

sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 7 NOVEMBER 2018 ÄRGÅNG 7

TEMA RISKHANTERING

Få anmäler avvikelser

NYHETER

Emsa hotar porta filippinska sjömän

INTERVJUN

Vinden drivkraften för Terje

GRILLFEST PÅ KAKNÄS

EN OAS FÖR SJÖFOLK

Redarna ger med ena handen och tar med andra

NOVEMBER

Efter flera års hårt arbete, inte minst genom samarbetet Blå Tillväxt, verkar det som att svensk rederinäring åter skådar ljuset. Vi har ett antal positiva signaler, Sverige har fått tonnageskatt, flera rederier flaggar åter svenskt efter att ha varit utomlands under många år, vi har nybyggen på gång och flera av dessa kommer att svenskflaggas. Våra svenska redare börjar åter att efterfråga svenska sjömän och våra sjömansskolor och sjöfartshögskolor har kapacitet för många fler elever.

Då borde allt vara bra, men vi har fortfarande ett par stora utmaningar framför oss. Det behöver göras några justeringar i tonnageskattesystemet så att fler redare vågar sig in i det svenska systemet. Vi behöver också helt nya skatteregler för våra sjömän som seglar under utländsk flagg.

Det till synes största problemet är det låga söktrycket på sjöfartsutbildningarna, vi noterar att det endast är halvfyllda klasser i sjöingenjörsprogrammen. Det ser lite bättre ut på sjökaptensprogrammen, men läget är mycket allvarligt. Ungdomarna är uppenbarligen inte intresserade av sjöfartsbranschen, eller så känner de inte till att det finns en världsspännande bransch som både är intressant och mångfasetterad. Sist vi satt i denna situation var för tio år sedan, då drog sjöfartsbranschen igång en rekryteringskampanj som kallades för Sjöfartskaravanen.

Är det då dags att satsa stort på nytt? Rekrytering är primärt arbetsgivarens ansvar, det är redarna som kan erbjuda arbete och det är de som behöver arbetskraften. Långt gångna planer på en stor rekryteringskampanj finns och Sjöbefälsföreningen sitter med och diskuterar hur detta kan göras på bästa sätt. Vi är dock

något förbryllade över de signaler som redarna sänder. De vill att ungdomarna ska söka till sjöfartsutbildningar men samtidigt tar de bort en stor morot, den ersättning som eleverna fick under den ombordförlagda studietiden. Snacka om att tala med kluven tunga, det satsas stora summor med högerhanden på att göra reklam för ett yrkesval samtidigt som vänsterhanden tar tillbaka en del av satsningen genom att ta bort ersättningen till de elever som själva valt att gå en sjöbefälsutbildning.

Sjöbefälsföreningen har under många år hjälpt sjöbefälslevern ekonomiskt under delar av ombordpraktiken genom att dela ut ett studiestipendium. Då Sarf och Seko kom överens om att ta bort ersättningen, ökade vi beloppen på vårt stipendium för att till viss del kompensera eleverna, detta trots att Sjöbefälsföreningen var helt utanför denna uppgörelse. Vi anser därmed att vi tagit ett stort ansvar för de elever som redan valt sjömansyrket genom att både dela ut och höja dessa stipendier.

Ska Sjöbefälsföreningen vara med i denna rekryteringskampanj så måste vi få både redare och Seko att ge oss ett betydligt mycket mer aktivt stöd i våra strävanden att justera, eller helst av allt, att få helt nya skatteregler för de sjömän som seglar under andra flaggor än den svenska. Lyckas kampanjen att få in fler elever så tror vi inte att arbetsmarknaden inom landet räcker till för att ta hand om alla som examineras, det behövs en bredare arbetsmarknad med större valfrihet. Dörren till denna marknad har Skatteverket effektivt stängt, de har till och med svetsat igen den. Mycket märkligt, då regeringen som tillträdde för fyra år sedan hade ambitioner och tydligt marknadsförde sina strävanden att få fler i arbete.

Både redare och sjömän hade möjlighet att utnyttja arbetsmarknaden utanför de svenskflaggade fartygen, den gamla tolkningen av den så kallade 183-dagarsregeln var definitivt en räddningsplanka under de perioder då konjunkturen inte var den bästa. Vi har cykler med goda och dåliga tider som repeteras cirka vart fjärde till vart femte år under många årtionden. Vi ligger uppenbarligen alltid fel i fas, branschen måste ha en kontinuerlig återväxt för att trygga tillgången på utbildad sjöfolk oavsett var i en konjunkturcykel vi befinner oss. Senast det gjordes en rekryteringskampanj examinerades de studenter som sökte i samband med kampanjen just då konjunkturen vänt och det var ju inte riktigt den bilden som hade målats upp och tyvärr fick sjöfacken en hel del kritik från desperata och besvikna elever. Det är därför oerhört viktigt att det förutom den svenska arbetsmarknaden också finns möjlighet till utlandsjobb med vettiga villkor.



MIKAEL HUSS



sjöbefälen Nr 7

04 Nyheter

Metoo inspirerade årets SAN-konferens
Risk att Emsa portar filippinska sjömän
Stockholms Sjötrafik förlorade mot landstinget

10 Fackligt

Har en arbetsgivare rätt att göra drogtester?
Ordförande har ordet
Fråga ombudsmännen

12 Reportaget: Sjöfartsklubben Kaknäs

En oas för sjöfolk

18 Intervjun: Terje Lade

Skaparen bakom vindskeppet

20 Tema: Riskhantering

Ansvar ligger på ledningen
Få anmäler avvikelser
Checka av med checklista

28 Kultur/historia: Per Brahe

Stormig tragik på Vättern

30 In English: Risk management

Check off with checklist

Utkommer med åtta nummer per år
Prenumeration 350 kr/år inkl moms
Årgång 7 Utgivningsdag 16 november 2018

Ansvarig utgivare Mikael Huss

Redaktör Sofi Cederlöf, 08-518 356 50

Layout Redaktören i samarbete med Trydells Tryckeri

Adress Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress Flygfältsgatan 8 B

Telefon 08-518 356 00 vx

E-post sjobefalen@sjobefal.se

Bankgiro 332-1478

ISSN 2001-3604

Tryck Trydells Tryckeri AB, Laholm 2018

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

Framsidesbild C-jay Zavadskiy och Jari Raminen grillar på Sjöfartsklubben Kaknäs. Foto: Sofi Cederlöf

TS-kontrollerad upplaga 6 800 ex

MEDLEM AV 

Metoo inspirerade årets



I paneldebatten deltog Lennart Jonsson från Sjöbefälsföreningen, Therese Vikström från Stena Line, Mikael Lindmark från Seko sjöfolk, Frida Wigur från Lättaankar och Ted Bågfeldt från Linnéuniversitetet. Moderator var Cecilia Österman från Linnéuniversitetet.

I slutet av oktober hölls den årliga SAN-konferensen i Göteborg. Temat i år var "Före, under, efter – hur hanterar vi kränkande särbehandling".

TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

GÖTEBORG OKTOBER 2018

Dagen inleddes av Lars Andersson, som förutom att vara vice vd i Sjöfartens arbetsgivareförbund även är ordförande i SAN. Han hälsade välkommen och delade också ut SAN-priset, som i år gick till Frida Wigur, Cajsa Jersler Fransson och Linda Svensson för deras arbete med #lättaankar, Sjöfartsbranschens svar på #metoo.

– Det var välförtjänt, det var lätt att utse årets pristagare, sa Lars Andersson när han överlämnade priset.

Frida Wigur var på plats för att ta emot priset och höll ett tacktal där hon pratade om makt, maktstrukturer och maktlösheten hon kände när hon startade Lättaankar. Hon tackade också de som stöttat henne.

– Jag vill tacka alla som backade mig

när jag skrev på forumet. Jag vill tacka Cecilia Österman som pratade om det här redan för ett år sedan. Jag vill tacka Vista som har en bred medlemsbas som gjorde att vi nådde ut till branschen. Jag vill tacka Carolina Kihlström som genom Blå Tillväxt hjälpte oss att få genomslag. Och framförallt vill jag tacka Lättaankar-gruppen. Det här priset är till oss i Lätta ankar!

Krävs en ny kultur

Dagen fortsatte med en rad intressanta föredrag. Eva Mark, som doktorerat inom teoretisk filosofi, pratade om hur kulturer uppstår inom en organisation och hur man insocialiseras i dessa, nästan oavsett om man vill det eller inte. Som enskild person kan det då vara svårt att säga ifrån när något känns fel, istället krävs det att

det skapas en helt ny kultur, och då måste det finnas en vilja från ledningen.

Ted Bågfeldt, prefekt på Linnéuniversitetet, höll en föreläsning under namnet "Gör om, gör rätt – Sjöfartshögskolans arbete för lika villkor." Där pratade han om hur han själv bara hade sett det som en jargong, men sedan förstått att det låg mer bakom. 2015 läste han en rad tidningsartiklar om sexuella trakasserier till sjöss och då tog skolan fram en handlingsplan, gjorde en översyn av utbildningarna och hade föreläsningar och workshops för personalen.

– Metoo blev en nyttig påminnelse om att fortsätta vårt arbete, säger han.

Nu försöker skolan sätta in fler åtgärder för studenterna. Bland annat ska de ha en seminariedag för årskurs 1-eleverna efter deras första praktik.

Det gäller att göra ett gott intryck

Sedan var det Peter Fyrbys tur. Han jobbar som rederidirektör på Sjöfartsverket och höll ett föredrag under titeln #ochnuda. Sjöfartsverket har själva tagit in experthjälp, haft workshops och definierat vad som är kränkande särbehandling.

SAN-konferens

– Likabehandling är en säkerhetsfråga, vi måste se till hela arbetsmiljön, säger Peter Fyrby.

Framöver planerar de att stötta branschen genom Vågrätt, att ha dilemmaövningar på intranätet, att utbilda chefer och medarbetare i likabehandling och att inrätta en visselblåsarfunktion.

Efter lunch höll Anna Ricknell, med det egna retorikföretaget Ricknells retorik, en uppskattad föreläsning. Bland annat fick publiken själva prova på hur viktig responsen är för ens självförtroende. Uppgiften blev att berätta för sin bänkgranne om sin morgon, och först skulle ens lyssnare verka överdrivet intresserad, och nästa gång knappt orka lyssna.

Anna Ricknell menar att första intrycket utgör 70 procent av ens upplevelse av en människa, så det gäller att göra ett gott första intryck. Det handlar om allt från kroppsspråk och kroppshållning till att ha ögonkontakt och ett bra handslag. Hon pratade även om härskartekniker, som att osynliggöra, beskylla och förlöjliga och hur man gör för att bemöta dem.

Stena Line har skapat chefsutbildning

Representanter från två rederier var på plats för att prata om hur de jobbat med de här frågorna i praktiken. Therese Vikström, HR, och Sandro Chiesi, teknisk chef, båda på Stena Line, berättade om hur de skapat en chefsutbildning om trakasserier och kränkande särbehandling. Det är en heldagsutbildning som HR håller i tillsammans med Sandro Chiesi, i hans egenskap som klubbordförande för Sjöbefälsföreningen.

– Jag märkte att cheferna inte hade kunskapen om hur de skulle hantera de här fallen och vi funderade över vad cheferna behöver ha för underlag. Utbildningen mottogs väldigt positivt i båtarna, säger Sandro Chiesi.

I utbildningen går de bland annat igenom att det är viktigt att vara en förebild, vad trakasserier är, hur man som chef kan förebygga, hur en utredning går till, när det är aktuellt med fartygsnämnd och hur man som chef håller i det svåra samtalet. Resultatet har blivit en minskad oroskänsla hos befälen vilket skapar närvarande ledare. Det har skapat trygghet och förtro-

ende, ökat trivseln och prestationen och lett till en lägre sjukfrånvaro.

Så tar vi bort grus i maskineriet

Det andra rederiet som var där för att berätta om sitt arbete var Tallink Silja genom HR-chefen Elin Stenberg och den tekniska chefen Magnus Östman. Titeln var ”Så tar vi bort grus i maskineriet” och syftade till deras förändringsarbete på den tekniska avdelningen, genom en stor kartläggning. Det första steget var att skicka ut en pappersenkät, där Elin Stenberg sedan sammanställde resultaten utifrån om de var i en grön, en orange eller en röd zon. Efter det genomförde hon enskilda samtal och sammanställde dem på samma sätt. Fokus i enkäten var arbetsledning, arbetsstimulering, arbetsgemenskap och hälsa och säkerhet.

Fokusset under samtalen var arbetsklimat, kamratskap, ledarskap och arbetsbelastning. Hon tittade också på likabehandling, kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing. Efteråt hade de en workshop där de redovisade resultatet och hade individuella reflektioner och grupparbeten. De satte också upp mål som de ville nå.

Efter workshopen har de följt värdegrunderna de satte upp, haft en kickoffresa för att träffas utanför arbetsplatsen, de har haft avdelningsvisa möten innan hemgång och fått mer resurser till utbildningar och kurser.

Hur locka kvinnor till sjöfarten?

Dagen avslutades med en paneldebatt. En av frågorna som behandlades var hur branschen ska lyckas rekrytera fler kvinnor?

– Det är jättesvårt och jätteviktigt. Som det är nu har vi inte en enda kvinna i klass 1 för sjöingenjörerna, säger Ted Bågfeldt.

– Man måste skapa ett intresse för att jobba i de här yrkena, säger Therese Vikström.

– Vi måste också fråga oss – hur får vi dem att stanna kvar? säger Lennart Jansson, ombudsman på Sjöbefälsföreningen.

– Jag tycker att uppfattningen är att kvinnorna går i land när de får barn, det gör inte män. Men uppfattningen är att de



Frida Wigur fick årets SAN-pris tillsammans med Cajsa Jersler-Fransson och Linda Svensson.

Motivering 2018 års SAN-pris

Vinnarna av årets SAN-pris går till tre personer som med mycket mod och kraft skapat en grogrund för positiv förändring i hela sjöfartsbranschen. Hösten 2017 skakades världen av berättelser om sexuella trakasserier i #metoo-upproret. Sjöfartsbranschen var länge tyst, men tack vare de nominerade personerna lyftes över 1 000 berättelser från branschen.

På ett effektivt sätt belystes det som inte står rätt till och därigenom har de nominerade personernas handlingar lett fram till att ett långsiktigt, branschövergripande arbete startat med syftet att inte en enda människa i sjöfartsbranschen ska bli utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling.

Tack vare de nominerade personerna har sjöfartsbranschen gemensamt lagt ut sin rutt som pekar mot en ljus framtid med bättre arbetsmiljö, jämlikhet och inkludering – för alla människor inom sjöfarten.

gör det för att de vill det, för att de vill vara med sina barn. Men vill inte männen vara med sina barn? säger Frida Wigur.

– Problemet är, hur når vi ut till ungdomarna som funderar på vad de ska göra i framtiden? Vi når bara till de redan frälsta, säger Ted Bågfeldt.

Ett kreativt förslag från publiken är att rekrytera kvinnor från intendenturen som vill vidareutbilda sig till däck och maskin. De är redan frälsta på sjöfartslivet och inom intendenturen jobbar många kvinnor. **S C**

Risk att Emsa portar filippinska sjömän

Filippinska sjöbefäl riskerar att portas från europeiska fartyg på grund av omfattande brister i utbildningssystemet. I början av nästa år tar den europeiska sjöfartsmyndigheten, Emsa, beslut i frågan och flera stora sjöfartsnationer letar nu efter alternativ.

TEXT LINDA SUNDGREN

STOCKHOLM OKTOBER 2018

Inget annat land har så många sjömän i internationell fart som Filippinerna. Enligt uppgift på nyhetssidan Seatrade maritime news är var femte sjöman därifrån. Men nu hotar den Europeiska sjöfartsmyndigheten, Emsa, att stoppa filippinska sjöbefäl från att jobba på fartyg under EU-flagg. Det sedan myndigheten upprepade gånger påpekat att landets utbildningssystem inte lever upp till internationella krav. Blir förbudet verklighet skulle 80 000 filippinska sjömän beröras, enligt en artikel i The Manila Times från februari i år.

– Det här är förstas väldigt allvarligt, säger Pia Berglund, nyligen avgången vice vd i Svensk sjöfart och representant i den europeiska redareföreningen Ecsa. Det skulle påverka hela världshandeln.

EU har under flera år hotat att porta filip-

pinska sjöbefäl, men de senaste året har tonläget hårdnat. Flera inspektioner sedan mars 2017 har påvisat brister och de åtgärdsplaner som presenterats har underkänts. I oktober genomförde Emsa ytterligare en granskning och i början av nästa år ska myndigheten fatta beslut om de ska rekommendera EU-kommissionen att förbjuda filippinska sjöbefäl under EU-flagg.

– Filippinerna har nog inte riktigt tagit kritiken på allvar tidigare utan trots att man skulle klara sig ändå på grund av att man är en sådan stor och viktig aktör i sammanhanget. Emsa har varit otroligt tålmodig, men de kan inte dra på det hur länge som helst. För några år sedan drog EU-kommissionen in tillståndet för sjöbefäl från ett östeuropeiskt land och man måste naturligtvis behandla alla länder lika.

Hoten om portning har fått flera sjöfartsnationer att agera, bland annat våra grann-

länder. Pia Berglund berättar att Norge och Danmark skickat folk till Filippinerna för att försöka hjälpa dem att åtgärda bristerna. I Danmark finns även planer på att sätta upp danska sjöbefälsskolor lokalt på Filippinerna. Flera länder söker också efter sjömän av andra nationaliteter.

– I första hand vill man naturligtvis hjälpa Filippinerna, men samtidigt måste man förbereda sig på det värsta. I Sverige har vi börjat föra diskussioner med Seko och Sjöbefälsföreningen om att utöka antalet länder inom ramen för TAP-avtalet. Mest intressant för vår del är Burma och Indien.

På Filippinerna vidtas nu åtgärder för att leva upp till de krav som internationella konventioner ställer på utbildningen. Huruvida det kommer att vara tillräckligt för att blidka EU den här gången återstår att se, men flera tunga sjöfartsprofiler är skeptiska. Däribland Carl Schou, vd på Wilhelmsen ship management.

– Vad jag hör är det väldigt få människor som tror att Filippinerna kommer att vara redo i oktober. Som redare är jag oroad. Jag har ungefär 4 500 filippinska sjömän i vår pool och vi jobbar med några alternativ, sa han vid ett seminarium i Singapore i slutet av augusti, enligt Seatrade maritime news. **L S**

Risk of Emsa banning Filipino sailors

Filipino maritime officers risk to be expelled from European ships because of comprehensive shortcomings in the educational system. At the beginning of next year the European Maritime Safety Agency, EMSA, will take a decision on this issue and several big European seafaring nations are now looking for other options.

No country has so many seamen in international shipping as the Philippines. But now EMSA threatens to stop Filipino maritime officers from working on ships sailing under EU flag. The authority has repeatedly pointed out that

the educational system doesn't meet international requirements. If the ban is implemented 80 000 Filipino seamen would be affected, according to The Manila Times.

"This is of course very serious. It would affect the entire global trade," says Pia Berglund, representative of the European Community Shipowners' Associations, ECSA.

At the beginning of next year EMSA will decide whether to recommend the European Commission to ban Filipino maritime officers from sailing under EU flag.

Pia Berglund says that Norway and Denmark are trying to help the Philippines to rectify the shortcomings.

"In Sweden we have started discussions with the trade unions SEKO and the Maritime Officers' Association about increasing the number of countries with TAP-agreement. India and Burma are most interesting, for our part."

Measures are now taken in the Philippines to meet the international requirements. It remains to be seen if this will be enough to please the EU.

ÖVERSÄTTNING CURT ISAKSSON

APROPÅ HÖJDA AVGIFTER:



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

Tre frågor till Mikael Huss

som deltog i ITF:s, International Transport Federations, kongress i Singapore, som hålls vart fjärde år.



1. Vad tycker du om ITF-kongressen?

– Det var ett stort arrangemang, nära 2 500 deltagare från i stort sett hela världen. Mycket intressant att få träffa och tala med personer som jag normalt inte möter i vardagen. En fantastisk mötesplats med alla världens fackförbund samlade.

2. Vilka var de viktigaste besluten som fattades?

– De viktigaste besluten var redan väl förberedda och de beslut som det kunde bli diskussioner om hänsköts till arbetsgrupper som får jobba vidare. Ett av besluten som togs var att förlänga kongressperioden till fem år i stället för fyra som vi haft hittills.

3. Vilken betydelse har organisationer som ITF för främjandet av transportarbetares intressen?

– Den största betydelsen är att ITF har kontakter i hela världen och då kan du som relativt liten organisation få hjälp i nästan samtliga frågor som kan dyka upp.

SSAB förlorade

Stockholms sjötrafik, SSAB, förlorade i tingsrätten mot Stockholms landsting. SSAB hade stämt landstinget på 39,5 miljoner kronor för att de menade att landstinget gjort fel under skärgårdsupphandlingen, vilket skadat Stockholms sjötrafik. SSAB ska nu betala landstingets rättegångskostnader på cirka en miljon kronor.

SSAB hade tre huvudargument, att TRSM Group 1 inte borde ha tilldelats trafiken eftersom de inte hade den ekonomiska stabilitet som krävdes, inte den tekniska kompetens som krävdes, och inte uppfyllde det skall-krav på tillstånd för att inrätta och hålla sjösäkerhetsanordningar, SSA, som krävdes.

Tingsrätten menade dock att landstinget inte kan kräva ekonomisk stabilitet bakåt i tiden, det räcker med en budget i balans som visar på framtida ekonomisk stabilitet, och det hade TRSM.

Vad gäller teknisk kompetens så menar tingsrätten att ordet "underhåll" inte specificeras nog för att kunna ges en så vid tolkning som SSAB vill få det till.

Vad gäller den sista punkten, att TRSM inte uppfyllde skallkravet för tillstånd av SSA så menar tingsrätten att landstinget gjort fel. Om kravet inte var relevant så skulle det ha strukits ur upphandlingen och alla berörda parter skulle fått ta del av den informationen. Men även om landstinget gjorde fel så betyder inte det att trafiken skulle ha gått till SSAB om landstinget hade gjort rätt. För i så fall hade det inte behövts något tillstånd och trafiken hade ändå gått till TRSM som hade det bättre budet.



NORDENS STÖRSTA FOTOTÄVLING FÖR SJÖFOLK

Delta med dina bästa bilder från arbetet eller fritiden till sjöss. Senast 31 december 2018.

www.seatime.se/fototavling

Foto: "Mannen i luckan"
Staffan Ahlstrand, Isbrytaren Atle
Nordiska Fototävlingen För Sjöfolk 2017

Kvalitetsproblem med nya ankarspel

Det har varit en farlig nedgång i standarden på utrustningen som sätts in på nya fartyg, det varnar "the International Technical Tanker Forum" för. De menar att sjömännens liv riskeras på grund av kvalitetsproblem med viktiga maskiner så som ankarspel. (TELEGRAPH)

Kapten åtalad för dålig bränslekvalitet

Nautilus International är bekymrade över ett åtal mot kaptenen på ett kryssningsfartyg, av de franska myndigheterna, på grund av brott mot den europeiska luftföreningslagstiftningen. Det är det första fallet av sitt slag, där åklagaren kräver 100 000 euro i böter som ska åläggas Evans Hoyt, kapten på P&O Cruises fartyg *Azura*, där fartygets ägare ska betala 80 000 euro av böterna. Domen väntas den 26 november.

Under ett stickprov på fartyget i mars upptäcktes att de använde bunkerbränsle med en svavelhalt på 1,68 procent, vilket överstiger den europeiska gränsen på 1,5 procent.

Nautilus generalsekreterare Mark Dickinson sade att han är oroad över åtalet.

"Som vår nya undersökning visar, fortsätter kriminalisering att vara ett stort bekymmer inom industrin och det skulle bli ett oroväckande prejudikat att hålla en kapten ansvarig för bränslekvaliteten."

"Samtidigt som vi stödjer arbetet att förbättra sjöfartens miljöpåverkan, ifrågasätter vi de franska myndigheternas beslut att rikta in sig på ett kryssningsfartyg och dess befälhavare på detta sätt," tillade han, "och vi kommer att ta upp detta med IMO, genom IFSMA." (TELEGRAPH)

Namnge länder som inte publicerar olycksrapporter

Bulkfartygsägarna har föreslagit att den internationella sjöfartsorganisationen IMO borde namnge flaggstater som inte publicerar olycksutredningsrapporter. Delegater som deltog i det årliga mötet för organisationen Intercargo uttryckte oro över "otillbörliga förseningar" vid författandet av olycksutredningsrapporter. De betonade också den fortsatta bristen på information om förlusten av det marshallflaggade bulkfartyget *Stellar Daisy* och dess besättning på 22 sjömän i mars 2017. (TELEGRAPH)

Indien skapar sjöfartskorridor

Indien har tillkännagivit att de ska skapa en sjöfartskorridor 2,5 mil utanför sin västkust i ett försök att skära ner på det ökande antalet allvarliga kollisioner mellan handelsfartyg och fiskefartyg, som är särskilt framträdande utanför Kerala. Den cirka tre mil långa korridoren kan i slutändan få ett trafiksepareringssystem. (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



CREATIVITY GENERATES VALUE

Stena Teknik is a common resource for all maritime related business units in the Stena Sphere and provides expertise in primarily maritime technology.

Stena Teknik carries out newbuilding projects from initial idea to delivery of an effective and fully operational ship or drilling vessel. We also provide general maritime technology advice and procurement services.

Stena Teknik conducts cutting-edge research and development in the maritime technology sector with focus on earning capability and cost reduction. Another important area is energy efficiency in order to minimize our environmental footprint.


Stena Teknik
CARE, INNOVATION & PERFORMANCE

Har en arbetsgivare rätt att göra drogtester?

Att alkohol- och drogtesta sina anställda är att betrakta som en integritetskränkning, men motiveras ofta av säkerhetsskäl. Juristen Stig Gustafsson reder ut.

Frågan om en arbetsgivare har rätt att företa drogtester på anställda dyker upp med jämna mellanrum. Nu senast är det en kommun i Blekinge där alla som går på en anställningsintervju i kommunen måste vara beredda på att topsas i munnen. Arbetsgivaren vill på detta sätt undvika att anställa någon som har drogproblem.

Redan i mitten på 1990-talet behandlades problemet med drogtesting av anställda i en statlig utredning men den kom inte fram till någon entydig slutsats – oenigheten var för stor. Något förslag om lagstiftning har därefter heller inte lagts fram. Från fackligt håll har man hela tiden motsatt sig en generell regel som skulle ge arbetsgivaren rätt att företa sådana tester – såvida det inte finns kollektivavtal som tillåter tester.

Frågan ställdes på sin spets när kärnkraftverket i Oskarshamn krävde att en kvinnlig lokalvårdare som var medlem i Svenska Elektrikerförbundet (SEF) skulle underkasta sig ett drog- och alkoholtest och hon vägrade. Fallet gick till arbetsdomstolen (AD). AD:s beslut blev att drogtest ansågs tillåtet men inte alkoholtest. Arbetstagarledamöterna i domstolen reserverade sig och ansåg att inte heller drogtest var tillåtet i det speciella fall som målet gällde. Bakgrunden till tvisten var ett drogpolicyprogram som fanns vid Oskarshamns kärnkraftverk (OKG). Det fanns ett lokalt kollektivavtal mellan OKG

och tjänstemannafacken om drogtester av de anställda tjänstemännen. Trots att SEF motsatt sig avtalet beslutade OKG utan föregående överenskommelse med förbundet att obligatorisk drogtestning skulle gälla även SEF:s medlemmar.

SEF stämde OKG till arbetsdomstolen och yrkade att domstolen skulle förklara att lokalvårdaren som motsatt sig testet inte skulle vara skyldig att vart tredje år genomgå alkohol- och drogtester enligt den av OKG utfärdade instruktionen.

AD konstaterade i sin dom bland annat att frågan om drogtester vid ett företag av OKG:s karaktär har en naturlig anknytning till den verksamhet som bedrivs och att det därför ligger nära till hands att som princip anse frågan reglerad som en arbetsledningsfråga i kollektivavtalet. Detta betyder dock inte att en anställd utan vidare är skyldig att underkasta sig drogtestning.

Enligt AD:s mening hade SEF rätt i att vissa vägande invändningar kunde riktas mot effektiviteten i drogtestförandet. AD konstaterade dock att drogtesterna skedde enligt en ordning som flertalet fack blivit ense om och att man kunde räkna med att kontrollmomentet i testningsförandet och därmed effektiviteten skulle komma att skärpas efterhand. AD fastslog därför att lokalvårdaren var skyldig att genomgå drogtest enligt gällande ordning.

Drog- och alkoholtester är att betrakta

som en integritetskränkning. Idag finns ingen svensk lagstiftning som reglerar integritetsfrågor i arbetslivet på ett tydligt sätt. I Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna – som sedan 1994 är svensk lag – finns dock rättsregler som kan tillämpas. Inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt kan vissa kontrollåtgärder vidtas. Var gränsen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt går i fall som dessa är svårt att fastställa, särskilt som en vägran att låta sig kontrolleras inte alltid är saklig grund för uppsägning.

Intresset för att drogtesta anställda ökar hela tiden i allt fler branscher. Ofta används säkerhet som ett argument. Men säkerheten blir inte bättre av att ha tester vart tredje år. Det visar ett par stora amerikanska vetenskapliga undersökningar. De visar att man inte någonstans kunnat se att införandet av drogtester minskat antalet arbetsplatsolyckor.

Påståenden om att slumpmässiga tester säkerställer drogfrihet på arbetsplatsen kan skapa en bedräglig säkerhet och i praktiken innebära att ingen reagerar när de borde. Tester kan inte ersätta den sociala kontrollen, det vill säga arbetskamrater och arbetsledare som ser och talar med varandra dagligen.

Att säkerställa en arbetsplats genom drogtester skulle i praktiken faktiskt innebära att man måste testa varje anställd en gång per dag på grund av att många missbrukspreparat snabbt försvinner ur kroppen. Så täta och intensiva kontroller är det ingen arbetsplats som kan bedriva och det skulle även vara starkt integritetskränkande. Den intresseavvägning som här behövs tillgodoses bäst i en lag. **SG**



Professionella dykare
med kort varsel

Telefon +46 (0) 705-44 45 54
www.marineworks.se

LÄS DE SENASTE NYHETERNA PÅ
www.sjobefalsforeningen.se

Ordförande har ordet

Efter min kolumn i nr 4 har Haverikommissionens utredning fortsatt, i oktober var jag på haverisammanträde. Utredningen är långt ifrån avslutad, men SHK vet nu var branden startade. Preliminärt kommer slutrapporten runt årsskiftet, för mig som "nära berörd", är det positivt att den blir klar så snart!

En bekant var för några år sedan inblandad en olycka. Rederiet mönstrade av honom och sade "vi inväntar Haverikommissionens rapport", som kom att dröja flera år. Under tiden gav rederiet inget stöd, utan han fick till stor del hantera detta själv, om än med stort stöd av fackklubben.

Det känns viktigt att jag lär mig mer om fartygsbränder och hur vi skall kunna förhindra eller begränsa dem, så att jag är mer förberedd om jag skulle råka ut för en brand igen. Det största hindret är att det hos många flaggstater och rederier är tabu att berätta vad som hänt och delge andra sina erfarenheter.

Det är flera saker jag kunde gjort bättre för att minska tiden från larm till påsläpp av CO₂. Naturligtvis så svider kritik, men om inte jag kan säga att jag kunde gjort detta bättre, vem är jag då? Det är lätt att säga flera saker jag kunde gjort bättre, men jag kan också räkna upp flera saker som rederiet, flaggstaten, klassen, IMO och CO₂-anläggningens tillverkare kunde gjort bättre! Men, det är alltid lätt då man sitter med facit.

Läste nyligen om branden i bilfartyget *Eurasian Dream* 1998 i Sharjah. Branden är en sak, men det juridiska efterspelet är mycket intressant! I domen från 2002 (Patera Traders vs Hyundai Merchant Marine) fastslås att fartyget inte var sjövärdigt då resan anträdde, bland annat på grund av att det endast var utrustat enligt SOLAS och inte hade mer utrustning. Vidare konstaterades att de hade ett allt för omfattande ISM-system (om jag säger ett "Anglo-Saxiskt" system, förstår nog de flesta vad jag menar) och instruktionerna var inte fartygsanpassade.

Något helt annat: Talade för ett tag sedan med en tidigare skeppskamrat. Hört från andra att han gått i pension, men han hade bara sagt upp sig för att leva på besparingar. Med tanke på att han avstått tre procent av sin lön under hela sin befälstid för att möjliggöra förtida pensionering, tycker jag att det var onödigt att inte pensioneras, men det är upp till honom. Informerade min bekant om något som Bill Britmer i Stena ofta påpekade: "Ackumulerad inkomst".

Om du jobbar under svensk flagg och inte känner till detta är det värt att läsa på! Det gäller främst befattningshavare som inte betalar "värnskatt". Om man gör ett kontantuttag, till exempel vid avslutad anställning eller "cashar ut" inestående vederlag och det intjänats under en längre tid, då kan man istället för att beskatta engångsbeloppet under ett kalenderår, smeta ut det på upp till tio år (eller så länge man varit anställd och inte varit "nollad" på vederlag under tiden). Det kostar inget och du kan inte förlora på det, det är bara att säga till Skatteverket, "de kontantersatta 97 dagarna har jag tjänat in under de åtta år jag varit anställd, så det är en ackumulerad inkomst". Då är Skatteverket skyldiga att räkna ut vad som är mest fördelaktigt för dig, du kan aldrig förlora på det. Man kan begära ändring i deklarationen upp till fem år efteråt.



MATS HÖGBLOM



Fråga ombudsmännen

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

Med anledning av Stig Gustafssons artikel härintill så vill vi passa på att berätta lite om den centrala alkohol- och drogpolicyn som finns mellan SBF och SARF, Sjöfartens Arbetsgivareförbund.

Policyn tecknades 2015 och gäller i de rederier som är medlemmar i SARF. Målsättningen är, förutom att bidra till ökad kvalitet och säkerhet ombord, även att främja rättssäkerhet, skydd för personlig integritet och likabehandling samt adekvat rehabilitering.

Policyn innebär att det är nolltolerans mot alkohol- respektive drogpåverkan under tjänstgöringstid ombord. Alla ombordanställda måste dock alltid, även under fritid ombord, vara i stånd att på ett tillfredsställande sätt fullgöra sina arbetsuppgifter och sina uppgifter i säkerhetsorganisationen.

I samband med tjänstgöring kan tester förekomma slumpvis. Testerna får inte utföras endast på enskilda individer, förutom vid skälig misstanke eller olycksfall. Vanligtvis sker alkoholtester genom utandningsprov och drogtestar genom urin- eller salivprov. Vid drogtestning tas alltid två prover, där det första används för kontrollen och det andra sparas för att kunna säkerställa det första provets resultat.

Alkoholtester ska utföras av intern eller extern personal som arbetsgivaren, i samråd med facket, anvisat. Drogtester ska utföras av medicinskt utbildad personal utsedd av företaget som har anvisats av rederiet.

Det kan finnas medicinska förklaringar till ett positivt resultat, därför ska resultaten alltid säkerställas av en MRO-läkare. Om ett positivt resultat beror på till exempel receptbelagd medicin får resultatet inte rapporteras till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren har ett ansvar för att utreda och aktivt medverka till att rehabiliteringsåtgärder för anställda med missbruksproblem möjliggörs. Ett rehabiliteringsprogram överenskomms mellan arbetsgivaren och den anställde. Målsättningen med rehabiliteringen är att den anställde ska kunna återvända till sin arbetsplats.

Du kan läsa alkohol- och drogpolicyn i sin helhet på vår hemsida under Anställning och Avtal, SARF, Övriga avtal.

En oas för sjöfolk

Tänk dig en stor ungdomsgård, fast för sjöfolk, och med fantastiska vyer. Då vet du hur sjöfartsklubben Kaknäs ser ut.

– Det är en sån gammal klyscha, ett andra hem, säger Christian Kronqvist, ansvarig för sjömansservice i Sverige.

TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

STOCKHOLM OKTOBER 2018

Plötsligt töms lokalen. Alla har försvunnit. Dämpad musik hörs på avstånd. Öppnar man dörren som leder ut till altanen och uteplatsen så hör man att det är fest. Lukten av mat kommer från grillen, vid stereon står ett gäng och dansar och just den här dagen lyser solen upp de röda höstlöven.

– Det är så otroligt vackert här, säger Sofia Bolshakova.

Hon är en av medlemmarna i den ryska showgruppen Todes. Just nu jobbar och uppträder de på *Silja Symphony*, de har varit ombord i snart två månader och har lite mer än en månad kvar. Det här är deras andra besök på Kaknäs. Båten kom in vid 10 i morse och eftersom de är lediga så begav sig halva gänget direkt hit för att starta upp grillen medan andra halvan gick och handlade. C-jay Zavadskiy sköter grillen och om en stund är det dags för lunch. Under tiden passar den här dansgruppen på att varva ner genom att just – dansa.

Jari-Matti Pietiläinen var den som tipsade dem om det här stället. Han jobbar själv på *Symphony* som kryssningsvärd och hit kommer han så ofta han kan.

– Ut och andas frisk luft, det är alltid bra. Här finns massor av möjligheter, fotboll, handboll, bastu och pool på sommaren. Det är så bra med servicen, det är bara att ringa så kommer de och hämtar. Det går att gå eller cykla också. Från Värtan är det cirka två kilometer, det är en lagom lång bit att gå, säger han.

Han tycker att det är viktigt att vara aktiv som sjöman, man mår bättre då. Men samtidigt förstår han dem som hellre går

och lägger sig i hytten, det är långa arbetsdagar ombord.

– Det vet man själv, man måste sparka sig själv i baken så man kommer iväg, säger han.

Innebandyturnering på Åland

Silja Symphony går mellan Stockholm och Helsingfors och ligger i hamn varannan dag i vardera staden. I Helsingfors finns en motsvarighet till Kaknäs som heter Mepa och drivs av finska sjömansservice. Men besättningen på *Symphony* fick inte ta del av deras tjänster eftersom *Symphony* är svenskflaggad. För två år sedan fixades dock ett kontrakt mellan *Symphony* och Mepa vilket gör att besättningen nu har tillgång till fritidsaktiviteter i båda städerna.

Men Jari-Matti uppmuntrar inte bara sina kollegor till aktivitet, han kommer även med egna idéer.

– Vi brukar spela innebandyturneringar i Göteborg. Men vad är kortaste vägen för oss i Stockholm och Finland, jo Åland. Så nu har Mepa och Sjöfartsverket ett samarbete, sista veckan i januari har vi innebandyturnering på Åland med både svenska och finska lag, säger han.

Själv bor han i Björneborg, en bit ifrån Helsingfors. Men under sina tio dagar långa arbetspass, varav fem är i Stockholm, är han här två-tre gånger.

– Det här är en guldgruva, säger han. Och personalen, Jari och Ferit, de är hjärtat. Det är bara att ringa så ställer de upp.

Jobbet är socialt

Jari Raminen är platschef och började jobba på Kaknäs 2007. Innan dess jobbade

han på *Silja*, först på *Svea* som vaktman och sen på *Silja Cargo*. Ferit Us är platsombud och började här 2010 som vikarie och 2011 fick han fast anställning. Innan dess jobbade han på *Silja Symphony*.

– Det bästa med jobbet är att det är socialt, jag gillar att träffa människor, säger Ferit.

– Det finns inga dåliga sidor av det här jobbet, det är jätteroligt. Varje dag är olik den andra, säger Jari.

En vanlig dag öppnar de klockan nio och går igenom mailen. De kollar fartygslistan och lotsinfo för att se vilka fartyg som är här. Sen placeras fartygen i ordning efter hur besättningen ska hämtas. Färjorna brukar ringa vid tio när de kommer i land. Eventuella fartygsbesök görs även de på förmiddagen.

Mitt på dagen är det aktiviteter. Är det innebandy eller fotboll så samlar de ihop lagen och dömer matcherna. Är det volleyboll eller basket brukar de sköta sig själva. Cargobåtarna vill ibland till Myrorna, Mall of Scandinavia, Vasamuseet eller Kungliga teatern och då ställer Jari och Ferit upp och skjutsar.

– Folk som jobbar ombord, de kommer inte ut, de är så bundna vid den platsen. Det är viktigt att komma ut och få lite lugn och ro. De som jobbar på kryssningsbåtarna kan jobba nio månader i sträck, till slut blir det som ett fångelse, säger Jari.

På somrarna har Jari och Ferit extra mycket att göra. Ibland kan det vara 100 sjömän där och då blir det mycket körande. Men det är inga problem för dem att vara iväg båda två samtidigt, de litar på sina gäster.

– Alla sköter sig, de är väldigt pålitliga. De flesta förstår att det kommer folk

Från vänster Christian Kronqvist, Jari Raminen, Mats Pukkinen och ovanför Ferit Us. Jari och Ferit jobbar på Kaknäs och älskar att träffa nya människor.





Showgruppen Tödes har en ledig dag från jobbet på *Silja Symphony*. De väljer att spendera den på Kaknäs.



En stor del av jobbet är att skjutsa sjömännen fram och tillbaka från fartyget. Här behöver Mats Pukinen åka tillbaka till *Symphony* och Ferit Us kör honom.



Jari-Matti Pietilänen kommer till Kaknäs så ofta han har möjlighet. – Det är en guldgruva, säger han.

imorgon också, de är solidariska mot varandra, säger Jari.

Jaris chef, Christian Kronqvist, som är ansvarig för sjömannsservice verksamhet i Sverige, flikar in:

– De ser det som sitt eget, det är en hederskodex. Såna här klubbar finns över hela världen, det är en känsla att det här är till för dem, säger han.

Efter aktiviteterna är det dags att börja förbereda för morgondagen. Det ska städas, tvättas kläder och plockas i ordning. På ett år har de cirka 15 000 besök, varav cirka 10 000 av dem är aktiva sjömän och övriga är hemmavarande. Vissa dagar kan de ha tio besökare, andra dagar 200.

– Den mesta responsen vi får är positiv, den är nästan aldrig negativ. De är jättegglade över att få komma hit. Om en ur besättningen kommer, då sprids ordet ombord, de berättar hur trevligt det har varit, säger Jari.

Trender kommer och går

1948 startade det som är sjömannsservice idag och sen har det vuxit fram vartefter.

– Trender kommer och går. Först kom de med brev, sen ville man ringa hem. Sen kom datorerna och nu är det många som har egna surfplattor och mobiler och då är de intresserade av wifi för att komma i kontakt med sin familj, säger Christian.

Sjömannsservice finns på fem ställen i Sverige, i Norrköping, Göteborg, Stockholm, Malmö och Falkenberg/Varberg. Utöver det har de även en person stationerad i Antwerpen som bara riktar sig till svenska sjömän i utlandet. Anläggningarna i Sverige däremot är öppna för alla. Totalt har de cirka 60 000 besökare per år och de transporterar cirka 20 000 personer per år.

– I stort för sjömannsservice ser vi ingen trend att besöksantalet har minskat de senaste 20 åren. Samma mängd sjöfolk har tid att komma till oss. Sen vet vi inte hur det ser ut i framtiden, säger Christian.

Men sjömannsservice består av fler delar än bara klubbarna. De har en anställd i Göteborg som ansvarar för sjömannsbiblioteket och att köpa in nya böcker. På alla platser de finns på byter de boklådor. De har också en funktion som kallas media. Under den ligger hemsidan, Facebook och de säljer också nyheter via mail från TT. Varje kväll klockan 23.00 mailas tio sidor nyheter till fartygen med inrikes-, utrikes-, sport- och ekonominyheter. De har också en hyrfilmstjänst där de skickar ut sex filmer i månaden på DVD. Och så



C-jay Zavadskiy grillar kyckling tillsammans med Jari Raminen och Sofia Bolshakova.

har de en funktion som heter motion. Här har de en hel del motionstävlingar som är riktade mot svenska fartyg. De har också något som heter motionscentralen som är ett webbaserat rapporteringssystem där man registrerar sin träning och samlar poäng till det fartyg man jobbar på. De fartyg som har presterat bäst får pris.

–Turneringarna är jätteviktiga. De som jobbar ombord kan aldrig vara med i ett vanligt lag, de kan inte vara med och träna. Här har de en möjlighet att vara med i ett lag och spela, säger Jari.

Dags för lunch

Kycklingen på grillen börjar bli klar. Medlemmarna i showgruppen Todes har bör-

jat dra sig in i huset. Några passar på att spela ett parti biljard medan andra dukar. Samtidigt börjar klubben fyllas med andra sjömän, både från *Symphony* och andra fartyg. C-jay Zavadskiy är den som har varit grillansvarig för dagens lunch.

– Jag gillar det här stället väldigt mycket, säger han. Särskilt efter att ha varit ombord. **SC**



JOWA - clean water worldwide

JOWA RO är ett färskvattensystem som med miljövänlig Reverse Osmosis teknik producerar ett utmärkt dricksvatten. Med hög kvalitet och senaste teknik erbjuder vi ett användarvänligt och robust system som klarar de allra tuffaste förhållandena till havs.

I över 60 år har JOWA levererat utrustning till den internationella sjöfartsindustrin. Vår främsta produkt, länsvattenseparator, är tillsammans med många av våra andra system gjorda för att skydda den marina miljön i enlighet med MEPC's direktiv. I JOWA familjen ingår även ett stort urval av produkter för färskvattenhantering ombord såsom vattenfilter, sterilisatorer och färskvattenanläggningar.

Från vårt huvudkontor i Källered, Sverige har vi etablerat ett världsomfattande nätverk av representanter för optimal service till våra kunder.

Läs mer på JOWA.COM #madeformarine



STCW-kurser

**SAFETY
GRUPPEN**

SECURITY & SAFETY TRAINING



Refreshkurser

Måndag

Tisdag

Onsdag

Torsdag

Fredag

BASIC SAFETY

20-21 nov 5-6 feb
4-5 dec 12-13 mar
11-12 dec 9-10 apri



ADVANCED FIRE FIGHTING

21-22 nov 6-7 feb
12-13 dec 13-14 mar
9-10 jan 10-11 apr



CRISES CROWD MNG

14 dec
11 jan
15 mar



MEDICAL CARE

28-30 nov
14-16 jan
11-13 mar
8-10 maj



RESCUE BOAT

19 nov
10 dec
7 jan
2 feb
11 mar
8 apr



FAST RESCUE BOAT

20 nov
11 dec
8 jan
5 feb
12 mar
9 apr



2018-2019

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

12-16 nov
17-21 dec
14-18 jan
4-8 mar
1-5 apr
13-17 maj



ADVANCED FIRE FIGHTING

26-28 nov
27-1 mars
24-26 apr



GRUNDLÄGGANDE SJÖSÄKERHET

8 jan
5 feb
12 mar
9 apr
3 maj



SHIP SECURITY OFFICER

21-22 feb
14-15 maj



MEDICAL FIRST AID

7-8 feb
18-19 apr



SÄKERHETSUTBILDNING FISKEFARTYG

7-8 jan
4-5 feb
11-12 mar
8-9 apr
2-3 maj



FAST RESCUE BOAT

19-20 nov
10-11 dec
7-8 jan
4-5 feb
11-12 mar
8-9 apr



CROWD CRISES MNG

19-21 dec
19-21 feb
19-21 mar
15-17 maj



MEDICAL CARE

14-16 jan
11-13 mar
8-10 maj



Med reservation för eventuella ändringar.

BOKA DIN KURS DIREKT PÅ: safetygruppen.se

08-410 215 50

VINDEN ÄR DRIVKRAFTEN

Världspresen hyllar och rosar norska ingenjören Terje Lades revolutionerade "flygplanssegelmotorbåt" – Vindskibet. Det är en aerodynamiskt utformad skapelse som med skrovet som segel minskar miljöutsläppen med femtio procent och halverar bränslenotorna.

– Jag tycker nog att vi har ett intressant och hållbart koncept, säger Terje Lade, mannen bakom fartyget. TEXT ARNE SPÅNGBERG FOTO LADE A/S



ÅLESUND OKTOBER 2018

Har du några beställningar på G?

– De vi i första hand vill ha kontakt med, förutom bra investerare, är dem som bygger miljövänliga bilar och som vill exportera dem på ett miljövänligt och därmed konkurrenskraftigt sätt. Vi har fått förfrågningar och till och med affärsförslag, fast inget är bestämt. Vi vet ju sedan gammalt att shippingbranschen är konservativ. Man sitter liksom på ett staket med attityden "vänta och se". Fast låt oss se vad som händer. Kommande miljökrav sätter helt nya krav på sjöfarten.

Berätta om din bakgrund?

– Jag växte upp i Ålesund, mellan Bergen och Trondheim på norska västkusten, och utbildade mig till mekanikingenjör. På fritiden byggde jag och seglade speedsegelbåtar och lärde mig massor om aerodynamik för att få rätta skjutsen i vinden. Redan då stod det klart för mig att det är samma kraft som får ett flygplan att lyfta som en segelbåt att dras framåt. Jag arbetade senare på olika oljeplattformar med riggdesign och när alla oljeplattformar några år senare var på plats i Nordsjön, övergick jag till att i egen regi marknadsföra olika typer av norsk fartysutrustning i främst Kina, Sydkorea och Japan. Det handlade mest om att besöka varv och presentera nyheter inom fartysbyggnad.

År 2010 var du tillbaka i norska Ålesund och startade då företaget Lade A/S som alltså skulle förverkliga drömmen om ett vindskepp. Vilken utmaning!

– Jag hade ju läst en hel del om sjöfarten förr och i synnerhet om när ångsjöfarten

slog ut segelfartygen. Och det berodde på att ångarna höll tidtabellerna och därmed klarade av att leverera varorna i tid. Det gjorde inte segelsjöfarten som ju fick gå efter vinden – när den väl dök upp. Å andra sidan blev det dyrare med ångfartygen, fast för beställarna var pålitligheten det viktiga – att de fick sina varor i tid. Dödsstöten för segelfartygen kom när Suezkanalen mellan Medelhavet och Röda havet öppnade 1869. Så när jag började skissa på en ny typ av fartyg tänkte jag att jag ville kombinera det miljövänliga med segelfarten med punktligheten hos ångfartygen och då växte Vindskeppskonceptet fram.

Miljövänligt som konkurrensmedel alltså?

– Ja, för i dag är det inte bara punktligheten som är viktig för shippingen. Utan också att den sker så miljövänligt som möjligt. Så när miljöbilar ska skeppas, måste man i dag ta hänsyn till fartygens utsläpp av föroreningar per bil och tusen kilometer. Miljöfrågorna blir allt viktigare. Och Vindskeppet levererar i dag låga utsläppsnivåer och konkurrenskraftigt pris. Tittar vi framåt ser vi nya hårda krav på sjöfarten i allmänhet. Ta till exempel kraven på minskade svavelutsläpp från år 2020 enligt IMO. Samtidigt presenterar expertorganisationen ECA Group hela tiden nya miljövänligare lösningar för sjöfarten. De kan röra allt från alternativa bränslen till logistik och kvalitet.

Berätta kort om projektet.

– Vindskeppet är planerat som en bilfärja för transporter av miljövänliga bilar, så kallad PCTC. Jag tänker mig att vinden är den huvudsakliga drivkraften. Våra för-

sök visar att vi kan gå arton grader mot vinden och i upp mot fjorton knops fart. Konceptet kan sägas bestå av tre delar. För det första vindkraften, för det andra, fartkontrollen via en LNG motor, alltså en motor som drivs av flytande naturgas. Motorn används bara vid igångsättning och i stiltje. Den tredje delen är en algoritm-baserad datormjukvara som med hjälp av data om vindar, vågor, strömmar, aerodynamik och hydrologi, optimerar ruten. Det resulterar i bästa möjliga ekonomi och minsta möjliga miljöpåverkan. Bränslebehovet minskar då med 50 procent och utsläppen med 80 procent.

Du har byggt en modell av fartyget och gjort omfattande tester med den. Har det gått bra?

– Vi har testat vår 7,9 meter långa skalmodell, propellern är för övrigt byggd av Rolls Royce, i en modelltank och även i vindtunnel. När det gäller så kallad CFD testning, alltså datoriserad flödesdynamik, har den utförts i fullskalig 3D modell. Och som sagt, de fjorton knop vi uppmätt är inte illa för en segelbåt. Så visst har det gått bra.

Och det är ett resultat av skrovets utformning?

– Fartygets höga och djupa skrovsidor är utformade som symmetriska flygplansvingar. På flygplanet bildas undertryck på vingarnas ovasida, vilket lyfter planet. När det gäller vindskeppet, har vinden längre väg att gå på ena sidan av skrovet och det resulterar i ett undertryck, vilken i sin tur drar fram fartyget. När det gäller vanliga segelbåtar, uppstår tryckskillnader på grund av att vinden har olika lång väg att gå runt seglen.

Varför har ingen annan kommit på poängen med skrovsegelbåtar?

– Det är ju svårt för mig att ha någon uppfattning om det. Fast det är väl som Columbus och ägget när han ställde det på högkant – vilket ingen trodde var möjligt. Fast han gjorde det på sitt sätt.

Red. anm: Columbi ägg avser en enkel och oväntad lösning på ett känt problem. Sjöfararen Columbus blev ombedd att ställa ett ägg upprätt på bordet med den spetsiga toppen nedåt. Ingen runt bordet trodde på att han skulle klara det. Men Columbus löste problemet genom att knacka sönder skalet på ägghjässan så att den blev platt och stabil. **A S**

TEMA

RISK HANTERING





Som sjöbefäl arbetar man hela tiden i mer eller mindre riskfyllda miljöer. En del risker är välkända och relativt enkla att hantera, andra är svårare att upptäcka och går kanske heller inte att åtgärda fullt ut. Men med en hög säkerhetsmedvetenhet och goda rutiner för att upptäcka och rapportera brister minskar risken att de leder till olyckor och skador. Checklistor och avvikelserapportering är två metoder för att skapa säkrare fartyg. TEXT LINDA SUNDGREN FOTO ISTOCK

Ansvarret ligger på ledningen

Fartyg med en god säkerhetskultur håller högre kvalitet och drabbas av färre skador än andra, men för att nå dit krävs inte bara ett bra samarbete ombord utan också ett genuint engagemang från rederiledningen. Det säger Martin Hernqvist på The Swedish Club som arbetat med sjösäkerhet i 25 år.

HONGKONG SEPTEMBER 2018

När begreppet säkerhetskultur lanserades inom svensk sjöfart på åttiotalet uppfattades det av många som ganska otydligt och lite flummigt. Man hade problem att uttrycka vad det faktiskt handlade om och det var svårt att bryta igenom den hierarkiska miljö som rådde ombord på många fartyg. Numera är de flesta överens om att en god säkerhetskultur behövs för att skapa tryggare fartygsmiljöer och tillgodose en hög kvalitet på det arbete som utförs ombord. Sjöförsäkringsbolaget The Swedish Club började tidigt utbilda rederier och sjöbefäl i hur man utvecklar säkra arbetsmetoder och där ser man konkreta resultat hos dem som lyckats införa och tillämpa det koncept som lärs ut.

– Eftersom det kan finnas flera samverkande faktorer så kan jag inte nämna några exakta siffror men det handlar om stora förbättringar, inte bara enstaka procent. Vissa av våra rederier har sådan hög säkerhet att de enda gånger vi har kontakt med dem är när det är dags att förnya våra avtal, säger Martin Hernqvist, chef för The Swedish Club Academy.

Ett fartygs säkerhetskultur utgörs av besättningens gemensamma attityder och rutiner, alltså hur man i praktiken utför arbetet ombord. Har man för vana att kringgå säkerhetsparrar, gena i kurvorna och tillämpa en strikt hierarki med lågt i tak är säkerhetskulturen bristande. Om man istället använder bra arbetsmetoder

där avvikelser och incidenter rapporteras och alla vågar säga vad de tycker är säkerhetskulturen god.

– Det handlar om ömsesidig respekt och en insikt om att alla har en viktig funktion att fylla i säkerhetsorganisationen. Vi jobbar mycket med det här över hela världen, säger Martin Hernqvist.

Alla måste säga ifrån

På ett fartyg med god säkerhetskultur är det självklart för var och en att säga ifrån om någon fattar ett felaktigt eller riskfyllt beslut, oavsett befattning, ålder, kön och nationalitet. I det här sammanhanget innebär sjöfartens internationella prägel en extra utmaning. Ombordanställda från olika kulturer och samhällen har ibland varierande syn på sådant som beslutsfattande, auktoriteter, ledarskap och kommunikation vilket kan öka risken för missförstånd och oönskade situationer. Inte minst gäller det filippinska sjömän som är fostrade i en betydligt mer hierarkisk miljö än sina svenska kollegor.

– I samband med haveriutredningar är det inte ovanligt att det visar sig att någon eller några ombord förstod vad som var på väg att hända, men valde att hålla tyst därför att den som gett ordern var av högre rang. Det här går stick i stäv med det vi anser vara en god säkerhetskultur samtidigt som man måste ha förståelse för de bakomliggande kulturella faktorerna för att kunna hantera problemet, säger Martin Hernqvist.

För att försöka öka förståelse om betydelsen av säkra arbetsmetoder och en öppen kommunikation även i Asien är Martin Hernqvist stationerad i Hongkong sedan mitten av augusti. De kommande två åren ska han resa runt i regionen för att utbilda sjömän och rederier i säkerhetskultur till sjöss.

– Många av våra rederier har kontor eller ombordanställda som är bosatta runt om i Asien, framför allt Filippinerna. Mitt uppdrag är att ta mig så högt upp i rederiernas ledningar som möjligt och informera om vad säkerhetskultur handlar om. På sjösidan kommer jag att bidra till utbildningen av seniorbefäl, men vi har ett rederi som överväger att även involvera manskapet och om det blir av handlar det om flera tusen anställda.

Martin Hernqvist konstaterar att det tar tid att förändra attityder och beteenden, men han ser ändå stora möjligheter att nå ut med sitt budskap. Han säger att de allra flesta han möter är positiva till det han lär ut och förstår fördelarna med öppna och samarbetsinriktade arbetsmetoder.

– Under alla år som jag ägnat mig åt det här har jag knappt mött någon, varken i Sverige eller något annat land, som inte tycker att det här är bra. Jag ser också att den yngre generationen asiatiska sjömän har en annan attityd än de äldre och inte är lika hierarkiskt fostrade så förhoppningsvis är det här ett problem som kommer att minska över tid.

Landorganisationen avgörande

Ett fartygs säkerhetskultur utgörs alltså till stor del av besättningens inställning och ageranden. Men ansvaret för säkerhetsarbetet ligger hos alla, inte minst rederiernas styrelser och högste chefen iland. Enligt Martin Hernqvist är landorganisationens agerande till och med avgörande för hur säkerhetsarbetet ombord utvecklas.

– Utan ett starkt och äkta engagemang i rederiets ledningsgrupper är det nästan

A man in a light purple shirt and grey trousers stands in a room decorated with nautical items. Behind him is a wall with the text 'The Swedish Club Hong Kong Limited' in large, gold, 3D letters. Above the text is a framed logo. To the left and right are nautical lamps, one blue and one red. In the foreground, there is a wooden ship's wheel, a brass telescope, and several bells. The room has dark wood paneling and a grey carpet.

The Swedish Club Hong Kong Limited

Martin Hernqvist är sedan augusti baserad i Hongkong för att öka medvetandet om säkerhetskultur och riskhantering till sjöss i asiatiska länder. Foto The Swedish Club.

omöjligt att skapa en bra säkerhetskultur ute på fartygen. Det handlar om ”commitment from the top” där högsta ledningen lever som den lär och i handling visar hur man vill ha det. Att skriva fina policys och prata om hur det borde vara kan alla göra, men ord på ett papper förändrar i sig ingenting, säger han.

Men det är inte alla rederier som har den förståelsen som Martin Hernqvist efterlyser.

“IF YOU THINK SAFETY IS EXPENSIVE, TRY AN ACCIDENT”.

– Vid ett tillfälle frågade jag en ledningsrepresentant i ett rederi om varför de valde att skicka sina befäl på säkerhetsutbildning och svaret blev ”Därför att vi behöver certifikatet”. Att skicka folk på utbildning bara för att få ett papper är helt bortkastat, men tyvärr är branschen oerhört certifikatdriven vilket gör att många efterfrågar certifikatet från utbildningen snarare än resultatet från den, säger han.

Risk för ”vi-och-dom-relation”

Martin Hernqvist utbildar i säkerhetskonceptet MRM (maritime resource management) vilket är en vidareutveckling av BRM, där B står för bridge. Medan BRM framför allt fokuserar på samspelet på bryggan omfattar MRM hela rederiet och i stort sett alla som är involverade i fartygsdriften. MRM utgår från det faktum att fartyg och rederier ingår i samma organisation och att de beslut som fattas iland har en direkt inverkan på arbetet ombord. Därför är det också nödvändigt att besättningen och landorganisationen präglas av samma säkerhetskultur, annars finns en överhängande risk för kommunikationsproblem och att det utvecklas en ”vi-och-dom-relation” mellan land och sjö.

– Besättningarna uppfattar nog att de flesta beslut tas iland och då är det mycket viktigt att man kan mötas i diskussioner och att man använder samma begrepp. Har fartyget en säkerhetskultur och rederiet en annan kommer man aldrig att kunna upprätthålla en hög kvalitet ombord, säger Martin Hernqvist.

Ett sätt att gynna samarbetet mellan fartyg och landorganisation är att involvera besättningarna i de beslut som rör fartygen. Det är särskilt viktigt, säger Martin Hernqvist, när policydokument som reglerar tillvaron ombord arbetas fram. Ett vanligt misstag är att personalen på redrikontoren själva fattar beslut om vad som ska gälla och skickar ut färdiga handlingsplaner till fartygen. Även om intentionen är god är risken stor att policyn inte blir mer än ett papper i en pärm på skeppskontoret. Det man istället måste göra, säger Martin Hernqvist, är att på ett tidigt stadium involvera besättningen. Då ökar chansen att både skapa rutiner som faktiskt går att införliva i arbetet ombord och att få acceptans för besluten.

– Professionella och välutbildade människor, som vi har fartygen, är sällan särskilt intresserade av att bli tillsagda vad de ska göra. De vill vara delaktiga i att utveckla det egna arbetet och få en förståelse för varför man behöver göra på ett visst sätt, säger han.

Att skapa en god säkerhetskultur är varken dyrt eller avancerat, enligt Martin Hernqvist. Däremot upplever han att det ofta är enklare för de mindre rederierna än de större att genomföra de förändringar i attityder som kan krävas för att höja kvalitén och säkerheten ombord.

– De har kortare beslutsvägar och lättare att snabbt nå ut till alla i hela organisationen, men även stora rederier kan göra det här, det tar bara lite längre tid. Det finns inga ursäkter att inte jobba med sin säkerhetskultur, det är något alla borde göra. Eller som man brukar säga ”If you think safety is expensive, try an accident”.

Maritime resource management – MRM

MRM bygger på antagandet om ett starkt samband mellan attityder och beteenden hos besättningen ombord och säkerheten till sjöss. Konceptet lanserades 1993 och är en vidareutveckling av BRM, där B står för bridge och framför allt fokuserar på samspelet mellan dem som framför fartyget på bryggan. Det finns även ett motsvarande koncept för besättningen i maskinavdelningen som benämns ERM där E är lika med engine. Resource management-metoden kommer ursprungligen från det civila flyget som under andra halvan av sjuttioalet drabbades av två mycket allvarliga olyckor med hundratals döda som följd (Teneriffa 1977 och Portland 1978). De efterföljande haveriutredningarna visade att missförstånd och hierarkiska barriärer inom besättningen i cockpit hade spelat en avgörande roll vid olyckstillfällena. Idag finns det flera aktörer inom sjöfarten som utbildar i såväl MRM som BRM och ERM.



Få a avv

anmäler avvikelse



Många moment i det dagliga arbetet till sjöss är förenat med stora risker. Foto Linda Sundgren.

Genom fartygens avvikelserapporter kan brister uppmärksammas i det egna rederiet och även ge ansvarig myndighet underlag för analyser och åtgärder. Men ytterst få avvikelser kommer till Transportstyrelsens kännedom vilket påverkar sjösäkerhetsarbetet.

NORRKÖPING SEPTEMBER 2018

Att uppdaga och åtgärda brister på det egna fartyget är bra, men inte alltid tillräckligt. Eftersom det många gånger finns en risk att liknande fel förekommer även i andra fartyg, både i och utanför det egna rederiet, bör avvikelser även rapporteras vidare. På fartygen anmäler man händelser till säkerhetsansvarig i rederiet som i sin tur underrättar Transportstyrelsens analysenhet. Men inrapporteringen till myndigheten går trögt. Trots att alla svenska fartyg liksom samtliga utländska båtar på svenska farvatten har rapporteringskyldighet gentemot Transportstyrelsen, får myndigheten endast ett par hundra rapporter om året. Av dem handlar nästan samtliga om regelrätta olyckor med skador eller miljöpåverkan som följd.

– Den här typen av händelser förstår man nog att man måste rapportera, säger Patrik Jönsson, handläggare på Transportstyrelsen. Dessutom är allvarliga olyckor svåra att dölja eftersom mediebevakningen är hård och man ofta har kontakt med både VTS (Vessel traffic service, red anm) och räddningstjänsten.

Vad som däremot nästan aldrig meddelas är mindre allvarliga händelser, som incidenter och avvikelser. Att det skulle bero på att sådant sällan sker är inte särskilt troligt, i alla fall inte om man ska tro de forskningsbaserade modeller som används för att beräkna omfattningen av tillbud på arbetsplatser. Enligt dem är avvikelser och incidenter betydligt vanligare än antalet allvarligare olyckor. En i sammanhanget välkänd figur är Heinrich isbergmodell som visar en pyramid där den allvarliga olyckan i toppen föregås av 30 incidenter och 300 avvikelser.



Patrik Jönsson. Foto Karin Midner.

– Våra rapporter bildar snarare formen av en amerikansk fotboll med majoriteten ”vanliga” olyckor, som grundstötningar och kollisioner utan allvarliga konsekvenser, på mitten och ett fåtal riktigt allvarliga olyckor i ena änden och tillbud i den andra. Några enstaka rederier har börjat förstå nyttan med att rapportera in även avvikelser, men de tillhör än så länge undantagen, säger Patrik Jönsson.

Svårt att göra analyser

För Transportstyrelsens del innebär den låga rapporteringsfrekvensen att det blir svårt att genomföra statistiskt säkerställda analyser. Inom vissa områden är underlaget så begränsat att det nästan inte går att dra några slutsatser alls. Det leder i sin tur till ytterligare problem.

– Har vi inte en rättvisande bild av säkerhetsläget vet vi heller inte vilka åtgärder som behöver vidtas. Det kan handla om exempelvis informationskampanjer för att uppmärksamma branschen på allvarliga brister eller behov av ändringar i föreskrifter, säger Patrik Jönsson.

Låg rapporteringsvilja är inget unikt för sjöfarten, det är något som många branscher upplever. Genom undersökningar vet man att det finns vissa faktorer som påverkar rapporteringsfrekvensen generellt, oavsett yrke. Sådant som gynnar rapporteringen är enkla anmälningsvägar, tydlig återkoppling och förslag på åtgärder. Bristande information om behovet av att rapportera, lågt engagemang hos före-

tagsledningen och risk för repressalier har däremot motsatt effekt. Patrik Jönsson menar att Transportstyrelsens inrapporteringssystem är relativt enkelt att förstå, även om det kräver en del inläsning första gången, och blanketterna finns på både svenska och engelska. Myndigheten tar även emot rapporter skrivna i rederiernas interna rapporteringssystem, om någon föredrar att använda dem istället. Däremot tror han att det förekommer annat som kan hämma rapportskrivandet.

– Dels kan det finnas en otydlighet om vad som ska rapporteras. Vi talar ofta om olycksrapportering, vilket signalerar att det endast rör allvarligare händelser och då kanske avvikelserna glöms bort. Dels tror jag det kan finnas en oro för att bli utpekad som syndabock och att man avstår att rapportera för att göra redaren glad. Jag har själv jobbat till sjöss och vet hur det kan gå till, ingen vill vara den som gnäller och klagar. Men på myndigheten ser vi avvikelserapportering generellt som något positivt och ett tecken på att rederiet har ett aktivt säkerhetsarbete, inte som att man skulle ha mer problem än den som rapporterar sällan.

Svensk sjöfart har kommit långt

Ändå tycker han att svensk sjöfart kommit långt i arbetet med att skapa en icke-dömande kultur kring tillbudsrapportering jämfört med många andra länder. Av de cirka 200 olyckor och avvikelser som årligen rapporteras till Transportstyrelsen

bedöms mellan 60 och 70 procent av händelserna bero på den så kallade mänskliga faktorn. Det betyder dock inte att det är den enskilde sjömannen som är problemet, säger Patrik Jönsson.

– I så gott som samtliga fall går det att härleda mänskliga misstag till organisatoriska problem. Kanske fattade man fel beslut därför att man inte fått tillräckligt med sömn på grund av för täta ankomster och avgångar eller så hade man kanske inte den utbildning som uppgiften krävde.

Under senaste året har Patrik Jönsson dock sett en svag ökning av antalet olycksrapporter och han hoppas att det ska bli ännu fler framöver. Det skulle inte bara ge ett bättre analysunderlag, säger han, utan också kunna leda till ökad medvetenhet kring säkerhetsfrågor ombord.

– Om avvikelser och brister lyfts till diskussion är chansen större att man hittar bra lösningar på problemen. Särskilt värdefullt är det när äldre och mer erfarna sjömän rapporterar. Det sänder signaler till de yngre att det är okej att anmäla.

Han har också noterat att det blivit vanligare att olika typer av händelser utreds internt i rederierna.

– En positiv utveckling är att rederierna själva allt oftare väljer att utreda och analysera händelser istället för att bara invänta Haverikommissionens rapport. Jag tycker mig även se att fler rederier börjat utreda mindre allvarliga händelser och sprider resultaten bland sina fartyg.



Att ha ett litet anteckningsblock i överallfickan kan underlätta arbetet med avvikelserapportering. Foto Linda Sundgren.

Checka av med checklista

Att bedöma risker är grundläggande i det systematiska säkerhetsarbetet ombord. Vilken riskbedömningsmetod som är mest effektiv i det enskilda fallet varierar, men studier visar att checklistor kan vara till stor hjälp.

STOCKHOLM SEPTEMBER 2018

En förutsättning för att kunna åtgärda brister och därmed minska risken för olyckor och arbetssjukdomar är att man är medveten om de faror som finns. En del risker är uppenbara och enkla att upptäcka och åtgärda medan annat inte är lika tydligt. Vilken metod man använder för att systematiskt identifiera och hantera risker varierar och tillvägagångssätten behöver vägas mot arbetsställe och förutsättningar. Men på mindre arbetsplatser med begränsat med tid och där det saknas expertkompetens inom arbetsmiljö och säkerhet, som exempelvis fartyg, är checklistor en bra arbetsmetod. Det menar kemisten och forskaren Ann-Beth Antonsson vid IVL Svenska miljöinstitutet, som ägnat sig åt arbetsmiljöfrågor sedan åttiotalet.

– I ett projekt där jag deltog tittade vi på olika metoder för att bedöma kemiska risker på mindre företag och av sju undersökta metoder var checklistan den som gav bäst resultat. Hos användarna var metoden "Efter eget huvud" den mest populära, men den gav i särklass sämst resultat och lyckades bara hitta ett fåtal av alla de risker som fanns, säger hon.

Ska inte behöva vara expert

Men enligt Ann-Beth Antonsson finns det också vissa tumregler att hålla sig till när man använder checklistor. Exempelvis är det viktigt att listorna är anpassade till den egna arbetsplatsen. Punkter som inte är relevanta bör strykas eftersom ovidkommande information kan leda till att användarna tappar förtroendet för materialet. Frågorna måste också vara tillräckligt detaljerade och tydliga för att kunna användas även av den som inte är expert på området.

– För en arbetsmiljöingenjör kan det räcka med generella frågor som "Finns det några ergonomiska risker?". Men för en vanlig användare ger den typen av formuleringar inget stöd alls och i de fallen

behövs betydligt mer specifika frågor som ringar in problemen mer exakt. En checklista ska heller inte bara hjälpa till att uppdaga risker, det i sig gör inte arbetsplatsen säkrare, utan också ge förslag på åtgärder och problemlösningar.

– Man ska undvika frågor av typen: "Är avgaserna farliga?" eftersom checklistor ska baseras på redan kända risker. I verksamheter där man vet att det behövs utsug för att ventileras bort avgaserna bör frågan istället vara: "Finns det utsug som tar hand om avgaserna?". Checklistan fungerar även bra som handlingsplan om man också fyller i vad som ska göras, av vem och när åtgärden ska vara genomförd.

Upptäckte fler brister

Checklistor bör, enligt Ann-Beth Antonsson, användas systematiskt och som en integrerad del i det övriga arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet ombord. Ibland är det lämpligt att integrera en del av frågorna i fartygets underhållssystem. De kan också användas som stöd i samband med skyddsronder.

– Det finns stora vinster att arbeta med checklistor tillsammans, exempelvis chefen och skyddsombudet, för att få igång diskussioner kring olika frågor och problem. En studie som vi gjorde i samband med införandet av checklistor på en arbetsplats visade att man upptäckte fler brister efter än före och att man även hittade risker som inte fanns med på checklistan. Det tror jag hänger samman med att man blev mer riskmedveten och började prata om arbetsmiljön på ett annat sätt.



Ann-Beth Antonsson.
Foto IVL Svenska miljöinstitutet

Men checklistor har också brister. Medan de är bra på att fånga upp vanliga fel och risker är de inte lika användbara för unika och tidigare okända problem. Därför kan checklistor ibland behöva kompletteras med andra åtgärder.

– Behövs djupare kunskap inom ett visst område kan man behöva anlita en expert, exempelvis företagshälsovården, för att komma åt problemet. Det finns ingen enskild riskbedömningsmetod som täcker in allt, säger Ann-Beth Antonsson.

Däremot tycker hon att checklistorna inte gjort sig förtjänta av det skamfylade rykte som följer dem. Att kalla dem skrivbordsprodukter som gör användarna passiva och lata genom att man bara bockar av punkter på ett papper är fel, menar hon.

– Att kritisera checklistor är enkelt, de är inte fullkomliga, men de undersökningar som gjorts visar att de är tillräckligt bra för att utveckla arbetsmiljön. Och det är inte bara inom arbetsmiljöarbetet som checklistor används. Yrkesgrupper med extremt högt säkerhetstänkande, som piloter och operatörer på kärnkraftverk, använder också checklistor för att försäkra sig om att de inte missar något väsentligt.

Bra checklistor är sådana som:

- Är anpassade efter den egna arbetsplatsen. Punkter som inte är tillämpliga har strukits.
- Ger förslag på hur risker kan åtgärdas. Checklistan lämpar sig väl som handlingsplan om man också fyller i vad som ska göras, av vem och när det ska vara klart.
- Är tillräckligt detaljerade och tydliga för att enkelt kunna användas även av den som inte är arbetsmiljöexpert.
- Används regelbundet och, om möjligt, integrerat i det övriga säkerhetsarbetet.
- Bidrar till att sätta normer för arbetsmiljön och påverkar attityder.

Stormig tragik på Vät



För hundra år sedan förliste ångbåten *Per Brahe* på Vättern och samtliga 24 ombord drunknade. Bland passagerarna fanns den folkkäre konstnären John Bauer och hans familj.

Fyra år senare bärgades båten efter stor uppståndelse och ångaren fortsatte under flera decennier att göra tjänst som passagerar- och fraktfartyg. TEXT CURT ISAKSSON

HÄSTHOLMEN OKTOBER 2018

På morgonen den 19 november 1918 påbörjades lastningen på *Per Brahe* i Jönköping under överinseende av den erfarna kaptenen Theodor Boija. Bland annat vinschades 40 ton fat fyllda med fruktmos, 100 symaskiner och flera ton gjutgods ombord. Mycket förvarades på däck och rörelseutrymmet för besättning och passagerare blev därför begränsat.

På kvällen lade *Per Brahe* till i Gränna. Här gick familjen Bauer ombord. John Bauer var känd och beundrad för sina

illustrationer av tomtar och troll. Han reste tillsammans med hustrun Ester och den treåriga sonen Putte.

Höga vågor slog in mot hamnen. Stormen bedarrade dock något och kapten Boija och hans besättning kastade loss klockan elva på kvällen och gick vidare norrut med den tungt lastade ångbåten.

När fartyget påföljande morgon inte hade syns till vid nästa anhalt vid Hästholmen förstod hamnpersonalen att en olycka hade inträffat. Hela besättningen med 16 män och kvinnor och samtliga åtta passagerare hade drunknat i stormen.

Katastrofens orsaker

Men varför hade ångaren *Per Brahe* egentligen förlit? Var stormen den enda orsaken? Flera tidningar skrev om hur kanalbåten tidigare varit tungt lastad och hur skrovet ibland skrapat mot botten i Göta kanal. Rederiet Ångfartygs AB Göta Kanal förklarade dock snabbt i en skrivelse till Kommerskollegium: "Någon anledning antaga att något fel härrörande från lastningen orsakat händelsen föreligger icke..."

I Kommerskollegiums arkiv i Riksarkivet finns utförliga protokoll från sjöförhöret i Jönköping. Här vittnar besättningsmän och passagerare om hur det ibland var svårt att röra sig på däck på grund av överlastning och att livbåtar och livbälten blockerades av fraktgods.

Tidtabellen var pressad. I arkivet finns ett brev som kapten Boija skrev till en kollega. Där framgick att han hos rederiet anhållit om att förlänga resan Stockholm-Jönköping-Stockholm från sju till tio dagar. Det skulle då vara möjligt att lasta godset mer omsorgsfullt och säkert. Båten gick dock hela hösten med den kortare tidtabellen.

tern

Ångaren *Per Brahe* passerar genom Göta kanal sommaren 1916. Drygt två år senare förliste fartyget en stormig natt vid hamninloppet till det lilla samhället Hästholmen. Foto: Sjöhistoriska museet.



En ihärdig advokat, som representerade anhöriga till de förolyckade, ville att orsaken till olyckan och rederiets ansvar skulle prövas i domstol. Kommerskollegiums expertis, en sjöåklagare och ett sjötekniskt biträde, tolkade i ett utlåtande sjölagen: "För utövande av rederirörelse är däremot icke stadgat viss kompetens och man kan därför icke utgå från att en fartygsredare i regel äger nödig kompe-

tens för att bedöma ett fartygs lastning och sjövärdighet."

Projekt för bärgning

Redaren, som ju ägde fartygen och organiserade verksamheten, behövde alltså inte ha några kunskaper om fartygens sjövärdighet! Fartygens befälhavare hade ensamma hela ansvaret.

Kapten Theodor Boija hade ju omkommit och därför prövades aldrig förlisningen och anspråken på skadestånd i domstol.

Det förlista fartyget låg på drygt 30 meters djup cirka 300 meter från land. År 1921 bildades en andelsförening av storbönder och godsägare i trakten som satsade pengar på att bärga *Per Brahe*.

Flera fartyg involverades i projektet och block, trossar, taljor, wirar och vinschar inköptes. Dykare, erfaret sjöfolk och traktens diversearbetare arbetade under några hektiska sommarmånader för att bärga den havererade ångbåten från Vätterns leriga botten.

Sveriges största tidningar rapporterade mångordigt från Hästholmen och på klipporna trängdes tusentals åskådare för att få en skymt av det dramatiska skådespelet vid bärgningsfartygen.

När en dykare med hjälp av spett och slägga lyckades öppna en hytt dörr blev det ett häftigt baksug i vattnet och resterna av en kvinnokropp for ut genom öppningen och klänningen på den förolyckade slingrade sig runt dykarens hjälm. Senare upptäckte dykarna att den drunknade fru Bauer satt i aktersalongen med sin son i knät.

Dramatiskt skådespel

Den 26 juli rapporterade Svenska Dagbladets utsände att "haveristen" låg på endast tre meters djup, att fartygets mast

stack upp tre meter över vattenytan och att folkmassorna hurrade när skrovet fördes in mot land. Evenemanget med bärgningen var ett larmande marknadspektakel och samtidigt en dödsmissa, ett vittnesbörd om den tragiska förlisningen.

Den unge reportern Sven Jerring skrev engagerat om bärgningen i Östgöta-Bladet. Jerring var senare under 1900-talet journalist på Sveriges Radio och gjorde mängder med klassiska idrottsreferat. Han ansåg att bärgningen 1922 påminde om en tävling: "Detta är ärlig strid, detta är sport, detta kittlar nerverna och värmer hjärtat tillika... detta gör Per Brahebärgningen till ett dåd."

En inspektion visade att pannan och maskinen var i förvånansvärt gott skick. I mitten av augusti proveldades pannan och det började ryka ur den skamfilade skorstenen.

På turné

Visst var skrovet illa åtgånget men *Per Brahe* kunde ändå gå för egen maskin. Bärgningen hade varit kostsam och för att minska förlusterna gick båten på uppvisningsturné och ankrade bland annat i Jönköping, Gränna, Linköping och Stockholm.

På 1920-talet trafikerade fartyget Vättern och Östersjön. Ångaren döptes om flera gånger, sannolikt för att minnet av förlisningen inte skulle kasta mörka skuggor över verksamheten. I slutet av 20-talet såldes hon till ett åländskt rederi, fick namnet Åland II och gick i flera decennier mellan Åbo och Mariehamn och fraktade både gods och folk.

Det fartyg som överlevde den stormiga förlisningen på Vättern dukade slutligen under för konkurrensen från motorfartygen och moderniseringen av sjöfarten. Den ålderstigna ångaren skrotades 1959. **C I**



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



Check off with checklist

To estimate risks is basic in systematic safety work on board. In the single case it varies which risk estimation method that is most efficient, but studies show that checklists can be of great help. TRANSLATED BY CURT ISAKSSON

A prerequisite to be able to deal with shortcomings and thereby minimize the risks of accidents and occupational diseases is to be aware of the dangers that exist. Some risks are obvious and simple to discover and deal with, but others are not equally obvious. The method you choose to systematically identify and handle risks varies and the proceedings need to be adapted to workplace and conditions. But in smaller workplaces, with a limit of time and where there is no expert competence in working environment and safety, as for example on ships, checklists are a good working method. This thinks the chemist and researcher Ann-Beth Antonsson at IVL Swedish Environmental Research Institute, who has been engaged in working environment issues since the 80's.

"I participated in a project where we looked at different methods to estimate chemical risks in smaller companies and out of seven investigated methods checklists had the best results. Among users the most popular method was 'as they themselves saw fit', but this method had by far the worst results and succeeded to discover only a few of all existing risks," she says.

You shouldn't have to be an expert
But according to Ann-Beth Antonsson there are certain guiding rules to stick to when you use checklists. It is for example important that the checklists are adapted

to the workplace. Items that are not relevant ought to be deleted since irrelevant information can result in lost confidence in the material. The questions must also be detailed enough to be used also by those who are not experts in the area.

"For a working environment engineer it can do with general questions such as 'are there any ergonomic risks?' But for an ordinary user that kind of formulations give no support at all and in these cases considerably more questions are needed, which specify the problems more precisely. A checklist shall not just help to discover risks, this in itself will not make the workplace safer, but also suggest measures and problem solutions."

Works as an action plan

"You ought to avoid questions like 'are emissions dangerous?' since checklists should be based on already known risks. In activities where you know there is a need for extraction to ventilate the emissions the question should instead be: 'Is there extraction to take care of the emissions?' The checklist is also functioning well as an action plan, if you fill in what should be done, by whom and when the measures should be taken."

Checklists ought to, according to Ann-Beth Antonsson, be used systematically and as an integrated part of the rest of the working environment- and safety management on board. Sometimes it is appropriate

to integrate some of the questions in the service system of the ship. They can also be used as support in connection with safety rounds.

"There are big advantages to work with checklists together, for example the executive and the safety representative, in order to start discussions on different issues and problems. A study we made in connection with the implementation of checklists in a workplace showed that one discovered more shortcomings after than prior to the check and that one also found risks that were not on the checklist. I think this is related to the fact that one became more aware of risks and started to talk about working environment in another way."

Have not deserved its bad reputation

But checklists also have shortcomings. While they are good at catching ordinary errors and risks they are not equally useful for unique and earlier unknown problems. Checklists need, sometimes because of that, to be supplemented with other measures.

"If there is a need for a deeper knowledge in a certain area it can be necessary to hire an expert, for example in occupational health care, to solve the problem. There is no single risk estimation method that covers everything," says Ann-Beth Antonsson.

However she thinks that checklists have not deserved the bad reputation that is following them. It is wrong to call them desk products, making users passive and lazy by just checking off items on a paper, she thinks.

"To criticize checklists is easy, they are not perfect, but investigations show that they are good enough to develop working environment. And checklists can't just be used in working environment management. Professions with extremely high safety considerations, such as pilots and operators at nuclear power plants, also use checklists to ensure themselves that they don't miss anything substantially."

Good checklists:

- Are adapted to the workplace. Items that aren't applicable have been deleted.
- Suggest how risks can be managed. The checklist suits well as an action plan, if you also fill in what should be done, by whom and when the measures should be taken.
- Are detailed enough and clear for easy use also by those who aren't working environment experts.
- Are regularly used and, if possible, integrated in the rest of the safety work.
- Contribute to establish standards and affect attitudes to working environment.

This is a translation of the article
on page 27.

Sjöbefälsföreningen erbjuder våra medlemmar att hyra föreningens fritidshus. För bokning och upplysningar, gå in på vår webbplats, www.sjobefalsforeningen.se eller skriv till e-postadressen sbf.stugor@sjobefal.se. Sista anmälningdatum för lottningen av fjällstugorna är den 15/9, de veckor som lottas är veckorna 50–52 2018 och 1–16 2019. Lediga veckor 2018 finns på vår webbplats.



TEGEFJÄLL

Huset ligger mitt emellan Åre och Duved, har två lägenheter med plats för åtta 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, SKARPNÄCK

I SBF:s fastighet på Flygfältsgatan 8 B i Stockholmsförorten Skarpnäck 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).

	Medlem	Ej medlem
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 möbleman, 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

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.



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

Medlemsservice & 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

Weronica Börjesson 08-518 356 62

Maj-Britt Eriksson – 08-518 356 70

Elaine Estrela Moura – 08-518 356 80

Expeditionen i Stockholm

Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress

Flygfältsgatan 8 B Skarpnäck

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

Kungssportsavenyen 3

411 36 Göteborg

Telefon 031-12 80 50

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!

Frågor om försäkringar?

Wavelink Försäkringsförmedlare – www.wavelink.se

Christer Carlsson – 0761-45 54 00

Jenica Rhodes – 0761-45 00 99

Madelaine Edlund – 0702-33 38 59

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 (kontaktperson)
tel 0733-32 25 01, e-post jorgen.karlsson@affarsverken.se

A P MÖLLER-MÆRSK

Johan Juhlin (kontaktperson)
tel 0171-871 42, 0704-22 53 67, e-post johan.juhlin@live.se

AURORAKLUBBEN I HH FERRIES HELSINGBORG

John Borgman
tel 0736-56 49 14, e-post scandlinesklubben@sjobefal.se

BLIDÖSUNDSBOLAGET

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

DESTINATION GOTLAND

Annelie Hamberg, tel 0702-22 83 77
e-post dgklubben@sjobefal.se

DFDS SEAWAYS

Jonas Tunstad (kontaktperson)
tel 0303-22 36 08, e-post jtunster@gmail.com
Niklas Öhrn (kontaktperson)
tel 0411-782 22, 0702-77 70 97, e-post niklas.eagle@gmail.com

DJURGÅRDENS FÄRJETRAFIK

Vakant

ECKERÖLINJEN

Joakim Nordberg
tel 00358 407 164 716, e-post eckeroklubben@sjobefal.se

EUROVIK SHIPPING

Mats Andersson (kontaktperson)
tel 08-38 23 21, 0707-48 70 54, e-post nobleisland@hotmail.com
Per Ringbom (kontaktperson)
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 finnlinessklubben@sjobefal.se

FLOATELKLUBBEN

Patrik Sundqvist
e-post floatelklubben@sjobefal.se

FÄRJEREDERIET/TRAFIKVERKET

Nils Brandberg
tel 010-123 24 97, e-post farjerederietklubben@sjobefal.se

GOTA NETSS

Per-Johan Jonsson (kontaktperson)
tel 033-27 72 16, 0704-71 02 22, e-post johanjonsson72@telia.com

KUNGÄLVS KOMMUN MARSTRANDSFÄRJAN

Ulf Jöhns (kontaktperson)
tel 073-929 00 04, e-post Uffe5359@hotmail.com

LULEÅ BOGGERBÅT

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

NMM RORO

Sture Axelsson (kontaktperson)
tel 0707-77 54 68, e-post sture.axelsson@hotmail.se

ORNÖ SJÖTRAFIK

Johnny Karlsson (kontaktperson)
tel 08-715 30 59, e-post alfageln@telia.com

ORUST MARINE RECRUITMENT

Christopher Nislander
tel 0708-39 35 59, e-post christopher.nislander@gmail.com

RESSEL

Niclas Jornee
tel: 0702873818, e-post: niclas.jornee@gmail.com

SAND & GRUS AB JEHANDER

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

SJÖFARTSVERKET/LOTSAR

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

SKÄRGÅRDSBOLAGET AB

Daniel Almgren
tel 070-7446986 e-post skargardsbolagsklubben@sjobefal.se

STENA LINE

Sandro Chiesi
tel 0704-85 95 95 0707-67 14 53, e-post stenaklubben@sjobefal.se

STOCKHOLMS SKÄRGÅRD

Jesper Löngren (kontaktperson)
tel 0734-42 44 53, e-post jesper.longren@gmail.com

STRÖMMA

Thomas Ravald (kontaktperson)
tel 0733-99 90 56, e-post thomas.ravald@hotmail.com

STYRSÖBOLAGET

Joakim Lindgren
Tel: 0708 299890, e-post: styrsoklubben@sjobefal.se

SVENSKA ISBRYTARFLOTTANS FACKKLUBB

Stefan Wengelin
tel 070-6529653, e-post isbryarklubben@sjobefal.se

SVITZER SVERIGE

Daniel Magnusson (kontaktperson)
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 siljaklubben@sjobefal.se

TT-LINE

Jens Sandin
tel 0708-43 65 65 e-post ttlineklubben@sjobefal.se

TÄRNTANK

Bert Dahlberg (kontaktperson)
tel 046-32 07 40, 0708-32 07 50, e-post bert.dahlberg@pbhome.se

WALLENIUS

Vakant

VIKING LINE

Anette Haapanen
e-post vikinglineklubben@sjobefal.se

ÖRNSKÖLDVIKS HAMN & LOGISTIK

Daniel Berglund
tel 0702-843434, e-post danielb83@hotmail.com

ÖCKERÖ BÅTTRAFIK

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

SJÖFARTSHÖGSKOLAN CHALMERS-LINDHOLMEN

Jacob Leo
tel 0768-67 88 34, e-post ordf@shipping.sjosektionen.se

SJÖFARTSHÖGSKOLAN KALMAR

Daniel Peterson
tel 070-36 38 83, e-post ordforande@lambdastudentforening.se

70% för 0 kr.

Vi är en ideell förening som står för 70% av sjöräddningen i Sverige – utan en krona från staten. Bli medlem på sjoraddning.se eller ring 077-579 00 90.



Propeller- smycke

Jag har med hjälp av en guldsmed tagit fram en propellermodell i rödguld, vitguld och silver för de som arbetar i maskin till sjöss. Ingraverat namn enligt vad beställaren vill ha, på det ena bladets baksida, och personnumret ingraverat på ett annat blad. I mitten på hubben blir ett löpnummer ingraverat. Guldpriset är väldigt varierande i dag, så priserna nedan är flytande.



Stor propeller

i rödguld ca 5 gram 4 750:-
i vitguld ca 5,2 gram 5 725:-
i silver 950:-

Liten propeller

i rödguld ca 3,1 gram 2 990:-
i vitguld ca 3,4 gram 3 745:-
i silver 750:-

För vidare info och beställning se www.thim.n.nu Jan-Åke Thim, sjöingenjör.

Sjöingenjörs- & sjökaptensring

Sjöbefälsföreningen kan i samarbete med AB Sporrång erbjuda ringar av högsta guldsmedskvalitet:

Sjökaptensringen, bredd 6 mm, 18 K rödguld à 5 796:-
Sjöingenjöreringen, bredd 5 mm, 18 K guld à 5 060:-



I priserna ingår moms, valfri gravyr och etui. Frakt/porto tillkommer. Guldpriset är väldigt varierande i dag, så priserna ovan är flytande. Ringarna levereras inom fem veckor efter beställning. För ytterligare information och beställning kontakta Madelen Jensen, Sjöbefälsföreningen, tel 08-518 356 60, e-post sbf@sjobefal.se.

Technical english

För beställning av Technical English, lärobok i teknisk engelska för maskinbefäl, gå in på vår hemsida www.sjobefalsforeningen.se och klicka på "Beställ technical english" under Hitta direkt, till höger på startsidan.

Sjökaptensring

Sjöbefälsföreningen kan i samarbete med Svenskt Guldsmed AB erbjuda sjökaptensringar till ett förmånligt pris. Ringarna finns i två olika varianter:

18 K rödguld à 9 530:- inkl porto.
18 K rödguld/vitguld à 9 530:- inkl porto.



I priserna ingår moms, valfri gravyr och ett snyggt etui. Guldpriset är väldigt varierande i dag, så priserna ovan är flytande.

Svenskt Guldsmed levererar en exklusiv ring av högsta kvalitet, utförande och finish. Som en extra köptrygghet lämnas ett års kvalitetsgaranti mot eventuella fabrikationsfel.

För ytterligare information och beställning kontakta Madelen Jensen, Sjöbefälsföreningen, tel 08-518 356 60, e-post sbf@sjobefal.se.

Margareta & Rickard Zedellers fond

Fondens ändamål är att utdela understöd till änkor efter sjökaptener och styrmän, som är i behov därav, och vars män varit medlemmar i föreningen. Ansökningsblankett kan laddas ner från hemsidan eller beställas från kansliet.

Studiestipendium

Sjöbefälsföreningen erbjuder studerandemedlemmar som genomgår den fyraåriga utbildningen ett stipendium på 3 750 kronor i månaden under viss ombordpraktik. En av förutsättningarna är att man varit medlem i minst ett år före praktiken.

Studerande på den treåriga utbildningen som varit medlem i minst ett år kan få behovsprövat stipendium eller förmånliga lån av förbundet. Det kan gälla den som har dubbel bosättning och/eller hemmavarande barn under 18 år.

LÖSNING TILL OKTOBERKRYSSET I SJÖBEFÅLEN NR 5/2018

Bland de inkomna rätta lösningarna har tre vinnare lottats ut:

- Leif Hörnström**
Sollentuna
- Lars Fejde**
Väring
- Olof Eriksson**
Mariehamn

Dessa har belönats med en trisslott.

Sjöbefålen gratulerar!

VI VÄXER. *tack vare* DEDIKERAD KUNDSERVICE

Sjöförsäkring handlar i hög grad om säkerhet och service. Hos Alandia har dessa kvalitetskriterier högsta prioritet. Vi gör allt för att förhindra avbrott i din verksamhet om skada inträffar. Det uppskattar våra kunder. Därför växer vi.

FRED HANSSON, Claims Executive/Surveyor
TOMMY BRUNE, Claims Executive/Surveyor
NIKLAS WIJK, Underwriter
JAN NELSON, Senior Underwriter



ALANDIA
MARINE

www.alandia.com

Stockholm - Löjtnantsgatan 17, 6 tr, SE-115 50 Stockholm, tel. +46 (0)8 5058 8480
Mariehamn - Ålandsvägen 31, AX-22 100 Mariehamn, tel. +358 (0)18 29 000
Helsingfors - Östersjögatan 1, FI-00180 Helsingfors, tel. +358 (0)20 52 52 580