Sedan ringer de och purrar en halvtimme

innan man blir upphämtad så egentligen behöver man inte hålla reda på någonting själv.

Innan Nicklas vidareutbildade sig till lots hade han jobbat 28 år till sjöss, varav fem år som befälhavare hos Tärntank. Han säger att det finns stunder då han längtar tillbaka ut och att han kan sakna gemenskapen ombord. Men lotsjobbet är något som lockat ända sedan barnsben. Med rötter i sjömansläkter på Landsort och Gotland fick han tidigt upp ögonen för yrket.

– Mina farbröder var båtmän och jag fick följa med lotsarna ut på fartygen. Jag tyckte förstås att det var väldigt spännande och jag har nog alltid kunnat tänka mig att bli lots.

Sökanden saknar förkunskaper

Lotsutbildningen sker internt hos Sjöfartsverket. Grundutbildningen är mellan sex och tolv månader, beroende på tidigare erfarenheter, men det kan ta ända upp till fyra år innan man är behörig för alla

typer av fartyg. Att rekrytera nya kollegor är inte helt lätt, berättar Nicklas. Visserligen brukar platsannonserna ge en hel del svar, men långt ifrån alla sökanden har de förkunskaper som krävs.

– En del saknar kaptensbrevet eller så har de inte tillräckligt med erfarenhet. Kravet är att man ska ha seglat minst överstyrman, men befälhavare är önskvärt. Då har man som lots betydligt lättare att förstå hur befälhavarna ombord på fartygen resonerar.

Bordningen mest kritisk

Västergrund närmar sig och Nicklas håller kontakten med lotsbåten som närmar sig. *Pandion* ska sedan fortsätta på egen hand upp till Hamina i Finska viken för att därefter åter vända ner mot Nynäshamn.

– Västergrund är ingen ordinarie lotsplats, men för att slippa gå hela vägen ut till Landsort och tillbaka väljer de att betala extra för lotsbåten, säger Nicklas. Det tjänar de både tid och bunker på.

Nicklas tackar för sig och följer med en av matroserna ut på däck. Lotsbåten går upp längs babordssidan och håller jämn fart med tankern. Vattnet skummar mellan skroven, men höjdskillnaden är marginell och med bara ett kliv står Nicklas på bordningsstegen där båtman Lars Lundgren tar emot. En dag som denna, med strålände sol och svaga vindar, är bordningen inget bekymmer. Annars tillhör det momentet ett av de mer kritiska inom lotsyrket, beroende på väder och fartyg. Lars-Erik Eriksson, som sitter i förarstolen på lotsbåten, berättar att det under hans 30 år i yrket varit en handfull tillfällen när förhållandena varit så svåra att lotsen helt enkelt inte kunnat ta sig ombord.

– Är det riktigt dåligt väder och befälen på fartyget inte vågar göra de manövrar som krävs för att skapa lä avstår vi. Men i slutändan är det alltid lotsen själv som måste avgöra om han vill klättra ombord eller inte, säger Lars-Erik Eriksson.

Turen in till Ankarudden söder om Nynäshamn tar inte mer än en kvart och efter ytterligare några minuter dyker den beställda taxin upp på kajen. Nicklas trycker fram arbetsplaneringen på telefonen och konstaterar att hans nästa uppdrag är först i morgon kväll vid halvåtta-tiden.

– Men man kan inte åka iväg på några längre utflykter eller sätta sig och dricka vin till middagen. Plötsligt kan det dyka upp något som gör att man behöver åka och jobba, det måste man alltid vara beredd på. **LS**



Ser över lotsplikten

Transportstyrelsen ser över lotsplikten och utarbetar en modell för riskanalys för fartygstrafik i lotspliktiga farvatten. Avsikten är att utforma mer flexibla regler utan att tulla på säkerheten.

För snart ett år sedan påbörjade Transportstyrelsen arbetet med att se över lotsplikten. Plikten ska bli mer individuellt anpassad för varje enskild farled och eventuella risker ska

bedömas från område till område.

– Idag är lotsplikten ganska summatriskt utformad över landet, säger Siv Thorsköld, handläggare på Transportstyrelsen som leder förändringsarbetet. Nu tittar vi istället på farlederna var för sig och de risker som finns på varje ställe.

Siv Thorsköld vill inte gå närmare in på vilka åtgärder som kan bli aktuella, men säger att det kan komma att bli justeringar.

– Om lotsen inte tillför något ska man heller inte behöva använda lots. Några områden har Sjöfartsverket

tagit bort helt eftersom de inte används längre, säger hon.

I det första steget i förändringsarbetet som nu pågår görs en översyn av farlederna. I nästa steg ska även fartygen granskas och sedan ska riskerna analyseras med hänsyn till fartyg och led.

– Vi har inget slutdatum för det här arbetet, men det kommer att fortsätta en bit in på våren 2018. I höst inleder vi ett föreskriftsarbete som ska pågå parallellt med den fortsatta utredningen.

Svårt att rekrytera sjöbefäl i framtiden



Antal fyllda platser HT 2017/totalt antal platser

Sjöfartshögskolan i Kalmar

Sjökaptensutbildningen 46/60

Sjöingenjörsutbildningen 21/60

Chalmers i Göteborg

Sjökaptensutbildningen 51/75

Sjöingenjörsutbildningen 48/55

Söktryck (urval 1) HT2017/HT2016

Sjöfartshögskolan i Kalmar

Sjökaptensutbildningen 78/100

Sjöingenjörsutbildningen 46/46

Chalmers i Göteborg

Sjökaptensutbildningen 98/137

Sjöingenjörsutbildningen 61/72

Nu har skolorna startat och många har precis påbörjat sin utbildning. Men söktrycket till sjöfartsutbildningarna är inte vad det brukade vara. Sjöbefälen har pratat med Ted Bågfeldt, prefekt på Sjöfartshögskolan i Kalmar, för att se hur det ligger till.

TEXT SOFI CEDERLÖF FOTO GUN HJORTRYD, LINNÉUNIVERSITETET

KALMAR AUGUSTI 2017

Hur ser det ut med söktrycket inför årets skolstart?

– Något som var positivt var att söktrycket på båda våra tekniska utbildningar ökade. För vår korta utbildning maskinbefäl klass 7 tar vi in fler i år men för sjöingenjörutbildningen så var det många som inte tackade ja trots att sökandena var fler än tidigare år. Så på sjöingenjörutbildningen har vi 21 studenter på 60 platser. På sjökaptensutbildningen har det också minskat, men det är lite mer populärt att söka dit, så där har vi 46 studenter på 60 platser. För ett år sedan var det 100 stycken antagna, 80 kvar i andra omgången. Det här är första gången vi inte fyller alla platserna.

Hur påverkar det er ekonomiskt?

– Det är bekymmersamt. Vi tappar ju pengar. En student betyder cirka 90 000 kronor per år så vi tappar mycket pengar på detta. Chalmers har liknande problem som vi, trenden är likadan.

Varför ser det ut så här tror du?

– Det beror på fyra saker tror jag. Vi har rekordsmå kullar med 19–20-åringar, vi bottnar rent demografiskt, det finns inte så många i den åldern. Sen har det varit för många dåliga år för svensk sjöfart med utflaggningar och minskat behov av sjöbefäl. Man jämför med andra branscher och väljer något annat. Anledning nummer tre är att både sjöingenjör och sjökaptens kan ses som tekniska utbildningar och tekniska utbildningar tappar generellt. Och den sista orsaken tror jag är att det är förhållandevis lätt att få sitt första jobb, inga kvalificerade jobb, men unga idag jobbar några år och skjuter på studierna.

Är du oroad över söktrycket?

– Ja, det är jag så klart. Dels för vår skull för ekonomin, även om vi jobbar för att ställa om. Oroad är kanske inte rätt ord,

men det är jobbigt att hela tiden försöka spara och även hålla kvaliteten. Samtidigt är jag bekymrad i stort. Än så länge har inte branschen sett resultatet, men vad händer om fyra år, när vi knappt har 20 stycken som tar examen som sjöingenjör? Särskilt när vi tror att den blå skatten ska ge fler arbetstillfällen. Arbetslösheten sjunker, och man kan ju fråga sig om de kullarna vi tar in nu ens räcker för att ersätta pensionsavgångarna. Vi går inte i takt med branschen när man tittar på söktrycket. Det kan skapa problem för redarna att rekrytera sjöbefäl om några år. När vi jobbar med studentrekrytering nu så kanske de söker om ett år och sen tar det fyra år innan de kommer ut. Så det är en ledtid på fem år. Sen vet jag att det finns sjöbefäl som i dag har svårt att få jobb, men jag tror att vi är inne i en vändning nu.

Vad får ni för respons från branschen?

– Vi har fått bra respons från branschen och vi har genomfört en del studentrekryteringskampanjer med Sarf, Svensk Sjöfart och Chalmers. Nu i dagarna har vi gjort en undersökning bland studenterna för att utvärdera om vi har gjort rätt saker.

Vad har ni gjort för något?

– Vi har den vanliga rekryteringen som vi gör, genom mässor, kataloger och annonsering. Vi reser också ut till gymnasieskolor för att träffa potentiella studenter. Det har vi alltid gjort, men nu försöker vi samarbeta på ett sätt som vi inte gjort tidigare. Vi har också satsat mer på sociala medier. Vi har gjort två filmer med några youtubers som berättar om yrket på ett trevligt sätt och som hänvisar till kampanjen "Satsa på sjöfart", som är vårt gemensamma paraply. Och så har vi haft en del annonser på Facebook. Vi i Kalmar är normalt sett bara med på mässorna i Stockholm, Göteborg och Malmö, men vi pratar om att vara med på några norrlandsmässor. Fördelen med sjöbefälsyrket är att man kan bo varsomhelst så det pas-

sar bra om man bor i en avfolkningsbygd där det är svårt att få jobb.

Upplever du att branschen är orolig?

– Jag upplever att Sarf och Svensk Sjöfart har förstått att det kommer att bli ett problem. Men jag upplever inte att det finns någon krismedvetenhet hos den enskilde redaren. De upplever inte någon brist på

VI GÅR INTE I TAKT MED BRANSCHEN NÄR MAN TITTAR PÅ SÖKTRYCKET. DET KAN SKAPA PROBLEM FÖR REDARNA ATT REKRYTERA SJÖBEFÄL OM NÅGRA ÅR.

sjöbefäl i dag och tänker kanske inte fyra år framåt. Jag tror inte att man ser det som ett så stort problem som det faktiskt är, eller kommer att bli.

Hur ser du på framtiden?

– Jag ser positivt på framtiden, men jag ser att det finns en del problem som vi måste ta tag i för att det ska bli bra. Det är klart att det är bekymmersamt med minskat söktryck och sämre ekonomi. Men vi klarar av att ställa om, men om vi sen får ett ökat söktryck så kommer det att ta tid att ställa om åt andra hållet också. Vi kommer att ta oss igenom det här, men vi får inte blunda för problemen.

Hur är stämningen på skolan?

– Det är klart att det inte är kul att jobba i en organisation som har dåligt med pengar. Vi har minskat på personal, genom naturliga avgångar, inte genom uppsägningar. De senaste tre åren har vi minskat med ungefär tio personer.

Hur påverkar det här undervisningen?

– Eftersom vi har minskade klasstorlekar så har vi färre labbgrupper och då sparar man arbetstid. Och så måste vi effektivisera vårt sätt att arbeta, till exempel kanske man håller 16 föreläsningar istället för 20. Vi håller fortfarande god kvalitet, men det är tack vare att all personal hjälper till och jobbar smartare och effektivare. **SC**



Refreshkurser

Måndag

Tisdag

Onsdag

Torsdag

Fredag

BASIC SAFETY

27-28 jun
8-9 aug
19-20 sept
17-18 okt

21-22 nov
12-13 dec



ADVANCED FIRE FIGHTING

28-29 jun
9-10 aug
20-21 sep

18-19 okt
22-23 nov
13-14 dec



CRISES CROWD MNG

20 okt
15 dec



MEDICAL CARE

27-29 juni
11-13 sep

23-25 okt
29 nov- 1 dec*



*ons - fre

RESCUE BOAT

26 jun
7 aug
18 sep
16 okt
20 nov
11 dec



FAST RESCUE BOAT

20 jun**
8 aug
19 sep
17 okt
21 nov
12 dec



**fristående tillf.

Välkommen till vårt utbildningscenter i centrala Stockholm, lokaliserat på Långholmen i en maritim miljö med närhet till boende och mat. Ombord på M/S Polfors genomförs praktiska utbildningsmomenten i en verklig fartygsmiljö.

Andra utbildningsorter från norr till söder är; Kalix, Luleå, Stockholm, Örebro Göteborg och Helsingborg.

Safetygruppen är en godkänd STCW-Manila utbildare av transportstyrelsen.

Grundkurser

BASIC SAFETY

24-28 jul
31 jul-4 aug
4-6 sep
2-6 okt
13-17 nov



ADVANCED FIRE FIGHTING

25-27 sep
30 okt-1 nov
27-29 nov



GRUNDLÄGGANDE SJÖSÄKERHET

19-20 jun
20 jun
12-13 okt
13 okt
30-31 okt
31 okt



SURVIVAL CRAFT & RESCUE BOAT

20-21 sep
18-19 okt
22-23 nov
13-14 dec



SHIP SECURITY OFFICER

27-28 sep
7-8 nov
19-20 dec



MEDICAL FIRST AID

29-30 jun
11-10 aug
12-13 okt
13-14 nov



SÄKERHETSUTBILDNING FISKEFARTYG

19-20 jun
12-13 okt
30-31 okt



FAST RESCUE BOAT

19-20 jun
7-8 aug
18-19 sep
16-17 okt
20-21 nov
11-12 dec



CROWD CRISES MNG

19-21 jun
6-8 sep
9-11 okt
15-17 nov
20-22 dec



MEDICAL CARE

27-29 jun
11-13 sep
23-25 okt
29 nov-1 dec



Med reservation för eventuella ändringar.

TEMA

JÄMSTÄLLD SJÖFART





Maersk Line har låtit utforma en specialdesignad ledarutbildning med syfte att få in fler kvinnliga ledare och befäl i sin organisation. Men om sjöfarten ska bli jämställd så behöver åtgärder vidtas redan vid ansökningen till utbildningarna.

TEXT JOHAN ERICHS FOTO CLAES HALL

Fler kvinnor till Maersk Line

Maersk Line gör en offensiv satsning för att få in fler kvinnor på ledande positioner i sin organisation. Till en början fokuseras på landbaserade tjänster men sannolikt blir det en uppföljande satsning för att få fler kvinnliga sjöbefäl även ombord.

KÖPENHAMN JUNI 2017

Tillsammans med flera andra danska internationella verksamheter har Maersk låtit utforma en specialdesignad ledarutbildning som vänder sig enbart till kvinnor. Syftet är att attrahera fler kvinnor att söka sig till ledande positioner och upptäcka spirande ledartalanger oavsett kön, vilka annars riskerar att gå förlorade i branscher som traditionellt är starkt mansdominerade. Maersks ledning medger i ett uttalande att omedvetna fördomar om hur en ledare ska se ut också kan existera inom Maersk-koncernen, vilket kan hindra kvinnor från att nå ledningspositioner.

– Idag har vi bara ett fåtal kvinnliga sjökaptener, berättar Henrik Sloth, Head of Marine HR Fleet Management & Technology inom Maersk Line.

De ansträngningar som Maersk gör idag för att attrahera ungdomar och unga vuxna till sjökaptensyrket är inte särskilt utformade för att nå ut bättre till kvinnor än till män.

– Vi har en neutral presentation av vad sjökaptensuppdraget innebär och den vänder sig både till kvinnor och till män. Men jag tror att det över tid kommer att

ändra sig så att vi utformar en strategi som är mer fokuserad på att nå kvinnor. Det kan helt enkelt bli nödvändigt för att inte gå miste om ledarskapstalanger som finns bland den 50 procentiga del av befolkningen som utgörs av kvinnor, menar Henrik Sloth.

Kvinnligt perspektiv

Den skraddarsyddna kvinnliga ledarutbildningen som Maersk deltar i är än så länge inriktad på tjänster i land.

– Jag ser inget hinder för att vi också kommer att utforma en sådan satsning som vänder sig till kvinnliga sjöbefäl och potentiella befäl, med syfte att klargöra att det är ett uppdrag och ett område som också är lämpligt för kvinnor.

Idag arrangerar Maersk Line aktivitets-tillfällen och ”workshops” särskilt inriktade på kvinnliga medarbetare inom koncernen.

– Det är ett sätt för att få igång ett erfarenhetsutbyte och en diskussion om eventuella förbättringar och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen bland annat utifrån ett kvinnligt perspektiv.

Henrik Sloth understryker vikten av att ha program som kommunicerar att det finns lika möjligheter till karriärutveck-

ling, oavsett om man är man eller kvinna.

– Vi går till fullo in för jämlikhet på arbetsplatsen och till karriärmöjligheter, oavsett tillhörighet eller om det är till lands eller till sjöss. Däremot kanske vi inte alltid är så framgångsrika på att kommunicera och ständigt påpeka det. Jag är fullständigt övertygad att oavsett om du är man eller kvinna känner du dig lika välkommen på din arbetsplats inom Maersk, säger Henrik Sloth.

Modernisera bilden

Som vice VD i Svensk Sjöfart, pekar Pia Berglund på att det blir fler och fler kvinnor ombord.

– Antalet ökar även om vi önskar att takten skulle vara högre. Det är viktigt att vi får förebilder som visar att det numera går att vara kvinna inom yrket.

Pia Berglund anser att frågan om ökad förekomst av kvinnliga sjöbefäl är angelägen.

– Både från jämställdhetssynpunkt men även utifrån ett mångfaldsperspektiv.

Både jag och rederierna menar att en bra blandning ger en bra arbetsgrupp. Att få in fler kvinnor som sjöbefäl och på andra positioner i branschen är en fråga vi alltid måste jobba med.

Sjöbefälsskolorna i Kalmar och Göteborg märker över tid en viss avmattning i antalet sökande och kanske är obalansen inom yrket ett skäl.

– Så kan det definitivt vara. Vi har svårt att få sökande till utbildningarna och en väg kan vara att öka fokus på att attrahera kvinnor, genom att tänka nytt och lyfta fram fördelar som även tilltalar kvinnor.

Bilden av ett yrke med äventyrslystnad kanske ska tonas ner och ersättas av en bild där vi framställer sjöbefälsyrket som det avancerade, komplexa, välbetalda och utvecklande uppdrag med karriärmöjlighet som sjöbefälsyrket är, förklarar Pia Berglund.

Lär av andra

En del kvinnor kan och ska i samband med graviditet inte fortsätta sin tjänst ombord. Görs det tillräckligt tydligt i branschen att det finns möjlighet att avbryta en tjänst i samband med graviditet och få annan tjänst och sedan på sikt komma tillbaka ombord?

– I dagens samhälle är frågan om att kunna ha familj en viktig fråga både för män och för kvinnor så detta är något rederierna behöver hantera. Naturligtvis måste vi som ansvarsfulla arbetsgivare kunna ta hand om kvinnor som väntar barn likväl som föräldradidighet både för mammor och för pappor. Det är svenska rättigheter som gäller på hela arbetsmarknaden.

Hur får man unga att stanna i branschen?

– Här kan rederierna bli bättre och även utbildningsansvariga. Jag ser gärna att man inom utbildningen tidigarelägger praktiken för att klargöra vilken arbets-situation det handlar om att vara till sjöss men att det också ger möjlighet till mycket



– För att kunna få tag på de bästa ledarskaps-talangerna är det nödvändigt att vi försöker attrahera fler kvinnor att söka sig till sjöfarts-branschen, menar Henrik Sloth, Head of Marine HR Fleet Management & Technology inom Maersk Line. Foto: Maersk

ledighet. Vi måste tänka till i den här frågan eftersom dagens ungdomar lever och agerar mer flexibelt och inte känner sig bundna till en utbildning och ett yrke och en arbetsplats på samma sätt som tidigare generationer.

Svensk Sjöfart har studerat hur andra starkt mansfärgade branscher gjort för att öppna upp en maskulin atmosfär och med olika medel försökt öka attraktionen för kvinnor att söka sig dit.

– Det kan vara försvarsmakten, bygg-



– Det är viktigt att man presenterar yrken till sjöss på ett sätt som gör att fler kvinnor söker sig till branschen, säger Pia Berglund, vice VD i Svensk Sjöfart. Foto: Svensk Sjöfart

industrin eller civilingenjörsförbundet.

För den generationen som är på väg in

i branschen kanske inte lönen är i lika starkt fokus som tidigare utan den vill också veta vad yrket verkligen innehåller och erbjuder i form av möjligheter, flexibilitet och trivsel. Jag tror att vi måste uppdatera sättet vi belyser sjöbefälsyrket på bland annat i syfte att attrahera fler kvinnor. 50/50 fördelning måste vara vårt mål även om det är en lång väg dit, säger Pia Berglund.

Könsneutral presentation ger trovärdighet

Innehåll i undervisning och kurslitteratur måste ha ett mer könsneutralt inslag för att kvinnliga studenter ska känna sig väl mottagna.

– Vi behöver tänka till och inte bara tekniskt tala om genusperspektivet, menar Cecilia Österman, universitetslektor i sjöfartsvetenskap.

KALMAR JUNI 2017

Cecilia Österman, universitetslektor i sjöfartsvetenskap, forskar i arbetsmiljö och undervisar i samma ämne vid Sjöfartshögskolan i Kalmar.

Hon är positiv till möjligheten att få in fler kvinnor i ledande ställningar inom sjöfarten.

– De kvinnor som är intresserade måste vid sina första kontakter med yrket och studier känna att det här är verkligen

något som passar mig. Tyvärr sänder varken branschen eller utbildningarna rätt signaler, mycket av kommunikationen är på olika sätt onödigt mansdominerad och mansexponerad. Frågan tas på allvar men vi har svårt att på ett genomgripande sätt naturligt ta hänsyn till hur vi ska utforma vårt budskap för att kunna nå ut till kvinnor, menar Cecilia Österman.

Även innehållet och terminologin i undervisningen är enligt Cecilia Österman snävt inriktad på ena könet.

– Det är väldigt mycket han när vi föreläser och berättar, ofta av ren slentrian. Det är inte ett aktivt val eller en medvetenhet att tränga undan kvinnan men

jag menar att vi måste börja tänka på detta i all vår kommunikation. Det finns en mycket stark professionskultur och den är väldigt manlig även om det blivit bättre under senare år.

Tydligare genusperspektiv

Cecilia Österman efterlyser ett tydligt genusperspektiv i studieplanerna.

– I högskolelagstiftningen framgår det att ett sådant perspektiv ska finnas men vi har inget detaljerat sådant, vilket vi borde ha. Vi är lite för enögda när vi inom sjöfarten ofta bara pratar om nationskultur. Kulturbegreppet borde vidgas att också omfatta genus, ålder, religion, sexuell läggning med mera.

Hur ska genusperspektivet förankras på ett bättre sätt än idag i utbildningen?

– Det som vi definitivt inte behöver är en 7,5 poängskurs i genusvetenskap. Däremot ska vi gå igenom kurslitteratur och föreläsningmaterial, tänka på hur vi fördelar talutrymme, för att successivt skapa

en balans i innehållet. Dessutom bör vi tänka på vilka vi bjuder in som gästföreläsare. Vi måste tänka utifrån ett genusperspektiv i många sammanhang.

Öka trovärdigheten

Hur ska kvinnor i större utsträckning än idag få upp ögonen och bli intresserade av sjöyrket?

– Det finns ingen genväg. Kampanjer bara riktade mot kvinnor är sällan lyckade, det visar en hel del forskning. För att det ska bli hållbart gäller det att bygga en bra genusneutral infrastruktur i utbildningen. Förhoppningsvis leder det till att de kvinnor som kommer in på utbildning trivs, känner sig hemma och sprider det goda budskapet.

Hur viktig är frågan om fler kvinnor inom ledningen till sjöss utifrån ett rekryteringsperspektiv?

– Den borde vara hetare, att vi missar 50 procent av befolkningen kan innebära att vi på sikt helt onödigt går miste om



Cecilia Österman efterlyser ett tydligt genusperspektiv i studieplanerna.

kompetens och utveckling i professionen. Men då kanske vi ska börja tona ned bilden av äventyrslystnad och sjömansvisor och istället lyfta fram ett budskap som gör yrket spännande och intressant

Rederierna har svårt att bryta könsbarriären

Många rederier har ambitionen att få in fler kvinnor i befälsorganisationen.

Men ingen har lyckats att få ett genombrott – än så länge.

STOCKHOLM JUNI 2017

Wallenius Marine har under lång tid haft ambitionen att rekrytera fler kvinnor för anställning som sjöbefäl.

– Det ser inte särskilt bra ut när det gäller den kvinnliga representation ombord, idag har vi sju kvinnliga befäl vilket utgör knappt tio procent av samtliga befäl, berättar Arvid Lindholm, Human Business Partner för Wallenius Marine AB och med tioårig erfarenhet som rekryteringsansvarig av sjöbefäl.

Han berättar att Wallenius under de

senaste åren arbetat med en jämställd rekryteringspolitik.

– Bland annat genom att redan på elevnivå visa och måna om att skapa jämlika arbetsplatser. Det handlar om att vara tydlig mot befälhavarna så att de tar ansvar när det gäller att skapa en acceptabel arbetsmiljö ombord och inte tillåta någon form av trakasserier.

Förminskning

Arvid Lindholm menar att befälhavarna agerat väldigt bra i det arbetet och att den inställning som tidigare kanske fanns att kvinnor inte har något att göra till sjöss håller på att försvinna.

– Min känsla är att vi idag nästan helt fått bort den inställningen. Viktigt är också att få bort beteenden som kopplas till förminskande, exempelvis genom att inte låta kvinnor göra fysiskt krävande arbete.

Någon kvotering är inte aktuell.

– Vi utgår alltid från kompetens men försöker i samband med rekrytering att



Arvid Lindholm på Wallenius säger att de arbetar med en jämställd rekryteringspolitik.

när det är möjligt, bjuda in kvinnor som söker, åtminstone till intervju.

Många av de kvinnor som påbörjar en karriär inom sjöfarten tappas när de närmar sig 30-årsåldern.

– Kvinnor i synnerhet, men även män,

utifrån omväxling, flexibilitet och en successiv kompetensutveckling, säger Cecilia Österman.

Ingen kvotering

Ted Bågfeldt har arbetat som prefekt vid Sjöfartshögskolan vid Linnéuniversitetet i Kalmar sedan 2014.

Inslaget av kvinnor på utbildningen har över tid varit runt fem procent både i sjökaptens- och sjöingenjörsutbildningen.

– Vi ser ingen trend till ökning utan brukar normalt ha två-tre stycken kvinnor av de 60 elever till sjöbefälsutbildning som vi tar in varje år.

Rent professionellt har du märkt någon skillnad mellan renodlad mansbesättning och en könsblandad?

– Inom sjöfarten kan vi ibland märka samma mönster och attityder som nyligen avslöjades inom byggbranschen. Med en utpräglad manlig jargong kan det vara lättare att ta genvägar när det gäller arbetsmiljö och säkerhet. Med kvin-

nor ombord minskar den risken även om de flesta helmanliga besättningar oftast fungerar väldigt bra, understyrker Ted Bågfeldt.

Flera mansdominerade branscher har gjort målmedvetna och långsiktiga satsningar för att stärka mångfalden utifrån kön, exempelvis försvarsmakten. Är en sådan satsning något som Sjöfartshögskolan övervägt?

– Vi har en årlig besöksdag där vi särskilt erbjuder in kvinnor. Vid studentrekryteringsåtgärder, kurskataloger och annonseringar visar vi att sjöbefälsyrket är ett yrke för både män och kvinnor, säger Ted Bågfeldt.

Vikten av förebilder kan sällan underskattas när det gäller att bana väg för en minoritetskategori inom ett yrke eller en bransch.

– Vi har flera kvinnliga lärare och det är viktigt. Jag ser gärna att vi anställer fler kvinnor inom skolan men då utifrån lämplighet och kompetens, någon kvote-



Ted Bågfeldt, prefekt på Sjöfartshögskolan i Kalmar, säger att de har en årlig besöksdag där de särskilt bjuder in kvinnor.

ring blir det aldrig fråga om. Oavsett kön kan ju läraren ha en bra värdegrund och kommunicera vikten av likabehandling inom vår bransch, säger Ted Bågfeldt.

och det beror givetvis på att många i denna ålder skaffar familj. Vi erbjuder då landbaserade arbeten under graviditeten men inte i något fall har vi ännu fått tillbaka någon kvinna ombord efter graviditet, annat än tillfälligt, men vi hoppas kunna få det framöver. Att vara borta tio veckor på grund av ombordtid är av förklarliga skäl svårt. Det är svårt att göra det attraktivt att få tillbaka kvinnor ombord efter att de fått barn och bildat familj. Vi måste även ta hänsyn att agera jämlikt i våra erbjudanden, annars finns risken att män diskrimineras.

Hur är rederiets syn på könsneutral arbetsplats även inom en traditionellt mansdominerad bransch som sjöfart?

– Generellt bara positiv. En helt könssegregerad arbetsplats behöver inte vara det bästa. Mångfald utifrån bland annat kön behövs, ton och språkbruk blir ofta bättre och det leder till en bättre atmosfär, säger Arvid Lindholm.

Ingen dramatik

I likhet med många andra rederier har inte heller Finnlines något större inslag av kvinnor i sin driftbesättning.

– Vi rekryterar i regel nya medarbetare bland de elever som kommer hit från SUI, Sjöfartens Utbildningsinstitut, och utifrån det så blir den övervägande delen män. Vi har en del kvinnor bland våra sjöbefäl



men det är bara ett fåtal, berättar Leif Paulsson, sjöpersonalchef, Finnlines Ship Management AB.

Inom vissa branscher antas program och skapas modeller för att få in fler kvinnor och jämvikta könsbalansen på arbetsplatsen.

– Det fungerar inte inom sjöfarten, vi måste i alla lägen gå efter kompetens och intresse och då kan vi inte fästa någon vikt vid kön även om jag ser fördelen av att ha en könsblandad arbetsplats. Kvoterar vi finns risken att en medarbetare känner att de kommit in på grund av kön och inte på grund av duglighet och det skulle förmodligen inte skapa någon bra atmosfär ombord eller känsla hos den inkvoterade

medarbetaren, säger Leif Paulsson.

Även om rederibranschen genom åren har varit och fortfarande är starkt manspräglad, är synen på kvinnliga befäl idag annorlunda än tidigare.

– Idag är det ingen som höjer på ögonbrynen om det kommer en kvinnlig styrman, det är idag helt odramatiskt, säger Leif Paulsson.

Få bort stereotyp

Stena Line har idag tre kvinnliga nautiska sjöbefäl av totalt 101 stycken, det vill säga att enbart tre procent är kvinnor.

– Jag tror att många kvinnor väljer bort utbildningen eftersom sjöbefälsyrket av många tyvärr uppfattas som typiskt manligt, säger Karin Gelkén, HR Projects & Transformation Manager hos Stena Line. Hon fortsätter:

– Vi välkomnar mer än gärna fler kvinnor men att vi inte får så många sökande, hänger främst ihop med att det är så få kvinnor som väljer att läsa till sjöbefäl.

Karin Gelkén tror att branschen mer konsekvent måste marknadsföra sjöbefälsyrket som attraktivt för alla och visa upp bra förebilder både i form av män och av kvinnor.

– Vi ska akta oss för att sprida den traditionella stereotypa bilden av sjöfarten och istället spegla vad sjöfartyrket idag erbjuder i form av flexibilitet och möjligheter.



Färskt befäl vill ha större individfokus

Kvinnlig styrman tycker att frågan om kön borde avdramatiseras.

– För egen del har jag inom branschen aldrig ifrågasatts utifrån mitt kön men utomstående frågar nästan alltid om hur det är att vara kvinna till sjöss, berättar Lovisa Ekstrand. FOTO CLAES HALL

MALMÖ JUNI 2017

Lovisa Ekstrand, 25 år, från Göteborg och med ett års yrkeserfarenhet ombord, får inte sällan frågan om hur det är att vara kvinna till sjöss.

– Det är ingen som frågar om hur det är att vara till sjöss, om jobbet som andre styrman eller matros, men just att jag är kvinna det tycks vara väldigt viktigt, berättar Lovisa Ekstrand när vi träffas på bryggan på Finnlines *m/s Nordlink* som trafikerar linjen Malmö-Travemünde.

”– DU FÅR EN ANSTÄLLNING PÅ DINA MERITER, INTE OM DU ÄR MAN ELLER KVINNA.”

Det är enbart människor utanför branschen som ställer kvinnofrågan.

– Jag tror aldrig att jag fått den från kollegor.

Uppväxt med båtar och segling kändes det naturligt för Lovisa att söka till sjökaptensprogrammet på Chalmers.

– Det var det enda jag var intresserad av, sjökaptensutbildningen var det enda alternativet.

De flesta som jobbar som sjökaptens idag är män, avspeglas det på något sätt i utbildningen?

– Inte alls på något överdrivet eller störande sätt.

Lovisa Ekstrand håller inte med beskrivningen om den typiskt manliga miljö som målas upp av sjökaptensutbildningen.

– Det är synd att det är så eftersom det riskerar att skrämman kvinnor från att söka in till utbildningen.

Se individen

Lovisas uppfattning om sjökaptensuppdraget som ett jobb som riktar sig både till kvinnor och till män, har följt henne in i yrket.

– Vi ses som individer och ingenting annat. Det blir vad man gör det till. Går man in med öppet sinne och lite skinn på näsan så är det inga problem.

Men visst diskuteras frågan om kvinnliga befäl ombord?

– Ja, men alla verkar rätta att ta in frågan och det finns en rädsla att säga fel, diskussionen är svår och infekterad och drivs inte helt fritt vilket är synd. Jag tror det har att göra med att det finns de som är rädda för att bli misstänkta för kränkning eller verbala övergrepp om de uttrycker sig på något sätt som ligger utanför normen. Frågan upplevs helt klart som laddad och känslig, säger Lovisa.

Hur ska branschen bära sig åt för att på ett naturligt sätt attrahera kvinnor?

– Avdramatisera frågan, se det som ett naturligt inslag att kvinnor söker till utbildningen och vill utbilda sig till sjöbefäl. Med ett sådant förhållningsätt kommer förutsättningarna för kvinnor att bli och

att arbeta som sjöbefäl förhoppningsvis normaliseras. En annan fråga är hur mycket man ska arbeta för att tvinga fram en förändring, kanske vore det bättre att tona ned könsaspekten och istället lyfta fram individaspekten. Det blir lite löjligt att hela tiden ifrågasätta hur män eller kvinnor passar i olika branscher och professioner.

Lag om styrelsekvotering finns i olika omfattningar i ett par europeiska länder, till exempel Norge och Frankrike. Skulle det fungera även på arbetsplatser inom sjöfarten?

– Aldrig, jag är starkt emot kvotering. Att få jobbet utifrån ditt kön är helt fel. Du får en anställning på dina meriter, inte om du är man eller kvinna, säger Lovisa Ekstrand.

Röster från elever på sjökaptensprogrammet

Louise Falk går första året på Sjökaptensprogrammet

– Jag är uppväxt i skärgården och det kändes naturligt att välja ett jobb som var på sjön.

Tycker du att utbildningen vänder sig lika mycket till kvinnor som till män?

– Jag trodde att den skulle vara ganska mansdominerad men det är inget jag märkt av eller störs av under utbildningen. Jag var lite orolig när jag skulle ut på praktik men det fungerade hur bra som helst.

Imola Szántó utbildar sig på Sjökaptensprogrammet och har läst klart första året

– Jag hörde så gott om sjökaptensprogrammet från vänner, att det var en bra utbildning och att kaptensjobbet är roligt. Jag kan förstå att kvinnor kan bli avskräckta av hur utbildningen och branschen presenteras men inom sjöfarten är det faktiskt ganska många kvinnor som jobbar. Jag ser fram emot att jobba som kvinna ombord, det känns som en härlig utmaning.

Bara fantasin begränsar

Kärt barn har många namn. Men varför har ett så stort antal båtar just kvinnonamn? Och varför har bogserbåtar namn efter gamla nordiska gudar?

Vi gör en djupdykning i namnhavet. TEXT AGNETA SLONAWSKI



GÖTEBORG MAJ 2017

"Må lycka och välgång följa dig på de sju haven..."

En magnumbutelj mot ett fartygsskrov som äntligen krossas. Jubel och applåder. Att vara gudmor till ett fartyg är ett riktigt hedersuppdrag. När *Stena Artica* skulle döpas för drygt tio år sedan var det ett ståhej innan den 250 meter långa oljetankern gled in under Älvsborgsbron i Göteborg. I flera veckor innan fartygsdopet spekulerades det om vem som skulle komma att bli gudmor till fartyget som skulle frakta olja från Ryssland. Kronprinsessan Victoria fanns på önskelistan. Det slutade med att Sten A Olssons hustru, Jane Olsson, slutligen utseddes till gudmor.

– Vi vet att traditionen med att döpa med vatten går tillbaka långt i tiden, så långt som till antikens Egypten. Då välsignade man båtar och gav dem namn i en särskild ceremoni. Senare använde man även "vigt vatten". I dag är det vanligaste att man krossar en champagneflaska mot båtens skrov, förklarar Emilia Aldrin, som har forskat kring båtars namn och som är universitetslektor i svenska språket vid Halmstads högskola.

Namn efter destinationer

När det gäller Stena så fanns namnet "Stena" redan etablerat i firmanamnet Stena Metall. Fartygen i koncernen Stena Line har ofta fått namn efter geografiska destinationer. Ett exempel på det är bilfärjan *Stena Germanica* som går mellan Göteborg och Tyskland eller *Stena Danica* som går mellan Göteborg och Danmark.

Stena Lines färjetrafik började 1962. Innan dess var det Skagenlinjen som gällde. Namnet kom sig av att destinationen var Danmarks nordligaste punkt. Men båtarna på linjen hade namn från grekiska mytologin, som *Poseidon* och *Afrodite*. Stena Line fick så småningom konkurrens av Sessanlinjen, som köpte Svea-bolagets

gamla ångare *Regin* 1963 och då döpte om henne till *Prinsessan Regina*.

Den systembundna namngivningen där flera fartyg i samma rederi namnges på ett likartat sätt slog igenom vid förra sekelskiftet. Ett modernt exempel på det är kryssningsfartygen på Vikinglinjen. De innehåller namnet "Viking" plus ett nyskapande ord med ändelsen – ella. Som exempelvis: *Viking Rosella*, *Viking Amorella* och *Viking Cinderella*.

Kvinnonamn slog igenom på bred front under 1800-talet. Det blev vanligare att fartygen uppkallades efter kvinnliga medlemmar i ägarfamiljen. Men även namn på kungliga personer användes.

Feminint genus, "hon", används nämligen till solen och klockan. När det gäller båtar har "hon" använts först och främst när det handlar om seglande skepp.

Men begreppet "hon" används även till bruksfartyg, lastfartyg och kryssningsbåtar. Detta oavsett om skeppet är namngivet som ett manligt eller könlöst namn, som *Af Chapman*, *Christian Radich* eller *Gripsholm*.

Även större motorbåtar brukar omtalas som en "hon", åtminstone om båten har ett kvinnligt dopnamn.

Roddbåtar, bruksbåtar och jollar brukar däremot kallas "han". Eftersom ordet båt sedan gammalt betraktas som maskulinum. Likaså gäller bogserbåtar. De bär oftast mansnamn och namn på fornnordiska gudar som *Tör* och *Oden*.

– Det finns inte mycket forskning om båtars namn i samtid, men när det gäller bogserbåtar med fornnordiska namn så har det troligtvis med att göra att namnen uppfattas som kraftfulla och kan ge associationer till styrka och uthållighet, påpekar Emilia Aldrin.

Med bruksbåtar var det så att det var vanligt under 1800-talet att båtarnas namn kopplades till byggorten eller destinationsorten.

– Ännu tidigare, på 1700-talet, under stormaktstiden var det vanligt med fri-

hetsrelaterade namn. Då kunde båtar ha engelska namn som "Success" medan man i flottan valde kungligt relaterade namn som *Göta Lejon* och *Sofia Magdalena*, konstaterar Emilia Aldrin.

Styrsöbolagets föregångare Ångslupsbolaget använde sig av fågelnamn, från 1870-talet och framåt. Det återupptogs av Styrsöbolaget 1975 när *Ejdem* levererades. Än i dag möter öborna båtar som *Silvertärnan* och *Skarven* medan själva lastfärjan heter *Årlan*.

Men det finns undantag. När de senaste snabbåtarna beställdes från Norge så namngavs de annorlunda än de äldre aluminiumbåtarna. De norska snabbfärjorna fick namn som *Rivö* och andra fyröar i skärgården.

– Alla lämpliga fågelnamn är upptagna sedan långt tillbaka. Ett problem vid namngivning är att fartyg inte får ha





samma namn som något annat fartyg, eller låta lika. Då måste man exempelvis ta till Göteborg som tillnamn, säger Gunnar Söderberg, på Styröbolaget.

Får heta vad som helst

Kan man då kalla sin båt vad som helst?
– Ja, det är bara fantasin som begränsar. Namnet kan bli hur som helst. Det är en slags identitet för båten, ägaren och manskapet och i vissa fall följer namnet med på till exempel fiskebåtar i generationer, säger Sven Bryngelsson som varit maskinbefäl på Sessanlinjen och Tor Line.

Själv var Sven Bryngelsson delägare i en båt som fiskade i Brasilien som kallades *Sarita*.

– Man skulle kunna tro att *Sarita* var en tjej, men båten fick sitt namn efter en fyr i

Brasilien. Annars är det vanligt med ortsnamn på fiskebåtar. Även om de också har kvinnonamn som *Ros-Marie* och *Inga-Maj – Tunis* hette en och sedan minns jag en båt som hette *Titania*, säger Sven Bryngelsson och funderar på om det kan vara en grekisk gud, en kvinnlig sådan eftersom ändelsen är ett "a".

– Det finns ingen regelbundenhet i namngivningen som tur är. Annars skulle vi alla vara som stapelbara stolar – lika varandra, konstaterar han.

När det kommer till fritidsbåtar är det fritt fall. Där kan en båt heta allt från drinkar till egenhändigt hopsnickrade namn som är mer eller mindre vitsiga.

Just 4 Fun, Four tons of truble, Ingenmer, Costa sjorta, Slap-a, Dralossoss, Hållidej, är bara några exempel.

Arngrimur Bjarnason har en segelbåt som han aldrig kommer att byta namn på. Det är ett heligt löfte.

– Hon heter Kajsa efter en hund. Det var den förförre ägaren som döpte henne. När ägaren före oss köpte den lovade han att behålla namnet. Det har vi också gjort. Kajsa hänger till och med på ett fotografi i båten. **A S**

AXPLOCK AV NAMN PÅ FRITIDSBÅTAR

Abelone, Acacia, Ad Libitum, Agne, Agnes, Agnete, Agnethe, Agrippina, Aida, Aiolos, Alba, Albatros, Alberte, Aleta
Marinfolie.se

Eller: *Big Foot, Big Shadow, Carat, Fram, Humbug, Hurricane, Höstsol, Knock on wood, May Be, Midnight Sun*



With you at all times

The Swedish Club provides a full range of insurance solutions for every area of your business, from essentials such as P&I, FD&D, Marine, and Energy & Offshore insurance, through to specialist insurance products such as Kidnap & Ransom and War Risks.

The Swedish Club has been a marine insurance provider since 1872 and as a mutual organisation, we have our members' best interests at heart at all times. We always have done and we always will do.

www.swedishclub.com

Gothenburg • Piraeus • Hong Kong • Tokyo • Oslo • London



Strengthens recruitment of women

Maersk Line makes an effort to increase the number of women in leading positions in their organization. To start with the focus is on land-based services, but probably there will be a follow-up endeavour to get more female maritime officers. ÖVERSÄTTNING CURT ISAKSSON

Together with several other Danish international operations Maersk has developed a specially designed management training targeted solely to women. The purpose is to attract more women to look for leading positions and to discover growing management talents regardless of gender, who otherwise risk to be lost in branches traditionally strongly dominated by men.

Maersk's management admits in a statement that unconscious prejudices about the characteristics of a manager also can exist within the Maersk group, which can prevent women from reaching leading positions.

– Today we just have a few female sea captains, tells Henrik Sloth, Head of Marine HR Fleet Management & Technology at Maersk Line.

The efforts done today by Maersk to attract youths and young adults to be sea captains are not more designed to reach women than men.

– We have a neutral presentation of the sea captain mission and it addresses both women and men. But I think that we in the future will form a strategy that is more focused to reach women. This can simply be necessary not to lose management talents, supposes Henrik Sloth.

Female perspective

The tailor-made female management education that Maersk takes part of is so far targeted to services ashore.

– I think there is no obstacle that we also will reach female maritime officers and potential officers, to show this is a profession that also is suitable to women.

Maersk Line arranges today activities and workshops especially targeted to female co-workers within the concern.

– This is a way to start a discussion about possible improvements in the workplace, for instance from a female perspective.

Henrik Sloth underlines the importance

of a program showing that there are equal opportunities to career development for men and women.

– We are entirely positive to equality in the workplace and to possibilities to make a career. However we are perhaps not always successful to communicate this. I am absolutely convinced that whether you are a man or a woman you feel equally welcome in your workplace within Maersk, says Henrik Sloth.

Modernize the picture

As deputy managing director of the Swedish Shipowners' Association Pia Berglund underlines that the number of women is increasing on board.

– The number increases even if we wish that the speed could be higher. It is important that we get role models who show that it nowadays is possible to be a woman within the profession.

Pia Berglund thinks that the question about an increased number of female maritime officers is important.

– Both from an equality point of view, but also from a diversity perspective. Both I and the shipping companies think that a good mix gives a good working group. We must always work to get more women as maritime officers and in other positions in the branch.

There is a certain recession of the number of applicants to the maritime academies in Kalmar and Gothenburg and the unbalance between men and women is perhaps one reason.

– That can certainly be the case. It is difficult for us to get applicants to the educations and one way to solve the problem can be to attract women, by thinking new and pointing out advantages that appeal to women too. The picture of an adventurous profession should perhaps be toned down and replaced by a picture of the profession as an advanced, complex, well paid and developing mission

with career possibilities, explains Pia Berglund.

Learn from others

Some women can and shall in connection with pregnancy not proceed with their service on board. Is it obvious enough in the branch that it is possible to make a pause in the service in connection with pregnancy and get another duty and then eventually come back on board?

– In society today it is an important question both for men and women to be able to raise a family, so this is something the shipping companies need to handle. As responsible employers we must of course be able to take care of women expecting children as well as parental leave both for mothers and fathers. It is Swedish rights and a matter for the entire labor market.

How is it possible to get young people to stay in the branch?

– The shipping companies can be better in this regard and also be responsible for the education. I wish the practice to be placed earlier as part of the education in order to clarify the working conditions at sea, but there is also an opportunity to get a lot of leave. We need to think about this issue since today's youth live and act more flexible and don't feel bound to an education and a profession in the same way as previous generations.

Swedish Shipowners' Association has investigated how other strongly male dominated branches have tried to increase the attraction to women.

– This can be the armed forces, the construction industry or the association of graduated engineers. The salary is perhaps not as important as earlier for the generation going into the branch, but the newcomers want to know what the profession includes and what it can offer of possibilities, flexibility and well-being. I think we must renew the information, among other things to attract more women. Our goal must be an even participation between men and women even if it is a long way to go, says Pia Berglund.

This is a translation of the article
on page 22–23.

Sjöbefälsföreningen erbjuder våra medlemmar att hyra föreningens fritidshus. För bokning och upplysningar, gå in på vår hemsida, www.sjobefalsforeningen.se eller skriv till e-postadressen sbf.stugor@sjobefal.se. För fjällstugorna lottas veckorna 50–52 och 1–16, sista anmälningsdatum 15/9.



TEGEFJÄLL

Huset ligger mitt emellan Åre och Duved, har två lägenheter med plats för 8 personer i varje. I Tegefjäll finns fem liftar och fem preparerade nedfarter. Systemet är ihopbyggt med Duveds liftsystem.

Vecka	Pris
1–16	5 000 kr
17–49	2 000 kr
50–52	5 000 kr



SÄLEN

Huset är i två plan med två sovrum plus inrett loft med dubbelsäng, allrum, kök med matplats och fullständig utrustning, storstuga, altan i söder, två WC, dusch och bastu. Huset är fullt möblerat, och sängutrustning (ej sänglinne och handdukar) finns för åtta personer.

Vecka	Pris
1–16	3 500 kr
17–49	2 000 kr
50–52	3 500 kr



STOCKHOLM, HÄGERSTEN

På Kamrerarvägen 10-12 i Hägersten i sydvästra Stockholm finns en lägenhet inredd och möblerad för korttidsuthyrning. Totalt finns det fem sängplatser. Kompletta sängkläder plus två handdukar per person ingår, men debiteras med 75 kr per person (100 kr om ingen är medlem).

	Rabatt	Ej rabatt
Weekend 2 nätter	750 kr	1 000 kr
Dygn söndag–torsdag	500 kr	750 kr
Vecka max 7 nätter	1 750 kr	2 500 kr

Rabatten erhålles om minst en hyresgäst är medlem.



IDRE

Huset har två stora lägenheter med fullt möblemang, sängutrustning, två WC, dusch och bastu. Sängutrymme finns för sex–åtta personer i den ena lägenheten (våning B) och åtta–tolv personer i den andra (våning A). Sänglinne och handdukar medföres av den som hyr huset.

Vecka	Vän B	Vän A
1–16	3 500 kr	5 000 kr
17–49	2 000 kr	3 000 kr
50–52	3 500 kr	5 000 kr



Sjöbefälsföreningen

– förening inom Saco

Sjöbefälsföreningen – O

Verkställande direktör

Mikael Huss
08-518 356 25

Ombudsmän i Stockholm

Mats Johansson – 08-518 356 40
Lennart Runnegård Jonsson
– 08-518 356 30
Oscar Lindgren – 08-518 356 61

Ombudsman i Göteborg

Johan Marzelius – 031-12 80 50
08-518 356 35

Redaktör/informatör

Sofi Cederlöf, 08-518 356 50

Medlemservice & Administration

Rebecka Fransson – 08-518 356 55
Madelen Jensen – 08-518 356 60

Human Resources - bolagen

Charlotte Lindberg – 08-518 356 95
Margaretha Norling – 08-518 356 90

Ekonomi

Inga Bergenmalm – 08-518 356 65
Sherly Joseph – 08-518 356 75
Weronica Börjesson 08-518 356 62

Maj-Britt Eriksson – 08-518 356 70

Elaine Estrela Lokka – 08-518 356 80

Expeditionen i Stockholm

Box 12100, 102 23 Stockholm
Besöksadress Sankt Eriksgatan 26, 4 tr.
Telefon 08-518 356 00
Expeditionstid 8.00–16.00
lunchstängt 11.30–12.30
E-post sbf@sjobefal.se
Internetadress
www.sjobefalsforeningen.se
Bankgiro 332-1478

Expeditionen i Göteborg

Kungsporsavenyen 3
411 36 Göteborg
Telefon 031-12 80 50

Wavelink Försäkringsförmedlare

– www.wavelink.se

Christer Carlsson – 0761-45 54 00

Jenica Rhodes – 0761-45 00 99

Madeline Edlund – 0702-33 38 59

Allmän e-postadress: sbf@sjobefal.se

Den adressen kan användas av alla som vill kontakta någon på kansliet, oavsett ärende, alltifrån medlemmar som söker en ombudsman till prenumeranter som ändrat adress. (Observera dock specialadressen för stughyrning.) Sådan post läses samma dag eller nästkommande vardag och vidarebefordras till berörd handläggare.

Vill du komma med på sändlistan

för föreningens nyhetsbrev och annan information? Skicka din egen e-postadress till sbf@sjobefal.se och meddela detta!

Planerar du att arbeta utomlands?

Rådgör alltid med Sjöbefälsföreningen!

Frågor om arbetslöshet?

- Akademikernas a-kassa (AEA) 08-412 33 00
- Ledarnas a-kassa 08-509 319 19

Ska du söka inträde, byta arbetsgivare, studera, påbörja

eller avsluta annan tjänstledighet, byta medlemsform

– kontakta Rebecka Fransson, 08-518 356 55 eller gå in på www.sjobefalsforeningen.se

BLI MEDLEM!

Observera att alla kopplingar mellan förbundsmedlemskapet och arbetslöshetskassan är borta. A-kassorna sköter i fortsättningen själva aviseringen av medlemsavgiften dit.

AKTIVT MEDELSKAP

Detta alternativ är det naturliga för sjöbefäl eller annan chef inom sjöfarten med svensk arbetsgivare och som är bosatt i Sverige eller annat EU/EES-land. Som aktiv medlem har man självfallet fullständiga medlemsrättigheter som stöd gentemot motparten, rösträtt och valbarhet till kongress, rätt att teckna förmånliga försäkringar, söka medlemslån m m. Avgift är 274 kronor per månad.

INTERAKTIVT MEDELSKAP

Det är ett alternativ för svenskt befäl med utländsk arbetsgivare. Man har begränsat stöd mot motparten men i övrigt fullständiga medlemsrättigheter, inklusive rätten att teckna försäkringar och söka medlemslån. Avgift för närvarande 67 kronor per månad.

PASSIVT MEDELSKAP

– man är inte yrkesaktiv till sjöss, därför att man är f d sjöfartsanställd som gått i land permanent eller pensionerats. Man har ej rösträtt i val till kongress och är heller inte valbar som kongressombud. Avgift 180 kronor per år.

STUDERANDEMEDELSKAP

– man studerar vid sjöfartshögskola. Man har ej rösträtt i val till kongress och är heller inte valbar som kongressombud. Man har rätt att teckna försäkringar. Avgift 180 kronor per år.

Alla medlemmar, oavsett medlemsform, har dessutom följande rättigheter:

- Delta på medlemsmöten med yttrande- och förslagsrätt
- Tidskriften Sjöbefälen med åtta nummer per år
- Annan skriftlig medlemsinformation; dock sänds viss information, som endast berör yrkesaktiva, ej hem till passiva och studerandemedlemmar.

För att bli medlem, gå in på

www.sjobefalsforeningen.se och fyll i medlemsformuläret.

Eller kontakta kansliet

på 08-518 356 00 eller sbf@sjobefal.se

så skickar vi ett medlemsformulär!

AFFÄRSVERKEN KARLSKRONA

Jörgen Karlsson (kont p), tel 0733-32 25 01
e-post jorgen.karlsson@affarsverken.se

A P MØLLER-MÆRSK

Johan Juhlin (kont p), Kungs Husby 65, 745 99 ENKÖPING
tel 0171-871 42, 0704-22 53 67, e-post johan.juhlin@live.se

AURORAKLUBBEN I HH FERRIES HELSINGBORG

John Borgman, Lindforsgatan 16, 256 54 RAMLÖSA
tel 0736-56 49 14, e-post auroraklubben@scandlines.se

BLIDÖSUNDSBOLAGET

Erik Åkerman (kont p), tel 0705-66 10 94
e-post erikakerman@hotmail.com

DESTINATION GOTLAND

Annelie Hamberg, tel 0702-22 83 77
e-post SBF.Klubbordforande@destinationgotland.se

DFDS SEAWAYS

Jonas Tunstad (kont p), Rostock 230, 442 91 ROMELANDA
tel 0303-22 36 08, e-post jtunster@gmail.com
Niklas Öhrn (kont p), Anders Ståhls väg 9, 271 57 YSTAD
tel 0411-782 22, 0702-77 70 97, e-post niklas.eagle@gmail.com

DJURGÅRDENS FÄRJTRAFIK

Vakant

ECKERÖLINJEN

Joakim Nordberg, Nötövägen 189, AX-22710 FÖGLÖ, Åland
tel 00358 407 164 716, e-post Fortroendeman@eckerolinjen.ax

EUROVIK SHIPPING

Mats Andersson (kont p), Brukskogsvägen 16, 178 92 ADELSÖ
tel 08-38 23 21, 0707-48 70 54, e-post nobleisland@hotmail.com
Per Ringbom (kont p), Fleringe Hau 647, 624 60 LÄRBRO
tel 0498-22 11 20, 0707-33 86 70, e-post pringbom@hotmail.com

FINNLINES

Benjamin Kullenberg, tel 0431-41 05 30, 0736-17 08 44
e-post bk@ektv.nu

FLOATEL ENDURANCE

Micael Larsson
e-post sbfendurance@gmail.com

FLOATEL SUPERIOR

Anders Uller
e-post sbfsuperior@gmail.com

FLOATEL VICTORY

Patrik Sundquist
e-post sbfvictory@gmail.com

FÄRJEREDERIET/TRAFIKVERKET

Erling Borg, Solumshamn 237, 871 66 Härnösand
Arbetstelefon 072-713 01 79, e-post erling.borg@trafikverket.se

GOTA NETSS

Per-Johan Jonsson (kont p), Domherrevägen 9, 516 30 DALSJÖFORS
tel 033-27 72 16, 0704-71 02 22, e-post johanjonsson72@telia.com

KUNGÄLVS KOMMUN MARSTRANDSFÄRJAN

John Erixon (kont p), Hagarnevägen 39 D, 451 33 UDDEVALLA
tel 0522-821 18, 0735-02 92 51, e-post John.Erixon@yahoo.com

LULEÅ BOGSEBÅT

Conny Smedkvist (kont p), tel 0703-00 96 07
e-post conny.smedkvist@portlulea.com

NMM RORO

Sture Axelsson (kont p), Bäckäng, Aplagården, 519 97 ÖXNEVALLA
tel 0707-77 54 68, e-post sture.axelsson@hotmail.se

ORNÖ SJÖTRAFIK

Johnny Karlsson (kont p), Djurgårdsvägen 51, 132 46 SALTSJÖ-BOO,
tel 08-715 30 59, e-post alfageln@telia.com

ORUST MARINE RECRUITMENT

Christopher Nislander, Runebergsgatan 1, 114 29 STOCKHOLM,
tel 0708-39 35 59, e-post christopher.nislander@gmail.com

REDERI AB FALUDDEN

Daniel Almgren
tel 070-7446986 e-post daniel.almgren@comhem.se

RESSEL

Jesper Löngren (kont p), Snödropsgränd 6, 194 68 UPPLANDS
VÄSBY, tel 0734-42 44 53, e-post jesper.longren@gmail.com

SAND & GRUS AB JEHANDER

Victor Söderlund (kont p),
tel 0733-14 01 73, e-post victor.soderlund@gmail.com

SJÖFARTSVERKET/LOTSAR

Håkan Björk (kont p),
tel 0708-77 71 92, e-post hakan.bjork@sjofartsverket.se

STENA LINE

Sandro Chiesi, tel 0704-85 95 95 0707-67 14 53
e-post sbf.ordforande@stenaline.com, alessandro.chiesi@stenaline.com

STOCKHOLMS SKÄRGÅRD

Jesper Löngren (kont p), Snödropsgränd 6, 194 68 UPPLANDS
VÄSBY, tel 0734-42 44 53, e-post jesper.longren@gmail.com

STRÖMMA

Thomas Ravald (kont p), Ervallakroken 23 n b, 124 66 BANDHAGEN
tel 0733-99 90 56, e-post thomas.ravald@hotmail.com

STYRSÖBOLAGET

Bengt Gollungberg, Vildkaprifolen 9, 423 33 TORSLANDA
tel 031-56 33 53, 0707-34 71 80, e-post bengt.go@spray.se

SVITZER SVERIGE

Daniel Magnusson
tel 0761-26 33 20, e-post sjobefalen.svitzer@gmail.com

TALLINK SILJA – www.silja-sbf-klubben.com

Gretel Aronsson, tel 0702-27 08 78,
e-post gretel.aronsson@tallinksilja.com

TT-LINE

Jens Sandin, Ekedalsvägen 5, 373 72 Jämjö
tel 0708-43 65 65 e-post jenssandin@hotmail.com

TÄRNTANK

Bert Dahlberg (kont p), Box 4120, 227 22 LUND
tel 046-32 07 40, 0708-32 07 50, e-post bert.dahlberg@pbhome.se

WALLENIUS

Henry Bromée, Betesvägen 56, 247 51 DALBY
tel 046-20 17 94, e-post henry.brome@telia.com

VIKING LINE

Ralf Karlsson (kont p), Tvärgränd 1, AX-221 00 MARIEHAMN, Åland
e-post ralle@aland.net

ÖRNSKÖLDSVIKS HAMN & LOGISTIK

Patrik Norgren (kont p), Fjären, 893 99 ULVÖHAMN
tel 0660-22 40 24

ÖCKERÖ BÅTTRAFIK

Per Ishøy (kont p), tel 0733-27 77 48
e-post perkais@hotmail.com

SJÖFARTSHÖGSKOLAN CHALMERS-LINDHOLMEN

Ida Wikström, L indholmsallén 29, 417 53 GÖTEBORG
tel 0738-04 89 00, e-post idawik@student.chalmers.se

SJÖFARTSHÖGSKOLAN KALMAR

Johan Sjöstrand, Djurängsvägen 72B, 393 54 KALMAR
tel 0705-73 90 80, e-post j.sjostrand@me.com

**Hjälp oss
att rädda dig.**

Vi är en ideell förening utan bidrag från staten.
Ditt stöd behövs för att vi ska kunna rädda liv till sjöss.
Ge ett bidrag eller bli medlem på sjöräddning.se.
Du kan också ringa 077-579 00 90.





Aktiviteter i Sjöfartsmontern

B05:02 • Svenska Mässan i Göteborg

Fredag 29 september 12–19

- 12.00** **DOPPADE I SALTVATTEN – BÅTSMÄN FRÅN BOHUSLÄN**
Författaren Nils Modig om sin nya bok.
- 13.00** **SVENSKT MARITIMT INDEX 2017**
Presenteras av förlagschef Lennart Fougelberg Breakwater Publishing. Donsöredieriet Tärntank är huvudtemat i årets Index med sina fyra prisbelönta LNG-drivna produkt-tankers. Arrangör Breakwater Publishing
- 14.00** **FÖRFATTARNA JÖRN HAMMARSTRAND OCH BRITT NYMAN BERÄTTAR OM SITT EGET SKRIVANDE**
Jörn läser ur sin senaste bok *Så länge skutan kan gå* och Britt läser sitt bidrag ur Bokanjärernas senaste antologi *Kasta loss*. Samtalsledare Lennart Johnsson
- 15.00** **DÖDENS ROULETTE**
Författaren John E Persson presenterar sin nya bok *Dödens Roulette – Svenska fartyg i allierad charter 1940-45*. En unik bok med fakta som ej tidigare publicerats. Svenska förluster under andra världskriget var ca. 1.800 man och 262 fartyg. Arrangör Breakwater Publishing
- 16.00** **ÖSTERSJÖN MELLAN ÖST OCH VÄST**
Simon Olsson berättar om *Östersjön mellan öst och väst - incidenter på och under ytan 1946-1991*. Arrangör SMB Pennan och svärdet
- 17.00** **A BALTIC ESCAPE**
Om hur 87 brittiska fartyg tack vare svenskt stöd kunde undkomma en inringning av brittiska krigsfartyg. Föredrag av den brittiska forskaren David Parry. Observera att programmet är på engelska.
- 18.00** **STIFTELSEN SVERIGES SJÖMANSBUS LITTERATURPRIS**
Stiftelsen Sveriges Sjömanshus delar ut årets litteraturpris

Lördag 30 september 9–18

- 11.00-14.00** **Temapass om sjöfolkets store författare Ove Allansson och hans romandebut med *Resan till Honduras* för 50 år sedan.**
Arrangör Ove Allanssonsällskapet
- 11.00** **SKÅDEPELAREN ULF DOHLSTEN LÄSER UTDRAG UR RESAN TILL HONDURAS**
Introduktion av Anders Wällhed.
- 12.00** **ARBETET MED EN DOKUMENTÄRFILM OCH EN BOK OM OVE ALLANSSON**
Lennart Johnsson och Stefan F Lindberg informerar om det pågående arbetet att dokumentera Oves författargärning.
- 13.00** **SPÖKMATROSENS SÅNGER**
Musikgruppen KAL och författaren Anders Wällhed framför sjömansvisor och läser dikter.
- 14.00** **OVE ALLANSSONSÄLLSKAPETS FÖRSTA ÅR OCH FRAMTIDSPLANER**
Presenteras av Tomas Abrahamsson.
- 15.00** **DEN NORDISKA FOTOTÄVLINGEN FÖR SJÖFOLK**
Ett samtal mellan Jimmy Eriksson från Sjöfartsverkets Sjömansservice och sjömannen och mångfaldigt prisbelönade fotografen Jörgen Språng. Jörgen visar bilder och berättar om sitt fotograferande. Arrangör Sjöfartsverkets Sjömansservice
- 16.00** **STOR BOK OM SKEPPSBRON**
En central del av Göteborg inom vallgraven som genom alla århundraden ständigt har förändrats och nu genomgår nästa utvecklingsfas. Författarna Kristian Wedel och Lars O. Carlsson samtalar med bokförläggare Lennart Fougelberg. Initiativtagarna till boken Jan-Ove Nilsson och Per Olsson deltar. Arrangör Breakwater Publishing – Preliminär programpunkt

Söndag 1 oktober 10–17

- 10.00** **VÄRLDEN TAR FORM - DEN EUROPEISKA KARTANS HISTORIA I TUSEN ÅR**
Praktverket *Världen tar form - den europeiska kartans historia i tusen år* presenteras av förlagschef Lennart Fougelberg och granskaren av innehållet Torbjörn Dalnäs. Detta praktverk ges ut i samarbete med John Nurminens Stiftelse i Helsingfors. Arrangör Breakwater Publishing
- 11.00** **GULA BÅTAR OCH NYA PERSPEKTIV**
Ny bok om Sjöräddningssällskapet som fyller 110 år 2017. Medverkar gör bokens författare Anders Wällhed. Arrangör Sjöräddningssällskapet och Tre Böcker Förlag
- 12.00** **FILIPPINSKA FISKARE – JORDENS SALT**
Stefan F Lindberg och Lennart Johnsson presenterar och visar bilder från deras nya bok *Drömmen om ett bättre liv*, en dokumentation av migrantarbetare i text och bild.
- 13.00** **VÅRT LION FERRY**
Författarna Anders Bergeneck och Carl Erik Rydberg presenterar en bok om det anrika färjerederiet Lion Ferry. Arrangör Breakwater Publishing och Lion Ferryklubben.
- 14.00** **OPERATION RÄDDA DANMARK**
Styresman Per-Anders Lundström berättar om Operation Rädde Danmark 1945. Arrangör SMB Pennan och svärdet
- 15.00** **Ö-VARVET 100 ÅR, 1916 – 2016**
Jubileumsbok om Ö-varvet 100 år. Inte ett varv utan fyra idag och en marin doldis som bara växer. Presentation av Lennart Bornmalm, Krister Bång och Andreas Ingvarsson. Arrangör Breakwater Publishing

VÄLKOMNA!

Sjöfartens Kultursällskap samt medarrangörerna Breakwater Publishing, SEKO, Sjöbefälsföreningen, Sjöfartsverket, Stiftelsen Stockholms Sjöfartshotell, Stiftelsen Sveriges Sjömanshus samt Svenskt Militärhistoriskt Bibliotek (SMB) Pennan och svärdet.

Eventuella ändringar i bokmässprogrammet publiceras löpande på vår hemsida sjofartskultur.org

Sjöfartens
Kultursällskap

