

# sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 3 APRIL 2022 ÅRGÅNG 11



REPORTAGET

## KÄMPAR FÖR BRA ARBETSVILLKOR

DANIEL ALMGREN ÄR KLUBBORDFÖRANDEN SOM ÄLSKAR  
SKÅRGÅRDSTRAFIKEN – TROTS ALLA UPPHANDLINGAR

TEMA

## LEDARSKAP OMBORD

EN KOMPLEX CHEFSROLL • UTMANING ATT FÅ PERSONALEN MED SIG • BLI INTE NÄRA VÄN MED DE DU SKA LEDA

INTERVJU MED ORDFÖRANDE FÖR  
UKRAINSKA SJÖFACKFÖRBUNDET

**”Vi ber er att be för  
oss och för vår seger”**

NYHETER

**Riksrevisionen granskar  
Transportstyrelsens tillsyn**

INTERVJUN FILIP PEHRSSON

**Äntligen samlades  
alla på Sjölog igen**

# Ett nytt kapitel för Sjöbefälsföreningen

APRIL

Kära läsare, ett nytt kapitel har påbörjats i Sjöbefälsföreningens regi. Efter lång och trogen tjänst som vd har Mikael Huss nu lämnat över rodret till mig, Oscar Lindgren. Detta är min första ledare där jag tänkte presentera mig samt skriva några rader om hur vår förening arbetar i en tid som denna.



OSCAR LINDGREN

Uppdraget som vd känns oerhört spännande och utmanande. Vissa av er läsare har jag redan haft förmån att träffa och jag ser fram emot fler spännande möten.

Från tidig barndom har jag intresserat mig för sjöfart och under sommarloven som liten grabb åkte jag frekvent med skärgårdsbåtarna runt omkring i Stockholms skärgård. Jag brukade lusläsa turlistan för att försöka åka med så många båtar det bara gick under en och samma dag. Jag sa till mig själv, vänner och min familj att en vacker dag ska även jag bli kapten och köra dessa flytetyg. Så blev också fallet! Det ena ledde till det andra.

Efter avslutad utbildning på sjökaptensprogrammet vid Chalmers Tekniska Högskola i Göteborg har jag arbetat som befäl både i större och mindre tonnage. Jag har även arbetat på Sjömansskolan i Stockholm som fartygs-lärare där utbildningen bedrevs både praktiskt och teoretiskt, däribland ombord på skolfartyget *M/S Polfors*. Under de senaste fem åren har

jag arbetat som ombudsman för Sjöbefälsföreningen. Mina arbetsområden har bland annat varit avtalsfrågor, medlemsärenden av olika slag samt rederispecifika ärenden för att nämna några. Utöver detta jobbar jag även internationellt via vårt samarbetsorgan ITF, Internationella Transportarbetarfederationen, där jag dels tillsammans med fem andra personer är medlem i styrgruppen för Maritime Safety Committee, och dels är invald som delegat för ITF i två av FN:s sjöfartsorgan IMO:s kommittéer, Pollution Prevention and Response (PPR) och Marine Environment Protection Committee (MEPC), båda med fokus på miljöfrågor som påverkar sjömäns säkerhet. Det internationella arbetet kommer jag i möjligaste mån fortsätta med.

Nu är stunden kommen för mig att sätta mig in i allt som en vd arbetar med på Sjöbefälsföreningen. Jag är stolt över vår snart 175-åriga fackförening som skapat bra förutsättningar för sjöbefäl sedan den bildades och det är mitt mål att fortsätta verka i samma anda. Vi ska vara det självklara valet av fackförening för nautiskt- och intendenturbefäl! Samtidigt som jag nu tar över rodret i föreningen syns mörka orosmoln på nyheterna. Vi har precis kommit ut ur en pandemi, restriktioner har hävts och när vi alla gladdes åt att äntligen få träffa varandra och livet skulle bli som vanligt igen, blev vi i stället frontade med otäck nyhetssändningar från Ukraina - Ryssland. Invasionen av Ukraina har fått många att fundera över vart vår värld är på väg. Inom föreningen har vi fått ta del av tragiska händelser där ukrainska sjömän fått mönstra av då deras anhöriga fallit offer för krigets fasor. En vardag som man aldrig ens hade kunnat drömma om.

Under vårt senaste styrelsemöte i Sjöbefälsföreningen beslutades det att vi ska lämna ett bidrag till Ukraina. Därför har Sjöbefälsföreningen nu skänkt ett bidrag om 50 000 kronor till det ukrainska fackförbundet MTWTU, Marine Transportworkers' Trade Union of Ukraine. Pengarna är avsedda för deras välfärdsfond och är riktade till ukrainska sjömän och deras familjer. Vi hoppas detta bidrag kommer väl till gagn.

Förliga vindar!

# 10



## sjöbefälen Nr 3

### 04 Nyheter

Intervju med det ukrainska fackförbundet MTWTU:s ordförande  
Bemannar upp för att klara flyktingströmmen  
Riksrevisionen granskar Transportstyrelsens tillsyn  
P&O Ferries massavskedar  
Nya ägare till Star Cruises-fartyg  
Intervju med avgående vd Mikael Huss

### 12 Fackligt

Effektivt stöd till sjömän  
Ordförande har ordet

### 14 Reportaget: Blidösundsbolaget

Kämpar för bra arbetsvillkor

### 18 Intervjun: Filip Pehrsson

Äntligen samlades alla på Sjölog igen

### 22 Tema: Ledarskap

Sjöbefäl – en komplex chefsroll  
Utmaningen är att få hela personalstyrkan med sig  
Efterfrågar mer ledarskapsutbildning  
Undvik att bli nära vän med dem du ska leda

### 30 Kultur/historia: Vrakmuseet

Sjöfartens historia bevaras i Östersjöns skeppsvrak

### 34 In English: Leadership

Ship's officer – a complex managerial role

Utkommer med åtta nummer per år  
Prenumeration 350 kr/år inkl moms  
Årgång 9 Utgivningsdag 22 april 2022

**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 2022

**Annonser** Sonia Tilly 090 711 523 sonia.tilly@vkmedia.se

**Framsidesbild** M/S Dalarö är på väg in till Boda brygga.

Foto Sofi Cederlöf

**TS-kontrollerad upplaga** 6 100 ex

MEDLEM AV 

# 14



# 30



# ”Vi ber er att be för oss och för vår seger”

Det ukrainska fackförbundet MTWTU, The Maritime Transport Workers Trade Union of Ukraine, organiserar över 80 000 medlemmar, allt från sjömän till hamnarbetare och fartygsreparatörer. Trots att landet befinner sig i krig fortsätter deras arbete för att hjälpa sina medlemmar. Sjöbefälen har fått en intervju med deras ordförande Oleg Grygoriuk. TEXT SOFI CEDERLÖF

UKRAINA MARS 2022

## Hur är läget för era medlemmar nu?

– Våra medlemmar som är ombord på fartygen fortsätter sitt arbete. De flesta av dem har förlängt sina kontrakt, de kan fortfarande skicka sina löner till Ukraina. ECSA har också utvecklat och implementerat ett system som gör det möjligt för ukrainska sjöfolk att öppna bankkonton i EU-länder enligt ett förenklat förfarande. Våra medlemmar som är hemma, i Ukraina, ansluter sig till den ukrainska armén, territoriella försvarsgrupper och arbetar frivilligt för armén, etc. Vissa sjöfolk ansöker till oss för att få ekonomiskt stöd och vi ger dem gärna det.

Situationen för våra medlemmar som arbetar i hamnarna i Ukraina varierar från region till region. Det är extremt tufft i Mariupol nu: staden är hårt attackerad, kommunikationerna har nästan varit nere. Mariupols hamn fungerar inte; ledningen för hamnen har flytt.

I säkra områden utförs arbetet mer eller

mindre oregelbundet. Vi jobbar för att säkerställa att den ukrainska arbetsrättslagstiftningen följs när det gäller betalning av två tredjedelar av lönen när hamnarna inte är i drift – på grund av påtvingat driftstopp.

## Hur bedriver ni ert arbete inom MTWTU?

– Vårt kontor fortsätter att arbeta på distans. Vi ordnar ekonomiskt stöd till våra medlemmar, övervakar förändringar i lagstiftningen, deltar i nationella och internationella fackliga möten, fortsätter att hantera medlemsärenden – fortsätter att utföra våra vanliga rutiner.

## Vilka är era viktigaste uppgifter?

– Utöver det som skisserats ovan bör jag också nämna det sociala arbete vi nu fokuserar på. Tillsammans med volontärer är vi nu starkt engagerade i leveransen av nödvändig mat, vatten, mediciner och varma kläder till våra medlemmar och deras familjer, som är kvar i Ukraina. Vi arrangerar och samordnar också transporter av familjer som vill lämna Ukraina: vi flyttar ut dem till Rumänien, där vi tillhandahåller tillfälligt boende och kost – det ger dem tid att komma på fötter.

## Vilka är de största utmaningarna?

– Bortsett från kriget som uppenbarligen är fyllt av faror, bör jag också nämna oförmågan att täcka de grundläggande behoven hos de strandsatta i Mariupol, Berdyansk, Cherson, Nikolaev – logistiska problem som hindrar oss från att leverera

nödvändiga varor, inklusive livräddande mediciner och mat.

Vi saknar också ett gensvar från regeringen, eftersom de nu fokuserar på de krigsrelaterade frågorna. Det är också utmanande att vissa arbetsgivare försöker dra fördel av den nuvarande situationen och undvika sitt ansvar gentemot sina anställda.

## Vad är ni oroliga för just nu?

– Beskrivs ovan. Men också risken för förlust av jobb för ukrainska sjömän, som klassas som den femte största globala sjöfartsarbetskraften, om mekanismen för besättningsbyte inte korrigeras inom en snar framtid. På grund av tillkännagivandet av mobilisering och den införda krigslagstiftningen som förbjuder män mellan 18–60 år att lämna Ukraina, hindras våra sjömän från att mönstra på fartyg för att utföra sina uppgifter och säkerställa den globala sjöfarten.

## På vilket sätt kan omvärlden bäst hjälpa er just nu?

– Hela världen står med oss. Och nyckelpunkterna – det vi faktiskt länge har bett om förblir desamma:

- Vi ber er att stänga lufterummet ovanför Ukraina.
- Vi strävar efter en manifestation av solidaritet i dessa svåra tider.
- Vi söker ekonomisk hjälp för att kunna bedriva social- och välfärdsarbete.
- Vi ber er att uppmana regeringarna att kritisera terrorism och kriget i Ukraina.
- Vi uppmanar er att sätta in alla möjliga sanktioner mot angriparen.
- Vi ber er att be för oss och för vår seger.

*Sjöbefälsföreningen har skänkt 50 000 kronor till MTWTU:s välfärdsfond. Pengarna är öronmärkta till att gå till sjömän och deras familjer. Även Stiftelsen Stockholms Sjöfartshotell, där Sjöbefälsföreningen sitter med i styrelsen, har skänkt pengar. De har skänkt en miljon kronor till samma fond och även de har öronmärkt pengarna till sjömän och deras familjer.*



FOTO: MTWTU

# Bemannar upp för att klara flyktingströmmen

De svenska rederierna bidrar ansvarsfullt för att underlätta de ukrainska flyktingarnas transport till Sverige. Bemanningen har förstärkts för att kunna lösa en svår situation på bästa sätt. Regeringens ID-kontrollkrav är dock något som inte uppskattas. TEXT JOHAN ERICHS

**TRELLEBORG** MARS 2022

TFLine har dagligen sedan kriget bröt ut haft ukrainska medborgare som passagerare på rutten Swinoujscie-Trelleborg.

– Det handlar inte om några större volymer. Fram till slutet av mars har vi haft 1 384 ukrainska medborgare som rest med oss, berättar Anette Wugk, HR-manager och pressansvarig hos TFLine.

Rederiet erbjuder flyktingarna gratis överfart och tillgång till hytter och mat ombord.

– Vi har bemannat upp våra fartyg för att kunna möta ett eventuellt ökande behov av service.

Besättningen upplever inte heller någon större dramatik ombord till följd av den ökade strömmen och transport av krigsflyktingar från Ukraina.

– Det finns en klar vilja att hantera situationen på bästa sätt, det handlar om

människor som kommer från krig. Besättningens ambition är att hela tiden hjälpa till så gott den kan, berättar Ricky Söderberg, maskinbefäl på *Peter Pan* och *Huckleberry Finn*, och klubbordförande hos TFLine.

## Service ombord

Stena Line trafikerar rutten Gdynia-Karlskrona med färjorna *Stena Vision*, *Stena Spirit*, *Stena*

*Gothica* och *Stena Vinga*. Mikael Johansson tjänstgör som servicemanager ombord på *Stena Vinga* och är ordförande i den lokala sjöbefälsklubben.

– På *Stena Vinga* som bara går med frakt, har vi inga passagerare ombord förutom chaufförerna. Men mitt intryck från de andra Stenafärjorna som även tar passagerare, är att det fungerar bra ombord med flyktingarna, säger Mikael Johansson.

Ombord på *Stena Vinga* har han mött ukrainska chaufförer och det berör.

– De visar förtvivlan och vissa föll i gråt när de pratade eller tittade i sin mobiltelefon. Det är klart att det påverkar oss ombord, det är tråkigt att se hur ledsna och bedrövade de är. Men de ukrainska chaufförerna är idag endast ett fåtal.

Flyktingarna får resa gratis och får även tillgång till hytt och bjuds på måltider.

– Det finns en gemensam linje mellan rederierna som går mellan Polen och Sverige att vi ska erbjuda gratis resa med mera, berättar Mikael Johansson.

Förutom Stena handlar Unity Line och Polferries på samma sätt.

Det är en ny situation för många besättningar att konfronteras med krigsflyktingar.

– Det fungerar bra även om det kan vara en stark känslomässig påverkan. En liten utmaning har dock varit språket och vi har fått tolkhjälp av Röda Korset och de i vår besättning som behärskar ukrainska, säger Jenny Johansson, kommunikationschef hos Stena Line.

## Ny lag upprör

Rederierna är kritiska mot regeringens beslut om en särskild lag som innebär fysisk och obligatorisk ID-kontroll av



resande med passagerarfartyg till och från Sverige.

– Det är olyckligt att rederierna som privata aktörer ska åläggas en uppgift som ska hanteras av en gränskontrollmyndighet. Rederierna har inte heltäckande kompetens för att avgöra om en utländsk ID-handling är giltig eller inte, säger Anders Hermansson, vd för Svensk Sjöfart.

## Bör utföras av polisen

Regeringens beslut om förordningsändring trädde i kraft den 28 mars och innebär att samtliga passagerare exempelvis på rutterna över Östersjön, ska genomgå ID-kontroll.

– Rederierna ställs inför en bekymmersam situation eftersom de varken har utbildning eller resurser att utföra obligatorisk ID-kontroll. Vi vill i första hand att regeringen upphäver ändringen i fartygs-säkerhetsförordningen och i andra hand klargör att kontroll begränsas till att omfatta bara inresa till Sverige samt att vissa linjer undantas, säger Anders Hermansson.

Med bakgrund av att rederierna på eget initiativ på flera sätt ansvarsfullt har underlättat för ukrainska krigsflyktingar att komma till Sverige, är Anders Hermansson förvånad över att regeringen lägger ytterligare en börda på rederierna.

– Jag kan förstå att regeringen av andra skäl kan vilja skärpa ID-kontroller av inresande i den situation vi befinner oss i, men den bör i så fall utföras av polis eller gränskontrollmyndighet och inte av privata aktörer. Ska rederierna utföra detta förutsätter vi att regeringen kompenserar för de ökade resurser som rederierna tvingas skjuta till, säger han. **J E**

FOTO TFLINE



Anette Wugk

FOTO SOFI CEDERLÖF



Mikael Johansson

# Stiftelsen Sveriges Sjömanshus stödjer Fotograf porträtterar kvinnor inom sjöfarten

Under ett drygt år har fotograf Nina Varumo besökt svenska fartyg och dokumenterat kvinnor som arbetar ombord. Projektet blev möjligt genom ett bidrag från Stiftelsen Sveriges Sjömanshus.

När Petra Sviberg, som jobbar i intendenturen på Viking Cinderella, sökte efter bilder på kvinnor som arbetar till sjöss fick hon en överväldigande mängd träffar på prostituerade, pinuppor och små flickor i sjömanskostym. Hon tog upp det med sin gode vän fotografen Nina Varumo och senare också Cecilia Österman, forskare på Linnéuniversitetet. Tillsammans sökte de bidrag hos Stiftelsen Sveriges Sjömanshus till ett projekt som handlar om att synliggöra kvinnor som arbetar ombord.

– Syftet är att visa kvinnliga sjömän i deras arbetsmiljö och dagliga liv, säger Nina Varumo. Vi ville lyfta fram dem på ett ärligt och bra sätt och ge en rättvisande bild av dem.

Nina Varumo och hennes två projektkollegor hjälptes åt att hitta kvinnor att följa och fotografera. Variation och bredd var viktiga ledord genom hela arbetet och sammanlagt har tolv kvinnor porträtterats.



Nina Varumo säger att hon är imponerad av de kvinnor hon mött ombord i fartygen.

*”Jag vill också bredda det manligt laddade begreppet ’sjöman’ och visa att även kvinnor kan vara sjömän.”*

– Jag har alltifrån en sjöingenjör på en tankbåt och en matros på ett roro-fartyg till ett ekonomibiträde på en färja och en av Sveriges sex kvinnliga lotsar, av totalt 200. Åldersmässigt är kvinnorna i projektet mellan 22 och 63 år.

Nina Varumo säger att hon under arbetets gång imponerats av de kvinnor hon mött ute på fartygen och deras erfarenhet och kunnande.

– Att jobba ombord är tufft och jag är verkligen imponerad av deras styrka och den kunskap de besitter, som är rena grekiskan för mig. Man får också en särskild relation till dem man möter ombord. Att följa någon så nära är ganska speciellt och de behöver också känna tillit för att vilja släppa mig in på livet.

Bidraget från Sjömanshusstiftelsen delades ut sommaren 2020. Projektet skulle pågå under ett år, men blev förlängt på grund av pandemin som gjorde det svårt att komma ut på fartygen. Nu är dokumentationen slutförd och Nina Varumo håller på att sammanställa materialet. Hennes bilder kommer att finnas tillgängliga hos bildbanken Azote, men hon har också planer på att ta projektet vidare med en fotobok och en turnerande fotoutställning.

– Jag vill att fler ska få ta del av den här branschen som jag tror att många inte känner till. Jag vill också bredda det manligt laddade begreppet ’sjöman’ och visa att även kvinnor kan vara sjömän. Man brukar ju säga att ’you cant be what you cant se’, och jag tror det ligger något i det. Nu låter vi kvinnorna ta plats, säger Nina Varumo.



## Stiftelsen Sveriges Sjömanshus

### Bidrag

Stiftelsen Sveriges Sjömanshus har en omfattande bidragsverksamhet och stödjer projekt och människor till nytta och gagn för sjöfolket. Stiftelsens viktigaste uppgift är den sociala verksamheten med den primära uppgiften att ge ekonomiskt stöd till personer och anhöriga som är eller har varit verksamma till sjöss. Stiftelsen finansierar också projekt inom kultur, forskning och utbildning som gagnar sjöfolket. Läs mer om vår bidragsverksamhet på [sjomanhus.se](http://sjomanhus.se).

# APROPÅ P&O FERRIES MASSAVSKED:

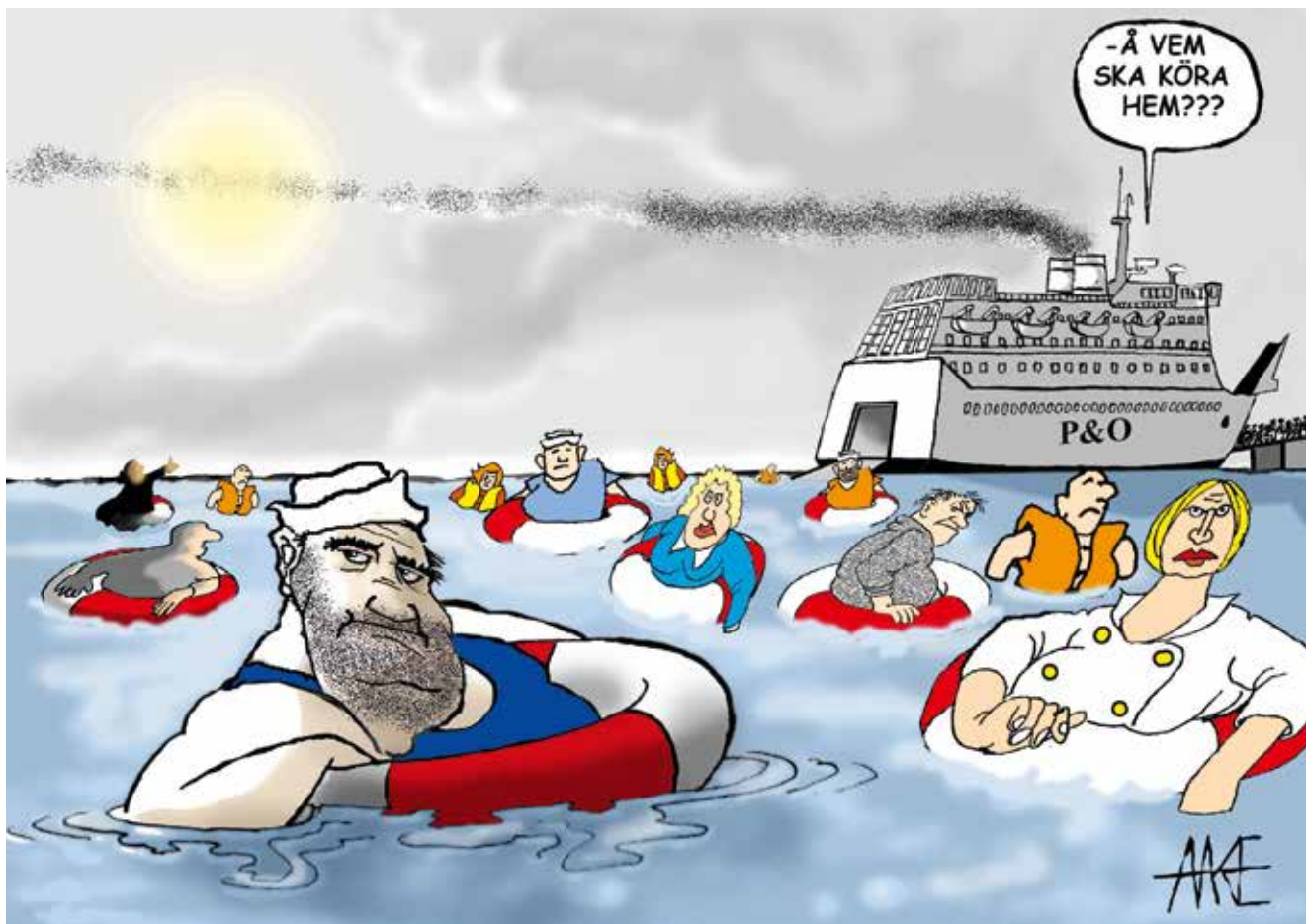


ILLUSTRATION AAKE NYSTEDT



## 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](mailto:katarina.sjofartsklubb@telia.com) - [www.katarinasjofartsklubb.com](http://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

# Riksrevisionen granskar Transportstyrelsens tillsyn

Under flera år har det hörts kritiska röster inom sjöfarten om hur Transportstyrelsen sköter delar av sitt uppdrag i branschen. Nu har Riksrevisionen inlett en granskning av den tillsyn som Transportstyrelsen bedriver inom olika transportslag, däribland sjöfarten.

TEXT LINDA SUNDGREN

**STOCKHOLM** MARS 2022

I Transportstyrelsens årsredovisning 2020 beskriver myndigheten att man har problem med sin tillsynsverksamhet. Inom vissa områden är den eftersatt medan den inom andra beskrivs som nästintill obefintlig, något som delvis hänvisas till bristande anslag. Mot den bakgrunden har Riksrevisionen beslutat att genomföra en granskning av tillsynen inom Transportstyrelsen och undersöka hur den fungerar.

– Vi kommer att titta på alla trafikslagen inom Transportstyrelsen, däribland sjöfarten, säger Magnus Landergren som är projektledare hos Riksrevisionen. Vi kommer att se över hur man väljer vad som ska tillsynas och titta på hur de gör sina analyser av resultaten.

Vilka delar av tillsynen inom sjöfarten som kommer att omfattas av granskningen är ännu oklart, men Magnus Landergren säger att det sannolikt blir fokus på det nationella tonnaget.

– Inom sjöfarten är mycket av tillsynen styrd av EU som talar om hur många tillsyner som ska genomföras och vad som ska tillsynas. Därför kommer vi sannolikt att lägga mer fokus på det nationella tonnaget. Det är också inom det området som Transportstyrelsen själv säger att tillsynen är eftersatt.

## Inledande möte med Svensk sjöfart

Magnus Landergren har haft ett inledande möte med föreningen Svensk Sjöfart för att skapa sig en bild av läget i branschen.

– Under det mötet lyftes bland annat arbetsmiljöfrågor och jag förstod att det

under senare år förekommit ett par alkoholrelaterade olyckor till följd av bristande arbetsmiljö, säger han.

I den rapport om sjöfartens arbets- och levnadsvillkor som Transportstyrelsen publicerade förra året på uppdrag av regeringen, pekar myndigheten på problem inom den egna tillsynsverksamheten. Bland annat uppges att det finns brister i inspektörernas kunskap om systematiskt arbetsmiljöarbete. Huruvida tillsynen av arbetsmiljön ombord kommer att omfattas av Riksrevisionens granskning är inte beslutat.

– Det finns en mängd tillsynsområden att välja bland och vad vi kommer att rikta in oss mot vet vi inte ännu. Men jag är tveksam till om vi kommer att genomföra några ombordbesök och prata med

besättningarna. Om vi tar med arbetsmiljön i granskningen kommer vi snarare att hålla oss på ledningsnivå och vända oss till branschorganisationerna, säger Magnus Landergren.

## Tillsyn en av huvuduppgifterna

Magnus Landergren berättar att det kommer att genomföras intervjuer med samtliga enheter och sektioner hos Transportstyrelsen som genomför tillsyn liksom en enkätundersökning riktad till de inspektörer som utövar tillsynen.

– Vi vill ta reda på vilka förutsättningar de har att genomföra ett gott tillsynsarbete, säger han.

Tillsyn är en av Transportstyrelsens huvuduppgifter och kostar cirka 450 miljoner kronor om året. Om den delen av myndighetens uppdrag fallerar kan det få oönskade effekter inom flera områden, enligt Riksrevisionen. I ett pressmeddelande uppger riksrevisor Helena Lindberg, som beslutat om revisionen av Transportstyrelsen, att "Brister i tillsynen kan i förlängningen leda till negativa konsekvenser för människors hälsa och transportmarknadens effektivitet." Granskningen beslutades den 17 januari och ska preliminärt avrapporteras i november. **LS**

Fokus i granskningen blir på det nationella tonnaget. Foto Olof Segerberg.





## P&O Ferries massavskedar

I mitten på mars aviserade det Dubai-ägda rederiet P&O Ferries att de avskedar alla sina 800 brittiska sjömän och ersätter dem med kontraktsanställda. P&O Ferries trafikerar ett antal rutter mellan Storbritannien och Europa. Avskedet skedde genom att rederiet beordrade alla färjor att stoppa trafiken. De anställda fick sedan se ett videomeddelande från rederiet där de meddelade att deras anställning upphör omedelbart och på vissa ställen ska de även ha förts iland av säkerhetsvakter. Det brittiska fackförbundet Nautilus International uppmanade sina medlemmar att stanna ombord.

– Nyheten att P&O Ferries sparkar besättningen i hela sin brittiska flotta är ett svek mot brittiska arbetstagare. Det är inget mindre än skandalöst, med tanke på att detta Dubai-ägda företag fick brittiska skattebetalares pengar under pandemin, säger Nautilus Internationals generalsekreterare Mark Dickinson, i ett pressmeddelande.

– Det har inte varit några förhandlingar och det kom ingen förvarning från P&O, fortsätter han. Nautilus International står redo att agera till försvar för våra medlemmar.

Sjöbefälsföreningen fördömer P&O Ferries agerande och stöttar Nautilus International samt ITF i deras arbete i frågan.

## Nya ägare till Star Cruises-fartyg

Star Cruises ägare, Genting Hong Kong, har fortsatt ekonomiska bekymmer. Nu har två av fartygen, *Genting Dream* och *World Dream*, lyfts ut från Gentsingfären och arbetsgivaransvaret kommer att flyttas från Star Cruises AB till företaget V-Ship. För de anställda som har valt att gå över till det nya bolaget blir vederlag- och semesterkulder omedelbart reglerade.

För de övriga fartygen och de som fortfarande är anställda i Star Cruise, så arbetar de så kallade Provisinal Liquidators, som är utsedda att göra en företagsrekonstruktion, vidare för att hitta lösningar för att få företaget på fötter.

– De så kallade PL är mycket förtegnade om sitt arbete vilket medför oro och även spekulationer bland de anställda. Lönerna har varit sent utbetalade under en längre tid, avlösningar har varit försenade eller besvärliga för de anställda. Sjöbefälsföreningen har löpande kontakt med Star Cruise AB och vi gör allt vi kan för att hjälpa våra medlemmar i den här svåra situationen, säger Mikael Huss som har haft hand om Star Cruises.

## Transport varslar om blockad

Fackförbundet Transport varslar om blockad av ryska fartyg från den 1 maj 2022. Blockaden kommer att omfatta ryska, ryskflaggade och ryskkontrollerade fartyg.

– Frågan om blockad är ytterst komplicerad eftersom det bara är en väldigt liten del av de ryska handelsfartygen som anlöper svensk hamn. Effekten av en icke EU-samordnad blockad riskerar att få väldigt liten påverkan. Förhoppningsvis kan det här sätta press på övriga EU länder att agera, säger Tommy Wreeth Förbundsordförande för Transport i ett pressmeddelande.

Sedan mitten av mars har Svenska hamnarbetarförbundet en blockad mot fartyg till och från Ryssland, fartyg med ryskt gods och ryskägda fartyg.


**Sjömanskyrkan Stockholm**



**Nynäshamn**  
Besöksadress: Lövlundsvägen 28

**Vi finns lokaliserade i Nynäshamn och på Kaknäs Sjömanscenter.**

Våra verksamheter är

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

**Kaknäs Sjömanscenter**  
Besöksadress: Kaknäsvägen 30



Telefon: 08-566 943 30  
E-post: info@sjomanskyrkan.com  
Hemsida: www.sjomanskyrkan.com



**SJÖSPORTSKOLAN**  
Swedish Maritime Academy

**Effektiva och prisvärda kvalitetskurser**

Fartygsbefäl VIII, Handh. snabba fartyg  
Maskinbefäl VIII, Basic Safety Training, ROC, GOC, ECDIS, Olja & Kemspecialbehörighet m.m

[www.sjosportskolan.se](http://www.sjosportskolan.se)

Hjälp oss rädda dig.

Stöd oss och bli medlem  
på [sjoraddning.se](http://sjoraddning.se)



SJÖRÄDDNINGSSÄLLSKAPET

# ”Funkar inte något så får man lösa det”

I mitten av mars tog Oscar Lindgren över som vd efter Mikael Huss. Mikael Huss har suttit som vd för Sjöbefälsföreningen i sex år, men jobbat på föreningen i över 30 år. Nu ser han tillbaka på en tid som innehållit dramatiska händelser, både för sjöfarten och för föreningen. TEXT SOFI CEDERLÖF FOTO PRIVAT

**STOCKHOLM** MARS 2022

## Hur kommer det sig att du började jobba på Sjöbefälsföreningen, dåvarande Svenska Maskinbefälsförbundet?

– 1976 gick jag på Sjöbefälsskolan i Stockholm och då kom Svenska Maskinbefälsförbundet, SMBF, dit och höll en informationsträff. Jag gick då med som studerandemedlem. Jag var redan från första fartyget anställd i Broströms och var kvar där till 1981, då bytte jag till Wallenius. Jag gick med i klubben och deltog i det lokala arbetet. 1988 var jag kongressombud och valdes då in i SMBF:s styrelse. När jag år 1991 var på ett infomöte fick jag frågan om jag kunde sitta som vikarie på förbundet i tre månader. Det var en ombudsman som skulle förnya sitt cert. Efter tre veckor ringde han och undrade om det gick bra. 'Ja', sa jag då. 'Bra', sa han, 'för jag har sagt upp mig'. Så fick jag jobbet.

## Vad hade du för arbetsuppgifter?

– Vi hade nyligen fått utlandsavtalen, de så kallade INF-avtalen som kom i mitten av 1980-talet och jag seglade i utefarten, så det blev naturligt att jag tog det. Sen halkade jag med på NMF, Nordiska Maskinbefäls Federationen. Sen har det varit blandat. A-kassan, AMS, HKF, Handelsflottans Kultur- och Fritidsråd som är föregångaren till Sjömansservice. Och så har jag jobbat internationellt med utbildning- och behörighetsfrågor. Eftersom jag var yngst fick jag ta utbildningsfrågorna och besöken på sjöbefälsskolorna. Vi hade också en vecka med fartygsbesök i Rotterdam med omnejd.

## Vilka är de viktigaste händelserna under åren du har varit verksam?

– 1994 hade vi en sjöfartskris med många utflaggningar. Regeringen krävde att vi skulle sänka bemanningskostnaderna och i gengäld skulle rederierna få rederistöd. Vi hade jättestora problem och var ute i strejk. Seko sjöfolk tog bort vissa befattningar och höjde lönerna och arbetstiden för de som var kvar, det var så Europaavtalet kom till. Det kunde inte vi göra på samma sätt men vi införde Europaavtal på några ställen. Avtalet garanterade 1:1-system och så höjde man arbetstiden. Det var ett sätt för redarna att kunna planera avlösningarna på ett kostnadseffektivare sätt.

1997-1998 var allt återigen på väg att flaggas ut, vi hade tidigare runt 300 svenskflaggade fartyg och det flaggades ut ett om dagen, vi hade kniven mot strupen. Det blev en komplicerad avtalsrörelse, vi hade ett stort varsel men vi lyckades komma överens utan att det blev strejk. Det var mycket som hände de här åren. Sjömansskatten försvann och istället fick sjömännen skattereduktion och sjöinkomstavdrag. TAP-avtalet infördes, vilket innebar att rederierna kunde sätta ombord filippinskt befäl. En fråga som jag faktiskt drev från början, var att få in EI-befattningarna i STCW-konventionen. Jag började i NMF därefter ITF, på det sättet kom frågan in vid revideringen av STCW 2010.

## 2011 skedde sammanslagningen av de två befälsförbunden. Hur var det?

– 2010 kom vi överens om ökat samarbete med Sveriges Fartygsbefälsförening, SFBF. Båda var ursprungligen organisatio-

ner inom Ledarna. Men runt 1999 kom SFBF inte överens med Ledarna om sin anslutningsöverenskommelse och de tvingades då gå ur Ledarna. Men ett antal av deras medlemmar ville vara kvar inom Ledarna. Ledarna tog från början hand om dessa själva men frågade senare oss om vi kunde ta hand om dessa medlemmar. Efter en extrakongress med stadgeändringar bytte Maskinbefälsförbundet namn till Sjöbefälsförbundet och välkomnade nautiker och intendenturbefäl. Vi fick runt 300 nya medlemmar då. Sen hade vi stundtals ganska tätt samarbete mellan organisationerna. 2011 hade vi en extrakongress och beslutade om en sammanslagning.

## Hur gick själva sammanslagningen?

– Förvånansvärt bra. Vi hade levt under omväxlande krig och fred under många år. Grundförutsättningen var att alla på kanslierna skulle vara kvar och att vi skulle hjälpas åt. Det var ett ganska stort gäng, och tanken var att det skulle lösas med naturliga avgångar. För att vara en så stor grej, två förbund som var så gamla, med sina respektive traditioner och ärvda fiendefrågor, så har det gått fantastiskt bra. Sen kom nästa smäll 2015 när förhandlingarna med Ledarna bröt samman och från 2016 blev vi en helt självständig organisation.

## 2016 blev du inkastad som vd efter att den tidigare vd:n fick lämna. Hur var det?

– Jag satt och åt middag på restaurang på min födelsedag i juni när vår ordförande Mats Höglblom ringde. Semestern gick åt helvete. Allt jag hade planerat 2016 fick ställas in. Jag fick ingen överlämning, jag satt hela sommaren och gick igenom pärm efter pärm. Jag hade Christer Thémér och Christer Lindvall som jag kunde ringa, men det var väldigt mycket. Det var också precis efter skilsmässan med Ledarna så alla avtal och allt skulle göras om. Det var en spännande sommar. Sen hittade vi fastigheten här i Skarpnäck. Då började jobbet med uppsägningsförhandlingar med hyresgästerna och att börja rita och renovera så som vi ville ha det.

Mikael Huss mönstrade på sitt första fartyg när han var 16 år och är van vid att fixa saker själv. När han nu slutar sitt jobb som vd för Sjöbefälsföreningen kommer han få mer tid för att ägna sig åt sina fritidsintressen.



### Var det som du hade tänkt dig att vara vd?

– Ungefär. Det har ingått fler saker som inte ingick när vi var en del av Ledarna, som personalansvar, alla omkringavtal som datorer, kaffebryggare, och så vidare. Dessutom har vi haft en egen fastighet att ta hand om. Men i och med att vi har haft industriavtalet så har de centrala avtalsförhandlingarna varit snabbare, enklare och tråkigare, i och med att de är så uppstyrd från regering och Svenskt Näringsliv med märket. Förr i tiden kunde det ta flera månader i anspråk att komma igenom en avtalsrörelse.

### Vad har varit roligast?

– Vi har haft ganska roligt tillsammans. Man ser tillbaka på förhandlingar som varit besvärliga, men där vi kunnat bolla frågorna med varandra. När Ledarna skulle renovera för många år sen, då flyttades alla ombudsmän upp till ett jättelit rum, där satt vi fem personer. Vi har kanske aldrig varit så ineffektiva, men vi hade väldigt roligt och samarbetade otroligt väl.

Mycket handlar just om de gemensamma ansträngningarna, som Blå Tillväxt där vi slagits mot en gemensam fiende, det har gjort att vi kommit närmare både redarna och Seko sjöfolk. Sen har jag haft ett bra samarbete med de flesta rede-

rierna, jag har känt varenda personalchef.

Jag upplevde redan när jag började på det här jobbet att du är aldrig ledig, men du får reda på allt som händer i sjöfartsbranschen först, du blir som spindeln i nätet.

De internationella frågorna är också väldigt intressanta, du får en bakgrund till varför och hur komplicerat det kan bli när man stöter på olika nationella och internationella regelverk.

### Vad har varit svårast?

– Det är roligt att träffa folk, men det är också svårt. Alla är individer och har olika sätt att uttrycka sig på. Och så ska man försöka komma överens utan att det blir missuppfattningar. Skatteverket har varit svåra att förstå. Jag upplever att de inte är konsekventa i sina beslut. Och så när det kommer ultimatum från ett rederi, att något måste göras annars flaggar de ut. Det är svårt att då hitta en lösning där man i alla fall kan komma en liten bit framåt. Annars är det svåraste av allt att du ytterst sällan får tid att följa upp vad det blev av olika förhandlingsresultat. Tidsbrist helt enkelt.

### Vad har du för råd till Oscar som vd?

– Strukturera upp arbetet och dela ut vissa arbetsuppgifter på ett annat sätt än

vad jag har gjort, annars räcker inte tiden till och du kommer att jobba ihjäl dig. Det gäller att inte ägna för mycket tid åt en specifik fråga för snöar du in på något så hinner du inte med något annat.

Det är en yrkesskada från sjön, funkar det inte så fixar man det själv, för till sjöss så går det inte att ringa någon annan. Det är något som sitter kvar. Behövs det bytas en kran i stugan i Idre och jag ändå ska dit, då köper jag en kran och åker och byter den själv. Jag mönstrade på för första gången vid 16 års ålder, fartygen är ett eget samhälle, funkar inte något så får man lösa det. Brinner det så släcker man, funkar inte kaffebryggaren så skruvar man isär och lagar den. Det är därför jag sågar mina egna plankor när jag ska bygga något på landet, bara för att jag kan.

### Vad ska du göra nu?

– Hem och såga fler brädor till nya projekt! Vi kommer att vara mindre i Stockholm och mer i fritidshuset. Det blir jakt, fiske, skidåkning, bilar och traktorer. Det behövs bytas fasad på huset, renoveras, ta hand om familjen. Det är så mycket som är eftersatt. Jag kommer inte att behöva leta efter några nya intressen, jag ska ägna tiden åt att göra sånt som jag sen länge borde ha gjort. Och så ska jag göra en turné och åka runt och morsa på folk. **SC**

# Effektivt stöd till sjömän

Det är nog inte många som känner till det effektiva och speciella skydd som utvecklats för mönstrade sjömän oavsett på vilket fartyg och var i världen de befinner sig. Arbetsrättsjuristen Stellan Gärde ger sin syn på frågeställningar inom området.

Under många år arbetade jag med att driva in arbetstagares obetalda löner. På landbacken är det ofta snårigt att skydda löner då krav ska ställas snabbt och tydliga och kraftiga åtgärder ska vidtas som hot med indrivning och konkurs. Ofta är det oklart vem som är arbetsgivare och skyldig att betala. Så trots att vi har regler om skydd för lönefordringar i lönegaranti vid konkurs så är risken stor att skyddet för lönerna på landbacken inte är 100 procent.

När det kommer till sjömännens skydd för lönekrav för arbete på fartyg är det i slutändan bättre ställt när de inte får betalt. Att lönen betalas ut är viktigt då sjömän annars misslyckas med att skicka hem pengar till sina familjer när de vill, särskilt när det går månader utan några tecken på pengar som utlovats. Utan lön har de inte ens råd att fly och ta sig hem på egen hand. Jag har även varit med om att en protesterande besättning som inte fått sina löner fått sina personliga tillhörigheter kastade iland över relingen samtidigt som en ny besättning kom till fartyget i advokatens bilar.

Det unika är att sjömän har rätt att få ut obetalda löner ur fartyget oavsett vem som äger fartyget eller om fartyget byter ägare. Jag har haft glädjen att företräda inte bara svenska sjömän, utan sjömän från olika delar av världen som arbetat på fartyg som kommit till svenska hamnar med ofta stora lönekrav. När fartyg anlöpt svensk hamn gick jag på fartyget och fick fullmakt av både befäl och manskap att ställa krav på betalning. Om betalning inte skedde omedelbart tog jag en taxi till tingsrätten och begärde att fartyget skulle sättas i arrest. Jag fick snällt sitta och vänta utanför domarens dörr och efter cirka 20 minuter fick jag beslut. Jag ringde då till Kronofogden som omedelbart tog sig till fartyget och plomberade styrningen och satte ut vakter vid fartyget. Normalt hörde ägarna till fartyget av sig inom kort tid och betalade normalt, eller så lade de fram en garanti från en bank om att betalning skulle ske om vi vann i en kommande prövning i domstol. Då släppte vi fartyget.

Om ägarna inte hörde av sig så begärde vi senare att fartyget skulle säljas för täckande av lönerna – regeln är att lönerna kan tas ut av det fartyget där arbetet har

utförts. Detta skedde till exempel med det ryska passagerarfartyget *Ilich* som gick mellan St. Petersburg och Stockholm. *Ilich* såldes på offentlig auktion i Stockholm och mina sjömän fick alla sina löner täckta. Om inte fartyget är ett vrak så är detta ett fantastiskt skydd för lönerna. Det kan dock konstateras att sjöfolk behöver ett fackligt och juridiskt stöd i processen. På egen hand har de små chanser att vinna framgång.

Mina kostnader täcktes av ITF:s kampanj *Flagg of Convenience (FOC)* och de svenska fackliga organisationerna. Under mer än 70 år har ITF utvecklat ett nätverk av inspektörer för att undersöka fartyg och ge stöd till sjömännen. Det var fantastiskt att få medverka till att göra kampanjen effektiv.

Just nu föreligger det ett ännu större problem för våra ukrainska sjömän. De som är ute till sjöss och ska mönstra av kan inte ta sig hem på grund av kriget. En överenskommelse har nåtts om att sjömännen kan mönstra av i andra länder och ett antal aktörer inom sjöfartsnäringsen har gått samman för att tillhandahålla ett boende i Rumänien och Polen för det ukrainska sjöfolket och deras familjer. Dessutom att få ut sjömännens familjemedlemmar ur krigszonen.

Jag är djupt imponerad av att det på ett internationellt plan har utvecklats ett så intimt fackligt samarbete som inom sjöfarten. **S G**

LÄS DE SENASTE NYHETERNA PÅ  
[www.sjobefalsforeningen.se](http://www.sjobefalsforeningen.se)

# Ordförande har ordet

Då jag skriver detta är det en vecka sedan Oscar Lindgren tillträdde som vd för Sjöbefälsföreningen. Hjärtligt välkommen till din nya tjänst Oscar och stort tack för din tid som ombudsman! Under föreningens styrelsemöten har jag särskilt värdesatt din stringens, hoppas att du fortsätter så!

Då jag började snickra på denna text noterade jag att Sveriges Kommuner och Regioner ansåg att barnmorskor i Region Stockholm bryter mot fredsplikten genom att säga upp sig (DN 2011-11-12), vilket för mig är ofattbart. Det måste väl stå var och en fritt att avsluta sin anställning med iakttagande av uppsägningsregler? Det kändes stort då.

Nu, en månad efter att Ryssland invaderat Ukraina bland annat under förövändning av att "avnazifiera" landet – ett land där den, i fria och demokratiska val, utsedde presidenten är jude – har jag svårt att känna att mycket av det som kändes viktigt för någon eller några månader sedan är det minsta relevant nu.

På sätt och vis skulle jag vilja lämna denna sida blank, som ett tecken på

den tomhet, rädsla, ilska och frustration jag känner över detta meningslösa krig i Europa! Ukraina ligger mindre än 70 mil fågelvägen från Sverige! Det motsvarar bilvägen från Malmö till Uppsala!

Som ni säkert har sett i media så har det dykt upp bilder från Butja/Bucha, en förort till Kiev/Kyev. Det är smärtsamt att se denna förstörelse, men framför allt alla dessa dödade människor! En cyklist som ligger död mitt i svängen. Jämförelsevis känns det som några av mina kompisar klagat på är lite futtigt: att soppan till bilen blivit några spänn dyrare per liter...

Vid föreningens senaste styrelsemöte i mitten av mars, beslutades att vi skänker 50 000 kronor till det fackförbund som organiserar ukrainska sjöbefäl, MTWTU. Men då de även organiserar andra kategorier med sjöfartsanknytning så är dessa pengar öronmärkta för att gå till sjömän och deras familjer. På annan plats i tidskriften kan ni läsa en intervju med min kollega, MTWTU:s förbundsordförande, Oleg Grygoriuk.

Låt oss innerligt hoppas att detta får ett snart slut! Förutom de många tusen som dött och den enorma förstörelsen

av byggnader och infrastruktur, så är jag övertygad om att detta kommer sätta djupa spår flera årtionden framåt.



MATS HÖGBLOM

**THUNBOLAGEN**  
— ERIK THUN AB —

A SUSTAINABLE SWEDISH PARTNER OVER GENERATIONS

Follow us on:  
 @thungroup  
 @erikthungroup

# Kämpar för bra arbetsvillkor

Daniel Almgren har varit fast anställd i skärgårdstrafiken i Stockholm i 15 år, och under den tiden har han haft sex olika arbetsgivare på samma jobb, på grund av att trafiken är upphandlad. Sen fem år tillbaka är han klubbordförande och försöker minska de negativa effekterna av att konstant byta arbetsgivare.

– Jag vill ju jobba kvar och jag vill att det ska bli så bra som möjligt. Om ingen gör något så blir det sämre för alla, säger han. TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

**BODA BRYGGA** FEBRUARI 2022

Två matrosar står och lastar av *M/S Söderarm* vid Boda brygga. Det är en krispig morgon i slutet av februari, solen har påbörjat sin resa upp.

– Jaså, ska du träffa Danne? Honom kan jag berätta mycket om! säger den ena med ett leende.

– Jadå, vi har en massa bra historier, vi kan skriva hela artikeln, säger den andre.

– Vart kommer du ifrån? Jaså, befälhavarnas tidning? Ja, det kan jag säga att varje gång det är dags för lastning och lossning, då har de nåt papper de måste fylla i! säger den förste med ett skratt.

*M/S Dalarö* kommer inglidandes, hon gick från Möja klockan sex imorse, och ska ankomma Boda strax före klockan åtta. Daniel Almgren manövrerar försiktigt fartyget till höger om *M/S Söderarm* för att få ett fint ljus på bilderna. Han höjer en hand i hälsning till matroserna på bryggan. De hälsar tillbaka, ler och fortsätter skämta:

– Där kan han ju inte lägga till! Han ska ju ligga på andra sidan om oss, vet han inte det? säger de och skrattar.

*M/S Dalarö* backar ut och går runt och lägger sig på rätt plats.

## En tuff tid för de anställda

De anställda på Blidösundsbolaget har varit med om mycket de senaste åren, det har varit upphandling på upphandling, konkurser, namn- och ägarbyten. Strejk för att få tillbaka tarifflöner. Dessutom försvann deras avtal, Waxholmsavtalet, när två olika bolag med olika kollektivavtal fördes över i samma bolag, som resultat av en upphandling.

– Det har varit en tuff tid, vi har bytt arbetsgivare, organisationsnummer eller vd någon gång per år. Ibland är det hela strukturen, ibland bara organisationsnumret. Det kommer in någon ny som ska revolutionera trafiken, säger Daniel Almgren.

– Man har drivits på ett visst sätt under hundra år, fortsätter han. Nu vinner de på lägsta budet och ska göra allt på ett nytt sätt. Det är ganska slitsamt, att få en ny arbetsgivare så ofta och att börja om. Jag tror inte man orkar det hur många gånger som helst. Det tar mycket energi att sätta sig ner med en ny företagsledning. Man märker det på personalen, de blir trötta och mer luttrade.

Trots alla motgångar de senaste åren är det god stämning bland besättningarna och många stannar kvar på sina jobb. Hur orkar man med dessa ständiga organisationsförändringar?

– Man är väldigt lojal och tycker att det här är roligt. Om man gillar att jobba i skärgårdstrafiken så finns det inte så många skärgårdar att jobba i. Gillar man det här så måste man kämpa för det, säger han.

– Sen har själva jobbet inte förändrats nämnvärt, det kan man inte göra på så många olika sätt. När man lämnar kajen i Stockholm så är det ju vi. Vi har en väldigt specifik uppgift, det är det som är trevligt med det här jobbet.

När allt är färdiglastat backar Daniel Almgren ut och sätter kurs mot Gällnö. En fyrhjuling ska levereras. Nu står solen högre och i vattnet ligger isen i små skärvor som slår mot skrovet.

– Det bästa med jobbet är att det är en väldigt fin miljö att befinna sig i, med alla årstidsvariationer. Med risk för att man låter som en väldigt gammal person. På sommaren är det högtryck med mycket passagerare. På vintern är det lugnare, men mer gods. Nu kör jag i is, det ställer andra krav på mig som befälhavare. Man får träffa mycket olika människor, på ett kontor är det mer samma vara.

Egentligen brukar han vara på *M/S Väddö*, men hon börjar inte rustas förrän i slutet av mars. Daniel Almgren är tillsvidareanställd och arbetar året runt, så på vintrarna är han på *M/S Dalarö*.

– Det sämsta med jobbet är väl när man är borta, att man inte kan hjälpa till med det som sker hemma. Med de utmaningar som är med barn, och så kan man inte hjälpa till. Där hade man behövt vara hemma mer. Men det går ju inte riktigt.

## Behövt sära på folk

Coronapandemin har pågått i två år nu och slagit hårt mot delar av sjöfarten.

– Det har gått ganska bra här, men vi har haft färre resenärer än normalt. Vissa av resenärerna har varit livrädda, vissa

”Jag försöker gentemot arbetsgivaren att vara pragmatisk men ändå stå fast vid de saker vi tycker är viktiga. Jag är mån om att ha goda relationer, med arbetsgivaren och med alla” säger klubbordförande Daniel Almgren.



bryr sig inte och när de blandas blir det inte så bra, säger Daniel Almgren.

– Vi har haft konflikter där vi behövt sära på folk, fortsätter han. Det är inte ett stort problem, men det är ett nytt problem. På sommaren kan det komma överförskade människor, men det är lättare att hantera än rädda människor.

För Blidösbolaget har pandemin inneburit att de behövt skydda personalen genom olika former av begränsningar, till exempel att inte köra med fulla båtar.

– Sen blir det tufft om någon blir sjuk, det är så pass slimmat som det kan bli. Vi är fyra på vintern och sex på sommaren i säkerhetsbesättningen. Blir någon sjuk så måste den ersättas, annars får vi inte åka, säger han.

När restriktionerna nu hävts har det börjat komma fler resenärer. Även om vintersäsongen normalt är lugn.

– Jag tror det kommer att märkas i sommar. Under pandemin har vi tagit färre passagerare och då kommer vissa inte med och blir förbannade. Den här sommaren är det nog många som håller sig

hemma och låter bli att åka utomlands. Man vet inte hur restriktionerna ser ut i resten av världen.

### Alltid velat köra skärgårdsbåt

När Daniel Almgren var liten tog de alltid skärgårdsbåten ut till sommarstället på Husarö.

– Jag tänkte då att jag vill jobba på de här båtarna. Jag har alltid velat göra det här, som jag gör nu, säger han. Jag tror jag tyckte att det såg spännande ut, de verkade ha roligt på jobbet. Det är en hyfsad del som jobbar här som befunnit sig i skärgården som små. Farsan var sjöpolis, han var till sjöss som ung, jag var med honom på jobbet ibland. Det kan ha varit det som påverkat också, det kan det vara.

Daniel Almgren pluggade till sjökapten i Kalmar och sen jobbade han i utesjöfarten ett kort tag. Det var allt från Seawind och Donsötank till Färjerederiet. Men på somrarna jobbade han i skärgårdstrafiken. 2007 blev han tillsvidareanställd i skärgårdstrafiken och sen dess har han jobbat här permanent. Hans fackliga engage-

mang startade när trafiken gick över från Stockholms sjötrafik till TRSM Group 1. Då började han som sekreterare i klubben. 2017 blev han vald till klubbordförande.

– Jag försöker gentemot arbetsgivaren att vara pragmatisk men ändå stå fast vid de saker vi tycker är viktiga. Jag är mån om att ha goda relationer, med arbetsgivaren och med alla. Även om man är oense så måste man kunna skilja på rollerna. Det är viktigt att alla respekterar varandra i sina roller, arbetsgivaren har sin roll, medlemmarna sin och klubbordförande sin.

– Ibland representerar man en åsikt som inte är ens egen men det ska bli så bra som möjligt för så många som möjligt, säger han.

Samarbetet med arbetsgivaren är stundtals tungt då det hela tiden kommer nya chefer.

– Vi har inte riktigt etablerat kontakt med den nya vd:n sen den förra fick sparken i oktober. Vi har inte lärt känna honom än. Den nuvarande är dessutom t.f.vd så det kan komma ytterligare en.



Krister Nilsson kör kranen och Niclas Meranius står på kajen när en fyrhjulning ska lastas av på Gällnö.

Skyddsarbetet är jätteviktigt, där har företaget inte kommit igång än. Vi har en skyddskommitté, men de har fortfarande möten om hur de ska ha möten.

– MBL är något som verkar svårt för arbetsgivaren att förhålla sig till. De förstår inte när de måste göra det, och det tycker jag är jobbigt.

Att få tillräckligt med facklig tid, alltså arbetstid för fackligt arbete, har i perioder varit svårt, men just nu fungerar det bra.

– Det har varierat med vilken arbetsgivare vi har haft. Vissa vill bara ge ett antal timmar, men då hävdar vi att det inte går att säga. Målet är noll timmar men bråkar arbetsgivaren så kan det bli mer facklig tid. De kan minska min fackliga tid genom att stöka mindre. Som det är nu får man ta betalt för en del av det. Ska jag ta betalt för allt skulle jag nästan få jobba iland, säger Daniel Almgren.

### Helt plötsligt installerades alkomätare

När Trafikförvaltningen i Region Stockholm gjorde den senaste upphandlingen hade de som krav att det skulle installeras alkolås på fartygen som de äger via Waxholmsbolaget. Helt plötsligt installerades därför dessa, utan att det hade förhandlats med facket eller reglerats i något kollektivavtal. Det handlar dock snarare om alkomätare än alkolås då driften av fartyget inte får låsas av säkerhetsskäl. Dessutom verkade inte maskinerna ha funktionstests ordentligt innan de sattes i drift, vilket har lett till att de felaktigt har larmat under gång vilket blir ett störande moment i befälhavarnas arbetsmiljö. Det är inte heller reglerat i något kollektivavtal vad som görs med informationen som maskinerna skickar vidare.

– Jag blåser två gånger per dag. Det var ett 40-tal avvikelser på de där maskinerna förra året. Emellanåt strular de och larmar. Förut pep och tjöt och blinkade den men det har de tagit bort så på vissa sätt har de tillmötesgått våra krav. Infor skickas till rederiet men vi vet inte vem som får den och hur den hanteras. Vi är inte säkra på att sättet de fungerar på är lagligt enligt GDPR, säger Daniel Almgren.

Sjöbefälsföreningen centralt har inlett förhandlingar om ett centralt alkohol- och drogavtal med arbetsgivarorganisationen Almega, där tanken är att även de här alkomätarna ska regleras.

– Vi har en lokal alkohol- och drog-policy, men det är bra att vi får ett centralt avtal, då blir det lättare om vi byter arbetsgivare.



– Det här har flugit över huvudet på oss. Trafikförvaltningen har genom ett affärsavtal sagt att 'det här ska ni göra', utan att samverka med oss. Det här är något vi i klubben oroar oss över, att ägaren kan sätta kollektivavtal ur spel genom olika affärsavtal. Det där är något man behöver titta på. Hade de också varit arbetsgivare hade de behövt förhandla med facket, men nu behöver de inte det. Om det är ok att göra så här, då kan de hitta på vad som helst.

Daniel Almgren är kritisk till att Trafikförvaltningen, som äger de upphandlade fartygen, är så ointresserade av själva trafiken och de som jobbar ombord. Det är sällan de ser någon från Trafikförvaltningen som åker med för att prata med besättningen.

– Man skulle önska att de var mer intresserade av den erfarenhet och kunskap som vi sitter på. Inte bara när det gäller alkomätare utan andra saker. Vi har en hög kundnöjdhet, vi levererar något bra. Det måste betyda att vi gör något bra. Då borde de vara intresserade av att prata med oss.

### Rättvisa är viktigt

Klubben i Blidösundsbolaget består av cirka 40–50 medlemmar och en klubbstyrelse på sju personer. Varje styrelsemedlem har ett specialområde som de kan bättra, som LAS, semester, vabb, och så vidare.

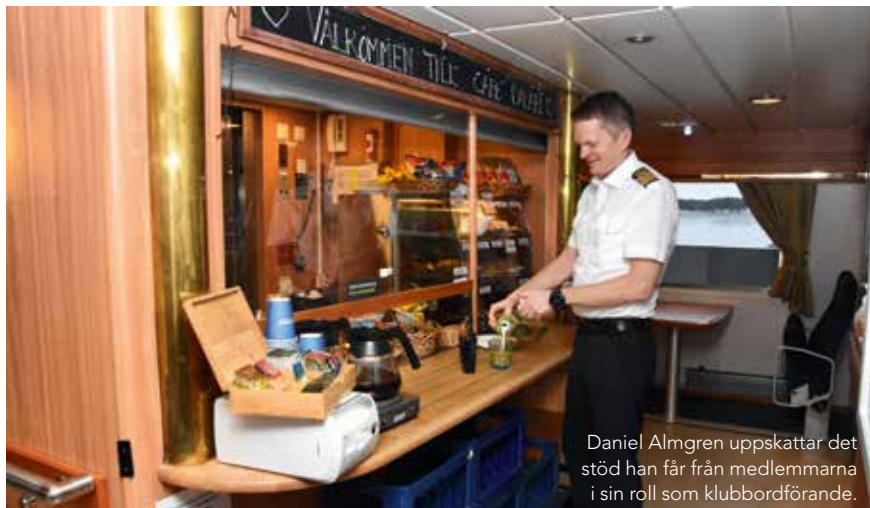
– Vi har fördelat upp ganska mycket så att inte en tar allt. Men som klubbordförande får man alla kontakter. Men hade jag inte trivts med det hade jag inte fortsatt, säger han.

Sitt fackliga uppdrag var något han halkade in på, men han menar att rättvisa är något som är viktigt för honom.

– Jag har inga problem med att stå för vad jag tycker i olika frågor och då har jag hamnat i den här rollen. Om det är något som är fel så säger jag ifrån, oavsett sammanhang. Många kanske tycker att det är obehagligt att ta upp saker som är fel med sin arbetsgivare, men jag har inga problem med det.

Han uppskattar särskilt det stöd han får från medlemmarna.

– Man vill tro att man gör skillnad, och det händer att man kan göra det. Kan man göra det bättre för sina kollegor så får man mycket uppskattning och det är trevligt. Medlemmarna här är bra på att visa uppskattning. **S C**



Daniel Almgren uppskattar det stöd han får från medlemmarna i sin roll som klubbordförande.



Under vinterhalvåret är det lugnare med färre passagerare ombord.



Waxholmsbolagets fartyg har fått alkomätare installerade, men användningen av dem är ännu inte reglerat i något kollektivavtal.



Besättningarna bor ombord under de veckor som de tjänstgör.

# Äntligen samlades alla på Sjölog igen

För första gången på två år kunde sjöfartsbranschen samlas igen. Studentmässan Sjölog på Chalmers i Göteborg blev välbesökt och goodiebagsen försvann fort. Sjöbefälen har fått ett snack med projektledaren Filip Pehrsson, som går tredje året på Internationell logistik. *TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF*

**GÖTEBORG** MARS 2022

## Hur har det gått så här långt?

– Det har gått jättebra! Stor ström med folk, folk som köade utanför. Vi hade goodiebags till de 100 första som kom. Det har varit många studenter och företagen har pratat med varandra. Det har varit allmänt god stämning!

## Det här är andra gången du är projektledare, förra gången var det en digital mäs­sa. Vilka är de största skillnaderna i jobbet som projektledare?

– I min roll har det inte varit jättestor skillnad. Jag har aldrig arrangerat en mäs­sa och jag hade aldrig arrangerat en digital mäs­sa så det har varit två helt olika upplevelser. Nu är det inte så mycket fokus på teknik utan mer på det praktiska. Men arbetet i projektgruppen har varit ganska likt.

Men det blir ju mycket mer personligt och socialt när vi ses här. Förra gången var det mer formellt arbetssökande.

## När bestämde ni er för att det skulle bli en fysisk mäs­sa?

– Sedan oktober-november planerade vi för en fysisk mäs­sa. Vi tog ett beslut att bli det inte en fysisk mäs­sa så ställer vi in. Så vi sa att vi planerar för en fysisk och håller alla tummar att det går. I slutet av januari fick vi beskedet att det går.

## Varför ville ni inte ha en digital?

– Vi har haft en digital, det passade bra i

tiden då, men nu kände vi att det skulle bli överflödigt med två digitala mäs­sor. Målet med Sjölog är inte alltid att hitta ett jobb utan att träffa folk och nätverka. Jag har inget emot digitala mäs­sor, men det känns inte riktigt som Sjölogs image. Då kanske man skulle ha ett annat koncept för det.

## Vad har ni fått för respons på att det blev en fysisk mäs­sa?

– De flesta blev väldigt glada. Att få träffa människor igen, ett event inom branschen. De reaktioner jag har fått idag har varit till 99 procent positiva. Det känns som att det är en lyckad mäs­sa.

## Vad har varit roligast?

– Det roligaste var när vi drog igång igår med forumdagen, eleverna uppskattade det väldigt mycket. Och sen när det var tomt i lokalerna och vi kände att vi var redo för mäs­sdagen. Också att samarbeta i projektgruppen har varit väldigt roligt. Ingen är rädd för att ställa frågor och vi hjälper varandra. Vi är ett grymt gäng och det har varit jättekul att lära känna alla.

## Vad har varit svårast?

– Att inte få klartecken att vi kan arrangera en mäs­sa. Och att få uppmärksamheten hit igen efter att den har varit riktad åt ett annat håll i två år. Sen har det varit oväntade grejer, verktyg som behövs, personer som inte vet var de ska ta vägen, leveranser som inte kommer.

## Är det något som inte gått som ni tänkt?

– Nej, det mesta har gått som vi tänkt. Vi har haft bra stöd av företagsvärdarna som har hjälpt till att ställa upp allt.

## Hur många utställare och besökare är det i år?

– Vi har haft ungefär 65 utställare i år, jämfört med cirka 25 på den digitala mäs­san förra året. Det var ett problem då att många utställare inte ville vara med och jag förstår dem. Står man här för att dela ut saker och få kontakt så blir det omöjligt på en digital mäs­sa. Antalet besökare har vi inte koll på, men vi hade 100 goodiebags till de första som kom och de försvann på 30 minuter.

## Vilka lärdomar tog du med dig från förra året som du haft nytta av i år?

– Planera allt som går. Att alla som är här är på samma bana. Det är samma som när det är digitalt, men då handlar det om att alla ska veta vad de ska klicka på. Lös saker smidigt, krångla inte till det. Då brukar det gå bra.

## Hur har ni jobbat med förberedelserna?

– Under hösten bjöd vi in företagen, men med en notis att går det inte så ställer vi in. Men praktiska förberedelser var väldigt svårt, det mesta har vi gjort efter nyår. Till en början planerade vi med lite restriktioner, men då skulle vi behöva ha ett anmälningssystem och begränsa antalet utställare. Som tur var så släppte restriktionerna.

## Har du några tips till nästa års projektgrupp?

– Jag har en massa tips! Kontakta företagen i tid och ta in all info så snabbt som möjligt. Ha tydliga roller i projektgruppen, samarbeta så mycket som möjligt. Projektledaren måste vara tydlig med vad alla ska göra. Bli bra kompisar med huvudsponsorerna. **S C**



Varje år delar Sjöbetsföreningen ut ett stipendium till projektgruppen för studentmässorna Sjög och Career Event på 1 000 kronor per person. Så även den här gången.

## Grund kurstillfällen

### BASIC SAFETY

25-27 apr  
23-25 maj  
13-15 jun  
27-29 jun  
5-7 sep  
3-5 okt



### ADVANCED FIRE FIGHTING

3-4 maj  
7-8 jun  
21-22 jun  
13-14 sep  
11-12 okt



### MARITIME CREW RESOURCE MNG

På begäran



### GRUNDLÄGGANDE SJÖSÄKERHET

3 maj 10 okt  
17 maj  
31 maj  
7 jun  
21 jun  
5 jul  
13 sep



### SURVIVAL CRAFT & RESCUE BOAT

3 maj 21 jun  
17 maj 5 jul  
31 maj 13 sep  
7 jun mfl...



### SHIP SECURITY OFFICER

4-5 maj  
27-28 sep



### MEDICAL FIRST AID

2 maj 12 sep  
30 maj 10 okt  
20 jun



### SÄKERHETSUTBILDNING FISKEFARTYG

25-26 apr



### FAST RESCUE BOAT

4-5 maj 12 okt  
18-19 maj  
8-9 jun  
6-7 jul  
14-15 sep  
28-29 sep



### CROWD CRISIS MNG

2-4 maj  
30 maj-1 jun  
20-22 jun  
12-14 sep  
10-12 okt



### MEDICAL CARE

2-3 maj  
30-31 maj  
20-21 jun  
12-13 sep  
10-11 okt



Med reservation för eventuella ändringar.

# ns modernaste utbildningscenter centralt i Stockholm

## Refresh kurstillfällen

Måndag

Tisdag

Onsdag

Torsdag

Fredag

### CROWD CRISIS MNG

16 maj  
4 jul  
26 sep



### RESCUE BOAT

3 maj mfl...  
17 maj  
31 maj  
7 jun  
21 jun



### BASIC SAFETY

3-4 maj 5-6 jul  
17-18 maj 13-14 sep  
31 maj-1 jun 27-28 sep  
7-8 jun 11-12 okt  
21-22 jun



### FAST RESCUE BOAT

5 maj 1 sep  
19 maj 15 sep  
2 jun mfl...  
9 jun  
7 jul



### MEDICAL FIRST AID

2 maj 10 okt  
30 maj  
20 jun  
12 sep



### ADV FIRE FIGHT.

4 maj 6 jul  
18 maj 14 sep  
1 jun 28 spe  
8 jun 12 okt  
22 jun



### MEDICAL CARE (inkl. styrd praktik)

2-4 maj 10-13 okt  
30 maj-1 jun  
20-21 jun  
12-14 sep



Med reservation för eventuella ändringar.



STCW-guide

# TEMA

LEDARSKAP



Att vara chef ombord kräver såväl sociala färdigheter som tydlighet och praktiskt kunnande. Goda ledaregenskaper antas dessutom bli än viktigare framöver i ljuset av branschens behov av utveckling och förmåga att attrahera ungdomar till sjöfarten. Enligt en ny forskningsstudie från MTO Säkerhet krävs rätt förutsättningar för att vara en bra ledare ombord, men de chefer som Sjöbefälen talat med vittnar om brister i bland annat ledarskapsutbildningen för sjöbefäl. TEXT LINDA SUNDGREN



# Sjöbefäl – en komplex chefsroll

Morgondagens sjöbefäl behöver vara inlyssnande och ha förmågan att skapa psykologisk trygghet, men får heller inte tveka att ta kommandot i en krissituation. Samtidigt måste förutsättningarna att vara en bra chef förbättras med mer ändamålsenlig utbildning och stöd från land. Det framgår av en nypublicerad forskningsstudie vid MTO Säkerhet om det framtida ledarskapet inom sjöfarten. FOTO MTO SÄKERHET

STOCKHOLM MARS 2022

Att vara chef ombord på ett fartyg är ofta en mer komplex uppgift än att vara ledare i andra branscher. I rollen som sjöbefäl ska en rad egenskaper och uppgifter förenas, som att kunna leda i både vardag och kris, att ha förmågan att delegera trots strikta regleringar och slå vakt om sin integritet som chef även om man bor ihop med sina medarbetare på en begränsad yta. I rapporten Framtidens ledarskap inom sjöfarten – förutsättningar och krav för främjande av god säkerhetskultur, har forskare vid MTO Säkerhet studerat sjöbefälsrollen. Utgångspunkten har varit att vidga förståelsen för vilken typ av befäl som sjöfarten behöver, för att öka hälsan, bibehålla sjösäkerheten och vara ett attraktivt alternativ för ungdomar på väg att välja yrke.

– Vi ville ta reda på hur ett ledarskap som främjar en god arbetsmiljö och säkerhetskultur bör se ut inom sjöfarten,

säger Eva-Lotta Nylén som genomfört studien tillsammans med Oscar Arman och Malin Mattson Molnar. Vi vet att ledarskapet är viktigt för trivseln på en arbetsplats och att det påverkar branschens möjligheter att rekrytera och behålla personal.

## Kaptens ord har varit lag

Historiskt har sjöfarten präglats av en auktoritär ledarstil utifrån en strikt hierarki. Kaptens ord har varit lag och utrymmet för diskussioner begränsat. Under senare decennier har detta i viss mån förändrats. Vikten av samarbete och möjligheten att påverka betonas alltmer. Det genomförs kurser i BRM och ERM (bridge/engine room resource management) och gemensamma mässar där besättningen åter tillsammans är en självklarhet i moderna fartyg. Men det nya sättet att leda innebär också att man som befäl delvis behöver andra kvalifikationer än de som premierades förr.

I MTO-studien har forskarna genomfört intervjuer och en enkätundersökning med två olika fartygsbesättningar; den ena på en kemtanker tillhörande ett mindre rederi och den andra på ett större roro-fartyg i ett mer omfattande bolag. Samtliga intervjuade befäl uppgav att de över lag trivs bra i sin nuvarande chefsroll och nästan alla, 92 procent, som svarade på enkäten kände sig helt eller till största del bekväma i sitt ledarskap. Även manskapet gav befälen relativt goda betyg. Flera tyckte att deras chefer var bra ledare med en naturlig fallenhet för samarbete, att bygga relationer och visa omtanke.

– Till viss del anses ledarskapet anpassas till olika individer beroende på deras kunskaps- och erfarenhetsnivå. Att som sjöbefäl ha den förmågan är en tillgång, inte minst med tanke på bredden av operationer och nationellt blandade besättningar, säger Eva-Lotta Nylén.

## Kan ställas inför hårda prov ombord

Men i studien lyfts också problemområden kopplade till ledarskapet ombord. Det handlar bland annat om befäl som tycker att chefsrollen är svår att utföra i och med den komplexa sjöfartsmiljön, att rederierna toppstyr och att det som nytexaminerad kan vara svårt att komma in på arbetsmarknaden. Vissa deltagare i studien vittnar också om att man som yngre befäl och nyanställd kan ställas inför hårda prov ombord.

– Flertalet är av uppfattningen att det är önskvärt med både teknisk kompetens och mjukare ledaregenskaper hos en chef. Om en chef inte har tillräcklig teknisk kompetens ses det ofta som negativt av medarbetarna. På ett fartyg hade man till och med gjort narr av befälet på grund av dennes brist på teknisk kompetens, säger Eva-Lotta Nylén.

Oscar Arman instämmer i den bilden och säger att flera av de intervjuade i studien satte stort värde på chefernas tekniska kompetens, samtidigt som ledaregenskaperna väger tungt.

– En av frågorna i enkäten handlade om hur man viktat teknisk kompetens mot mjukare ledaregenskaper. Visserligen sa många att bägge delar var viktiga men medarbetarna värdesatte ledaregenskaperna högre än vad befälen själva



Eva-Lotta Nylén



Oscar Arman





Som nautiker ska man inte bara kunna framföra fartyget på ett säkert sätt. Att vara en god arbetsledare är minst lika viktigt. Foto: Istock.

trodde att medarbetarna gjorde, säger Oscar Arman.

### Finns fortfarande machokultur

Även sjöfartens förmåga till inkludering och förekomsten av trakasserier och kränkningar berörs i rapporten. Ett av de kvinnliga befäl som intervjuades berättar att det på ett fartyg spreds ett rykte om henne som kaptenens glädjeflicka och att hennes kompetens förringades inför de andra.

– Vi har inte tittat specifikt på kränkningar och trakasserier i undersökningen, men flera av cheferna uppger att det på vissa håll inom sjöfarten finns en så kallad machokultur. Detta eftersom sjöfarten fortfarande är mansdominerad och det råder en tuff jargong där både kränkningar och trakasserier förekommer, säger Eva-Lotta Nylén.

Oscar Arman påpekar att den bristande förmågan till inkludering är något som

kan påverka sjöfarten negativt, både vid rekrytering och för att kunna bibehålla personal.

– En kvinna vi intervjuade sa att hon visserligen tyckte om jobbet, men att det inte var en bransch som hon ville stanna i hela yrkeslivet. Att förlora kompetent personal är en uppenbar risk för sjöfarten, säger han.

### Fyra olika ledarskapsstilar

I studien beskrivs fyra olika ledarskapsstilar: auktoritärt ledarskap, transformellt ledarskap, transaktionellt ledarskap och flexibelt ledarskap. Den auktoritära ledarstilen bygger på en chef med full kontroll över verksamhet och medarbetare och som gärna pekar med hela handen. Transformellt ledarskap handlar om att försöka inspirera medarbetarna att själva tackla problem och höja motivation och engagemang. Transaktionellt ledarskap bygger på att chefen belönar medarbetarna när

## Om studien

Rapporten Framtidens ledarskap inom sjöfarten – förutsättningar och krav för främjande av en god säkerhetskultur, publicerades vid MTO Säkerhet i november förra året. Den omfattar en litteraturstudie av tidigare forskning, granskning av styrdokument liksom intervjuer och enkätundersökningar med besättningar på två lastfartyg i olika rederier, ett större och ett mindre. Totalt genomfördes 19 intervjuer, varav 9 med chefer i land och 10 med manskap och befäl ombord. 7 av 19 intervjuade var kvinnor. Studien finansierades av Trafikverket.

förväntningar och mål uppfylls medan det flexibla ledarskapet handlar om en förmåga att anpassa ledarskapet efter situation och sammanhang. Men att peka ut en ledarstil som passar hela sjöfartsbranschen låter sig inte göras, menar forskarna. Variationen av verksamheter

och situationer är för stor och det krävs snarare en blandning av flera ledarstilar än en enskild.

– Sjöfarten är för komplex för att säga att en ledarstil passar i alla lägen. Fast det flexibla ledarskapet har fördelar i att kunna använda sig av olika ledarskapsverktyg för att anpassa sitt ledarskap efter olika omständigheter. Inte minst när det handlar om att genom dialog skapa tillit och psykologisk trygghet, säger Eva-Lotta Nylén.

– Men i en krissituation vill besättningen kunna vända sig till befälen och se ett tydligt ledarskap, fortsätter Oscar Arman. Det är ett inslag som finns i alla säkerhetskritiska branscher. Ett auktoritärt och mer hierarkiskt ledarskap bör dock minimeras till kritiska situationer. Forskningen pekar på att denna typ av ledarstil kan

## Ledarstilar

### Auktoritärt ledarskap

En auktoritär ledarstil bygger på att ledaren har direkt och full kontroll över sina underställda. Det kan ge ett snabbt och tydligt beslutsfattande, vilket kan vara önskvärt i krissituationer där tidsutrymmet är knäppt. Auktoritära ledare kan dock uppleva bristande tillit hos medarbetarna och även begränsa kreativiteten. Ledarstilen påverkar ofta medarbetarna negativt och kan minska lojaliteten.

### Transformellt ledarskap

Transformellt ledarskap är en relationsorienterad ledarstil som skapar positiva förändringar hos medarbetarna genom ökad motivation, engagemang och arbetsmoral. Transformella ledare uppmuntrar och inspirerar medarbetarna att själva tackla de problem som uppstår.

### Transaktionellt ledarskap

Transaktionella ledare ser på relationen till medarbetarna som rationella transaktioner där medarbetarna belönas av ledaren när uppsatta förväntningar och mål uppfylls. Den här ledarstilen kan vara effektiv genom sin tydlighet med uppsatta mål. Det finns dock studier som tyder på att transaktionella ledare kan brista i innovation och att de kan förbise potential hos medarbetare att utvecklas på längre sikt.

### Flexibelt ledarskap

Ett flexibelt ledarskap handlar om att kunna anpassa sitt ledarskap efter yttre omständigheter, verksamhet och medarbetare. Den flexibla ledaren kan använda sig av olika ledarskapsverktyg i enlighet med vad situationen kräver.

vara kontraproduktiv när det gäller att skapa delaktighet, engagemang, tillit och motivation hos medarbetare.

### ”Får en klapp på axeln”

Genom åren har forskare i åtskilliga studier lyft fram ledaregenskaper som får människor att må bra och växa i sina yrkesroller. Dit hör sådant som feedback, kommunikation, möjligheten att påverka och hållas informerad. Enligt rapporten från MTO Säkerhet finns det inom sjöfarten utvecklingspotential inom flera av dessa områden. Ett sådant område är återkoppling till medarbetarna. ”I bästa fall får man en klapp på axeln, men flera hävdar att enligt sjöfartskulturen så är frånvaron av kritik den enda återkoppling man får på att chefen är nöjd med en prestation”, står det i rapporten. I enkätundersökningen som forskarna genomförde uppger 58 procent att de får bra eller mycket bra feedback på sin arbetsinsats från närmaste befäl. Befälen själva tyckte att det mest problematiska i kommunikationen med medarbetarna var att ge kritik eller prata om trakasserier och andra missförhållanden.

– Det här är inget unikt för sjöfarten, även många chefer i land tycker att det är jobbigt med svåra samtal och att arbeta med den sociala arbetsmiljön. Men ombord i fartyg kan det vara en extra utmaning eftersom man både bor och arbetar på fartygen, säger Eva-Lotta Nylén.

### Bli bättre på att delegera

Ett annat förbättringsområde som lyfts fram i rapporten är delegering. Att överlåta arbetsuppgifter är ett sätt att låta andra växa i sina roller och öka sitt kunnande, men ombord i de undersökta fartygen används delegering relativt sparsamt. Av befälen i studien uppgav 43 procent att de delegerar flera gånger i veckan, 37 procent gör det en eller några gånger i månaden, 4 procent ett par gånger om året medan 8 procent aldrig delegerar. Bland manskaper ansåg 39 procent att deras chef hade svårt att släppa kontrollen och delegera sådant som medarbetarna lika gärna hade kunnat utföra.

– Sjöfarten präglas fortfarande av ett auktoritärt ledarskap, även om det blivit mer transformellt under senare år med betoning på mjuka värden. Men det är heller inte alltid det går att delegera. Sjöfarten är styrd av internationella regelverk och många uppgifter kräver certifikat för att utföras. Däremot går det nog att

delegera mer än man gör i dag, säger Eva-Lotta Nylén.

### Stöd från HR iland

Inom ramen för studien undersöktes också de förutsättningar befälen har att bedriva ett gott ledarskap med stöd i ledarskapsutbildningar, stöd från HR iland, mentorskap och så vidare. Flera befäl uppgav att de har bra support från rederikontoret iland. De tycker att det finns tydliga rollbeskrivningar, organisationsstrukturer och rutiner för kommunikationen mellan fartyg och land. Andra uppfattar stöd och strukturer som mer otydliga. Här finns också en skiljelinje i upplevelser mellan de båda fartygen.

– I det större rederiet uppgav befälen att organisationen var tydligare än i det mindre bolaget. Det mindre rederiet hade kortare beslutsvägar och var mindre hierarkiskt. Där följde man heller inte alltid de formella kommunikationsvägarna. En roll på sjösidan, som hade jobbat länge i rederiet, gick inte via kaptenen utan vände sig direkt till någon högt uppsatt i företaget i land med sina frågor. Sådant får effekt och man kan fråga sig vem den egentliga ledaren är, säger Eva-Lotta Nylén.

### Behov av ökat praktiskt stöd

En majoritet av befälen i studien tyckte att de hade tillräcklig teoretisk utbildning för att vara chef. Men när de ställdes inför konkreta situationer ombord var det inte alltid självklart hur de skulle agera.

– Vi såg att det finns ett behov bland befälen, framför allt de yngre, av mer praktiskt stöd i sitt ledarskap. Ett sätt är att använda mentorer där mer seniora befäl stödjer yngre kollegor. Man kan också tänka sig att utveckla teoretiska utbildningar med mer praktiskt inriktade pass för att på så sätt bättre ta tillvara och integrera införskaffad kunskap i verksamheten, säger Eva-Lotta Nylén.

Det behöver också finnas ett stöd hos rederiet dit befälen kan vända sig när de behöver hjälp. Inte minst när det uppstår konflikter eller andra sociala problem behöver rederiet finnas där och ställa upp.

– Det är viktigt att befälen ombord vet var och till vem de ska vända sig om de behöver stöd. I enkäten såg vi att cheferna generellt upplevde ett bra stöd från HR när något väl hade hänt. Men det var sämre i det förebyggande och hälsofrämjande arbetet, säger Oscar Arman.

Flera befäl i studien uppgav att de för-

## Rekommendationer

I rapporten Framtidens ledarskap inom sjöfarten – förutsättningar och krav för främjande av god säkerhetskultur, föreslås flera rekommendationer för att förbättra ledarskapet och säkerheten ombord. Här följer ett urval av dem.

- Utforma tydliga rutiner och riktlinjer för hantering av brister i den sociala arbetsmiljön, som exempelvis kränkande särbehandling. Tydliggör också vikten av socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.
- Öka medvetenheten hos ledare i organisationen om hur otrygga anställningar kan påverka hälsa och säkerhet.
- En god balans mellan arbete och familjeliv är avgörande faktorer som förutsäger sjöarbetarens mående ombord på fartyg samt synen på sjöfartsorganisationer som attraktiva arbetsgivare.
- Grundutbildningen i ledarskap inom sjöfarten bör, utöver mer formella kunskaper som exempelvis lagar och avtal, även innehålla obligatoriska moment om relations- och tillitsbyggande ledarskap, bemötande, kommunikation, delaktighet med mera.
- Alla befäl bör erbjudas fortbildningar i ledarbeteende, arbetsmiljökunskap (inklusive praktisk hantering av fall med kränkande särbehandling), psykologisk trygghet samt utveckling av det operativa ledarskapet.
- Ge tillgång till ett mentorskapsprogram som är flexibelt och kan finnas utanför eller inom organisationen efter önskemål från adepten själv.
- Erbjud deltagande i chefsnätverk där befälen tillåts att konfidentiellt diskutera problem och idéer med personer utanför gruppen av närmaste kollegor.

söker hitta egna vägar att för att forma sitt ledarskap när stödet brister.

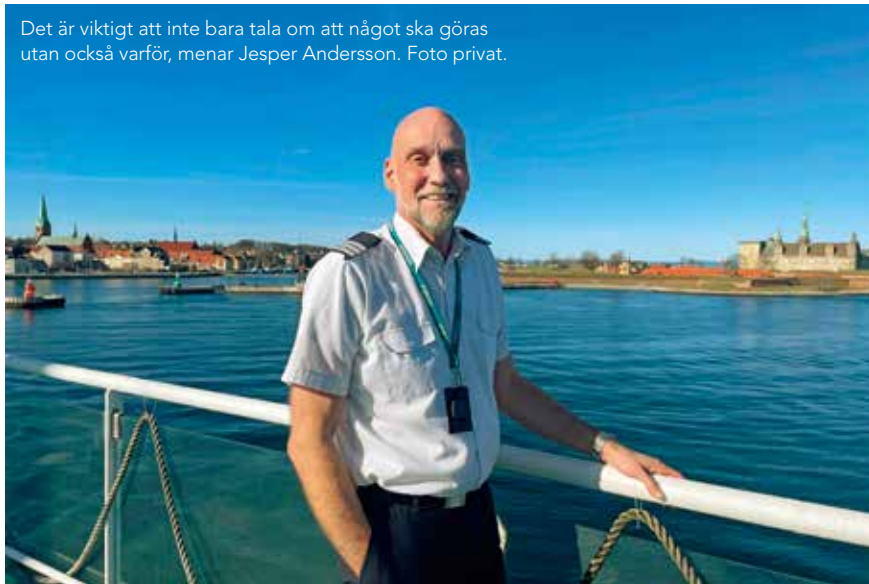
– En av de vi intervjuade sa att han byggt sitt ledarskap på sådant han sett hos andra befäl. Det handlade både om hur han ville vara som chef och beteenden han inte ville ta efter, säger Oscar Arman.

### Stor efterfrågan på fortbildning

Studien visar också att det finns en stor efterfrågan på fortbildning bland sjöbefäl. Hälften av befälen uppgav att de ville lära sig mer om hur man höjer motivationen hos medarbetare. Drygt 40 procent ville få mer kunskap i konflikthantering och knappt 40 procent ville bli bättre på att skapa förtroendefulla relationer och höja förmågan till ledarskapskommunikation.

– Befälen vill göra ett bra jobb och vara goda ledare, men de behöver få förutsättningar för det, säger Eva-Lotta Nylén. **LS**

Det är viktigt att inte bara tala om att något ska göras utan också varför, menar Jesper Andersson. Foto privat.



## Jesper Andersson, butikschef på M/S Aurora af Helsingborg:

# Utmaningen är att få hela personalstyrkan med sig

Att kommunicera, skapa delaktighet och vara lyhörd är viktiga egenskaper hos en ledare ombord. Det tycker intendenturbefäl Jesper Andersson, som är butikschef på Foreseas M/S Aurora af Helsingborg med 16 medarbetare under sig.

**HELSINGBORG** MARS 2022

Innan Jesper Andersson kom till Foresea var han butikschef på ett av DFDS fartyg mellan Malmö och Köpenhamn. Han säger att det är betydligt mer hierarkiskt i danska fartyg än i svenska, men att han oavsett arbetsgivare själv använder samma ledarstil.

– Min målsättning är alltid densamma. Dels rent kommersiellt att få upp omsättningen i butiken, men också att få personalen att trivas och må bra.

Någon chefsutbildning hade Jesper Andersson inte när han började till sjöss, men han har under årens lopp genomgått ett par internutbildningar i ledarskap. I dag vet han vilken sorts chef han vill vara.

– Jag är ganska lyhörd, om jag får säga det själv, och låter folk komma till tals. Sedan är det viktigt med kommunikation också. Om man bara får veta att man ska göra något kanske man inte känner någon direkt entusiasm, men förstår man varför det behöver göras tror jag att engagemanget blir större.

Sedan drygt tre år är Jesper Andersson butikschef på *Aurora af Helsingborg*, som trafikerar färjelinjen Helsingborg - Helsingör. Den stora utmaningen i sin roll som chef tycker han är att få hela personalstyrkan med sig.

– Alla har sina åsikter och det finns alltid de som tycker annorlunda. Det gäller att få folk att dra åt samma håll och i alla fall vilja pröva det jag föreslår. **LS**

Befälhavare Linda Öhrbom på Styröbolaget:

# Efterfrågar mer ledarskapsutbildning

Linda Öhrbom fick varken lära sig ledarskap eller arbetsmiljö när hon läste till fartygsbefäl klass VII. Det var något hon saknade när hon efter examen började som befälhavare i Styröbolaget.

GÖTEBORG MARS 2022

Efter sex månaders studier på Chalmers tekniska högskola i Göteborg, tog Linda Öhrbom 2007 examen som fartygsbefäl klass VII (fartygsbefäl inre fart). Men i utbildningen ingick varken kurser i ledarskap eller arbetsmiljö, något hon gärna hade velat haft med sig i rollen som nybliven befälhavare i Styröbolaget.

– I början kunde jag känna att det var lite svårt att axla rollen som chef eftersom vi inte hade fått med oss något sådant från skolan, säger hon. Jag har fått växa in i det och lärt mig efter hand.

Linda Öhrbom tycker att hon har ett bra stöd från rederiet i sin roll som chef. Däremot har hon inte fått någon utbildning i ledarskap eller arbetsmiljö med inriktning mot personalärenden sedan hon började i Styröbolaget för 15 år sedan.

– Man kan ju tycka att det är lite konstigt med tanke på att vi som befälhavare både har ansvar för personalen och arbetsmiljön ombord. Vårt rederikontor har ansvar för personalfrågor i form av behörigheter och uniformer och liknande. Men det är väldigt luddigt vad som blir vårt ansvar när de här bitarna inte sköts eftersom det då blir en arbetsmiljöfråga som hamnar på fartygen, säger hon.

## Saknade kunskap om relationsfrågor

Linda Öhrbom är stationerad på *Älvfrida*, som går i trafik över Göta älv och knyter ihop fastlandet med Lindholmen. För tillfället tjänstgör hon på *Älv-Vira* medan hennes ordinarie fartyg är på reparation. Sedan tre år är hon också fackligt engage-

rad och i den rollen skulle hon vilja driva frågan om mer arbetsmiljö- och ledarskapsutbildning för de som läser till fartygsbefäl inre fart.

– Det skulle verkligen behövas. Självt

saknade jag framför allt kunskap om hur man hanterar konflikter och andra relationsfrågor. Jag skulle också velat veta hur ärendegången i arbetsmiljöfrågor ser ut. Vårt rederi jobbar tydligt med det, men det är inte något som jag har fått lära mig.

Självt har hon med tiden hittat hem i sin roll som chef.

– Jag tycker om jämställdhet. Jag vill att alla ska få säga sitt och lyssnar till mina medarbetare även om det är jag som bestämmer i slutändan. Som ledare är jag nog ganska mycket av en teamplayer. **LS**

I brist på utbildning har Linda Öhrbom själv fått hitta formerna för sitt ledarskap. Foto privat.



# Sandro Chiesi, teknisk chef på *M/S Germanica*: Undvik att bli nära vän med dem du ska leda

Sjöbefäl behöver mer utbildning och ett tydligare stöd från landorganisationen i rollen som ledare. Det säger Sandro Chiesi, teknisk chef på *Stena Germanica* som också håller utbildningar i ledarskap och social arbetsmiljö i fartyg.

GÖTEBORG MARS 2022

Efter en lång karriär som sjöingenjör och teknisk chef har Sandro Chiesi kommit till insikt om hur sjöbefälsrollen bör utövas för att skapa en bra arbetsmiljö och god stämning. Något han vinnlägger sig om är att visa besättningen sin uppskattning, och då handlar det inte bara om den egna avdelningen.

– Jag brukar gå runt i båten och prata med folk. Det är mitt sätt att visa uppskattning och respekt för deras arbete. Det är också viktigt att alltid ställa upp om någon ber dig om hjälp. Tvekar du eller säger nej är det lätt att uppfattas som nonchalant och sådant sprider sig i fartyget.

Som befäl bör man även vara medveten om hur relationer kan påverka arbetet, menar Sandro Chiesi. Självt är han noga med att hålla en balans mellan sitt chefskap och den personliga relationen till medarbetarna.

– Självklart ska du vara vän med personalen, men man bör undvika att bli nära kompis. Jag har sett hur det kan bli när befäl blir för mycket kompis med folk och det blir inte bra. Men det har ingenting med översitteri att göra. Det handlar om en sund distans för att underlätta ledarskapet.

För att skapa den distansen drar Sandro Chiesi en tydlig skiljelinje mellan arbete och fritid.

– På arbetstid sitter jag med och fikar och snackar, men på fritiden umgås jag med mina befälskollegor. Oavsett sammanhang förändras alltid stämningen i ett rum när du som chef kommer in och

det ska man vara medveten om, framför allt utanför arbetstid.

## Behöver ha rätt förutsättningar

För att kunna göra ett bra jobb som chef behövs också rätt förutsättningar, menar Sandro Chiesi. Det kan handla om stöd från landorganisationen eller utbildningar.

– Ledarskapsutbildningen på sjöbefäls-skolorna är väldigt dålig. Många som söker till sjöingenjörsprogrammet är duktiga tekniker men inte alltid lika bra på ledarskapsbitarna. Nästan alltid när det uppstår problem ombord beror det på att

cheferna inte vet hur situationen ska hanteras, men hur ska de kunna det när de inte är utbildade för det?

Han efterlyser också ett starkare stöd från kontoret i land.

– HR måste bli tydligare med att man som chef kan vända sig till dem med problem. Rederiet måste också backa upp med resurser. De kan inte säga att vi under utvecklingssamtalen ska fråga folk om de vill vidareutbilda sig, om det inte finns några kurser att erbjuda.

Sandro Chiesi säger att det ibland uppstår problem när yngre befäl mönstrats upp från manskap till befäl. Att som nyutexaminerad börja sin karriär i manskapsbefattning är numera inte ovanligt, men det kan vara svårt när man sedan ska bli chef över sina tidigare kollegor.

– Det är lättare att börja som befäl i en annan båt, där du inte känner manskapet sedan innan. Jag har sett flera exempel på yngre befäl som fått problem när de mönstrats upp. **LS**



Enligt Sandro Chiesi bör en bra ledare vara lyhörd, alltid ställa upp och visa uppskattning och respekt för medarbetarna. Foto privat.



# Sjöfartens historia bevaras i Östersjöns skeppsvrak

På nyöppnade Vrak-Museum of wrecks, förmedlas berättelser om dramatiska skeppsbrott och sjunkna fartyg med VR-teknik och svävande hologram. Östersjön är världsunik genom den stora mängden välbevarade skeppsvrak och med it-teknikens hjälp kan de nu visas upp för allmänheten. TEXT OCH FOTO LINDA SUNDGREN

**STOCKHOLM** FEBRUARI 2022

Som besökare formligen omsluts man av Vraks inledande utställning om havet, sjöfarten och människan. Belysningen är dämpad och grönaktig. Den heltäckande mattan är sedimentgrå och grusig som havets botten. Väggar och tak är klädda

med en filmduk där båtar forsar fram, ackompanjerade av vågskvalp och en suggestiv berättarröst.

– Nu befinner vi oss under ytan, förklarar museets kommunikatör Cecilia Eriksson med låg röst när vi stannar till för att ta del av föreställningen.

Nästa utställningssal är dedikerad örlogs-

fartyget *Resande Man*. Hon förliste under en snöstorm utanför Landsort den 27 november 1660. Med ombord fanns ett antal diplomater på väg till andra sidan Östersjön för att försöka sluta en polsk-svensk pakt mot Ryssland.

– Diplomaterna hade med sig mängder med dyrbara gåvor som de skulle ge till polackerna och efter olyckan försökte man bärga det man kunde. Sedan övergavs vraket och man glömde bort var hon låg. Dykare letade efter *Resande Man* i flera år, men det var först 2012 som man hittade henne, berättar Cecilia Eriksson.

Sedan vraket återfanns har endast något enstaka kopparmynt bärgats, som en del i dateringen och identifieringen av skeppet. Allt annat har lämnats kvar på havets botten och några planer på att

ta upp fler föremål eller fartygsdelar finns inte.

– Förr trodde man att det bästa sättet att omhänderta vrak var att plocka upp dem, men nu vet vi att det inte är så. Vasa är ett väldigt bra exempel på det. Så fort ett vrak kommer upp till ytan börjar det vittra sönder och Vasaskeppet har kostat enorma summor att konservera. Nu håller hon ändå på att spricka och luta vilket kräver stöttning och mer pengar, säger Cecilia Eriksson som själv är arkeolog.

### Bevara magin runt fartygen

Men att vraken lämnas orörda handlar inte bara om konserveringskostnader, utan också om att bevara magin runt fartyget.

– Det är när de ligger på havets botten som de är som häftigast och tar man upp dem finns en risk att mystiken dör. Att låta dem ligga kvar är också bästa sättet att bevara dem för kommande generationer. Problemet tidigare har varit att man måste vara dykare för att kunna uppleva vraken, men nu har vi löst det på teknisk väg, säger Cecilia Eriksson.

Vrak härbärgerar endast cirka 300 fysiska

föremål, varav de flesta lånats in från andra museer. Istället visas skeppen och föremålen upp genom bilder, filmer och digitala modeller. I en glasmonter svävar ett hologram av en schatullflaska som finns ombord på *Resande Man*. Mönstret i mattan är en återgivning av det sjunkna skeppet och längre in i lokalen finns en 3D-modell av vraket som genom en pekskärm går att beskåda ur alla möjliga vinklar.

– Det är våra marinarkeologer som skapat det här genom de tiotusentals bilder och filmer som de tagit under sina dyk. Allt vi visar upp är exakt återgivet så som det ser ut där nere. Vi har inte lagt till eller ändrat något, säger Cecilia Eriksson.

### Får följa med en dykare ner

Genom en VR-anläggning får museets besökare följa med en dykare ner till ett av Östersjöns alla vrak. Senare, hos den entusiastiska digitala arkivarien, får man veta att vraket är flöjtskeppet *Anna Maria* som sjönk till botten i Dalarö hamn den 6 februari 1709. Enligt domstolsprotokollet efter olyckan hade fyra besättningsmän beordrats stanna kvar ombord som



Cecilia Eriksson är arkeolog och kommunikatör på Vrak.

eldvakter medan övriga gick iland för att festa. Men när middagsdisken var avklarad övergav eldvakterna fartyget och gick på krogen de med. En timme senare stod fartyget i brand och de fyra sjömännen dömdes till fängelse på vatten och bröd.

Den stora mängden välbevarade skeppsvrak gör Östersjön unik i världen. I andra hav bryts förlista träskutor ner av skeppsmaskar som effektivt borrar sig



in i skroven och luckrar upp träet. Men skeppsmasken, som egentligen är en maskformad mussla, trivs inte i Östersjöns bräckta vatten. Även den låga syrehalten och relativa kylan är gynnsam för vraken och den täta fartygstrafiken i Östersjön har genom århundradena medfört en mängd förlisningar. Dessutom ligger många vrak ganska lättåtkomliga i Östersjöns grunda vatten.

– Det finns 10 000-tals skeppsvrak i Östersjön och uppskattningsvis är ett 100-tal av dem i samma fina skick som *Vasa*. De står där på botten som en tidskapsel med master och hytter kvar. Ibland får man nästan intrycket att kaptenen bara lämnat fartyget och gått iland, säger Cecilia Eriksson.

### Uppstigningen från havets botten

Vrak är inhytt i en gammal båthall vid Vasahamnen på Djurgårdstrand i Stockholm. I taket hänger traverser från varvstiden kvar och de ursprungliga betonggolven har slipats och bestrukits. Den breda ljusa trappan som leder upp till övre plan ska symbolisera uppstigningen från havets botten. På övervåningen vetter stora öppningsbara glaspartier ut mot hamnen och golvytan är fri och öppen. Här är det förberett för att framgent kunna ta emot det såväl Danmark som Norge och Finland har, men som Sverige fortfarande saknar: ett vikingaskepp.

– Varför vi inte hittat något ännu har jag ingen aning om, men den dagen vi gör det ska det in här, säger Cecilia Eriksson och slår ut med armarna. Under utgrävningarna på Birka hittade man något som såg ut att vara fören på en båt, men mer än så blev det inte.

Utställningarna på övervåningen följer en kronologisk ordning. De inleds med utgrävningar från 7 000 år gamla boplatser i danska laguner. Därefter kommer fartyg från Hansan och sjunkna skepp från 1600- och 1700-talen. Utställningarna avslutas med ett rum om förlisningen av *Estonia*. I en glasmonter står den väckarklocka från fartyget som stannade samma tid som olyckan inträffade och som en av de överlevande fick med sig från hytten. På väggen bredvid sitter en svart display där radiokommunikationen mellan den nödställda *Estonia* och de två närliggande fartygen – *Silja Europa* och *Viking Mariella* – spelas upp. Meddelandena är korta, men gripande och på skärmen återges citaten även i text.

### Invigdes förra året

Vrak invigdes i september förra året och har inte varit öppet mer än ett halvår, men Cecilia Eriksson berättar att det redan nu finns planer på att utöka museets utbud.

– Vi skulle vilja ha ett akvarium där vi kan förvara och visa upp bärgade föremål som ännu inte konserverats. Jag hade också gärna sett att vi fick en gps-tjänst som folk kan använda när de är ute med båten. Tänk att sitta ute på sjön och så poppar det plötsligt upp information i telefonen om att det finns ett vrak i närheten.

– Sedan skulle jag vilja få hit National Geographic och ta med dem ner till Nåttarövraket (ett välbevarat vrak utanför Dalarö red. anm.). De har varit i varenda öken och på alla bergstoppar, men att dyka ner i Östersjön skulle vara helt nytt för dem.

Samtidigt säger hon att exponeringen av vraken alltid sker med försiktighet. För att skydda dem från plundring uppges aldrig exakta koordinater och museet samarbetar med bland andra sjöpolisen, Kustbevakningen, och marinen som patrullerar områden med kända vrak. **L S**

Vrak är inhytt i en gammal båthall vid Vasahamnen på Djurgårdstrand i Stockholm.





# Sjöfartens Dag torsdag 12 maj 2022

Alandica kultur & kongress - Sjöfartens mötesplats!

## Sjöfartens Dag MARITIME DAY

Kom och lyssna på rederipresentationer och talare inom viktiga områden, ta del av nyheter, tjänster och produkter på mässan, nätverka och mingla i bubbelbaren - vi ses på Sjöfartens Dag! Välkommen!

### Ur programmet:

#### Rederipresentationer

- Godby Shipping
- Meriaura
- Langh Ship
- Viking Line

#### Talare

- **Ragnar Johansson**, Wallenius SOL
- **Olof Berndtsson**, Nordvik Shipping
- **Jan-Erik Räsänen**, Foreship
- **Dani Lindberg**, Viking Line
- **Cajsa Jerler Fransson**, Sjöfartsverket
- **Nico Höglund**, Wärtsilä

Sjöfartens Dag avslutas med middag



Välkomna!



Ålands Sjöfart

#### UTSTÄLLARE PER 24.2

ABB Marine & Ports  
Aboa Mare  
AEGIR-Marine  
Alandia  
Alandica Shipping Academy  
Aldena Repair Group  
Aquametro Oil & Marine  
Asce  
ASP Crew Management  
BLRT Repair Yards  
Blue Future Norra  
C Survey & C Supply  
Climeon  
DEIF  
Diesel Engine Service  
DNV  
DUWEL Group  
Echandia  
Echandia Marine  
Endress+Hauser  
ESL Shipping  
ExaktAlign  
Falkvarv - The Swedish Shipyard  
Finlands Maskinbefälsförbund  
Finlands Sjömansunion  
Finnish Seamen's Mission  
Finnish Seamen's Service  
Finnish Ship's Officers'  
Finnish Shipowners' Association  
Finlines  
Fintraffic VTS  
Flexens  
Furuno Finland  
Garant Company  
Gard  
Global Boiler Aalborg  
Godby Shipping  
If  
IRIS  
Laivakone  
Langh Ship / Langh Tech  
MainServ  
Mercy Ships Sverige  
Meriaura Group  
Meriturva  
Nanol Technologies  
Olander Sjöstrand  
Orcan Energy & Coltraco  
Prima Shipping  
Promarine  
Registro Italiano Navale Finland  
ROG Ship Repair  
Safetygruppen  
Schöttel  
Septor  
Sjöfartens PraktikKvarn  
Sjöfartstidningen  
Sjömanspensionskassan  
Stockholm Repairyard  
Synkronex  
Teknoma  
Telemar  
The Viswa Group  
TSYK Merilukio  
Turku Business Region  
University of Turku / CMS  
Valmet Automation Inc  
Van Ameyde Kragius  
Vibratec Akustikprodukter  
Viking Life-Saving Finland  
Viking Line  
Western Shipyards  
Wilhelmsen Ships Service  
WinNova  
WISTA Nordic  
Wärtsilä  
Åbo Underrättelser  
Ålands landskapsregering  
Ålands Sjöfart

Arrangör

i samarbete med

ålands sjöfart

Ålands  
landskapsregering

ALANDIA

DNV

WÄRTSILÄ

# Ship's officer – a complex managerial role

**Future ships' officers need to be responsive and able to provide psychological security but must also be capable of taking command without any hesitation in a crisis situation. At the same time, conditions for creating good managers must be improved, with better training and support from the company ashore, as indicated in a newly published research study from MTO Safety.** TRANSLATED BY ALAN CRANMER

A manager's role on board a ship is often more complex than the equivalent in other industries. A ship's officer must have many different qualities and be able to carry out many varied tasks, such as leadership in everyday life or in a crisis, the ability to delegate despite strict regulations, and safeguarding their integrity as a manager while living with their colleagues in a confined space. In their report entitled, "Future leadership in shipping – conditions and requirements for promoting good safety culture", researchers at MTO Safety have studied the role of ship's officers. The initial aim was to improve the understanding of what sort of officers are needed in shipping to improve health, maintain safety at sea and provide an attractive option for young people about to choose their future profession.

"We wanted to find out what kind of leadership can promote a good health and safety culture in shipping," says Eva-Lotta Nylén, who carried out the study with Oscar Arman and Malin Mattson Molnar.

## **Leadership based on a strict hierarchy**

Historically, shipping has had an authoritarian style of leadership based on a strict hierarchy. The captain's word was the law and little discussion was permitted. This has changed to some extent in recent decades, with the rise in importance of cooperation and others' agency. Courses are held in BRM and ERM (bridge resource management and engine room resource management) and shared messes where the crew eats with officers are now the norm on modern ships. The new style of leadership also means that officers need other qualifications than those previously in demand, however. In the MTO study above, the researchers conducted interviews and a survey with

two different crews: one on a chemical tanker in a small shipping company and the other on a larger ro-ro ship in a larger company. All officers interviewed said they generally felt comfortable in their current managerial role and almost all respondents – 92 per cent – felt completely or generally comfortable with their leadership. The crews also gave the officers relatively good marks. Many felt that their managers were good leaders with a natural aptitude for cooperation, building relationships and showing consideration.

The study also highlights problems associated with leadership on board: officers who find the role of manager difficult in a complex shipping environment, shipping companies having a top-down management system and recent graduates finding it difficult to enter the labour market, among other things. Some respondents also said that as a junior officer and new employee, you may have some tough tests ahead.

"Most feel that it is best to have solid engineering qualifications and soft leadership qualities as a manager. If an officer does not have enough technical competence, that is often held against them by the crew. On one ship, they even made fun of the master for his lack of technical skills," says Eva-Lotta Nylén.

The study also discusses inclusiveness in shipping and the occurrence of harassment. One of the female officers interviewed said that on one ship there were rumours spread about her being the master's playmate and her competence was ridiculed in front of the others.

"We have not looked specifically at bullying and harassment in the survey, but several of the officers said that there is a macho culture on some ships. This is

because shipping is still largely male-dominated and there is often vulgar banter as well as bullying and harassment," says Eva-Lotta Nylén.

## **Four different leadership styles**

The study describes four different leadership styles: authoritarian, transformational, transactional and flexible. Authoritarian leadership is based on a master who has full control over activities and employees, who orders when and how things are to be carried out. Transformational leadership is about inspiring employees to tackle problems themselves and increasing motivation and commitment. Transactional leadership is based on officers rewarding employees when goals and expectations are met. Lastly, flexible leadership involves adapting the officer's role to the situation and context. Unfortunately it is not possible to single out one style of leadership that suits the entire shipping industry, the researchers say, since there is so much variation in operations and situations. A mixture of several leadership styles is required instead.

Support from the shipping company is also important so that officers can obtain help when needed, in particular when conflicts or other social problems occur.

"It is important that officers on board know who to turn to if they need support. From the survey, we saw that officers generally thought they got good support from HR after an incident had happened, but less so in the areas of prevention and health promotion," says Oscar Arman.

The study also shows that there is a great demand for continued professional development among ships' officers; half of the officers interviewed said they wanted to learn more about increasing employees' motivation. Just over 40 per cent wanted to learn more about conflict management and just under 40 per cent wanted to improve their leadership communication skills and the ability to create trusting relationships.

"Officers want to do a good job and be good leaders, but they need the right training to achieve that ambition," says Eva-Lotta Nylén.

This is a translation of the article  
on page 24-27.



Sjöbefälsföreningen erbjuder våra medlemmar att hyra föreningens fritidshus. För bokning och upplysningar, gå in på vår webbplats, [www.sjobefalsforeningen.se](http://www.sjobefalsforeningen.se) eller skriv till e-postadressen [sbf.stugor@sjobefal.se](mailto:sbf.stugor@sjobefal.se). Sista anmälningdatum för lottningen av fjällstugorna är den 31/5 2022, de veckor som lottas är veckorna 52–53 och 1–16. Lediga veckor 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	6 000 kr*
17–53	3 500 kr*
	*inklusive städning



### 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	4 000 kr
17–53	2 500 kr



### STOCKHOLM, SKARPNÄCK – UTHYRNING TILLFÄLLIGT STÄNGD

Lägenheten i Skarpnäck hyrs inte ut för tillfället. Den används tills vidare för andra ändamål.



### IDRE

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

Vecka	Vån B	Vån A
1–16	4 000 kr	5 000 kr
17–53	2 500 kr	3 000 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 på att utreda om lägenheterna ska säljas, med ett eventuellt inköp någon annanstans eller om de ska renoveras.



**Sjöbefälsföreningen**  
– förening inom Saco

**Sjöbefälsföreningen – O**

**08-518 356 00**

**sbf@sjobefal.se**

#### Verkställande direktör

Mikael Huss - 08-518 356 25

#### Ombudsmän i Stockholm

Lennart Runnegård Jonsson

– 08-518 356 30

Oscar Lindgren – 08-518 356 61

Karl Huss – 08-518 356 10

#### Förbundsjurist i Stockholm

Sandra Stens – 08-518 356 40

#### 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

#### Ekonomi

Inga Bergenmalm – 08-518 356 65

Jimmy Nilsson – 08-518 356 97

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

www.sjobefalsforeningen.se

Bankgiro 332-1478

#### Expeditionen i Göteborg

Kungssportsavenyen 3

411 36 Göteborg

Telefon 031-12 80 50

## Frågor om försäkringar?

Wavelink Försäkringsförmedlare – [www.wavelink.se](http://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](http://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](http://www.sjobefalsforeningen.se) och fyll i medlemsformuläret.

Eller kontakta kansliet

på 08-518 356 00 eller [sbf@sjobefal.se](mailto:sbf@sjobefal.se)

så skickar vi ett medlemsformulär!

**AFFÄRSVERKEN KARLSKRONA**

Oscar Branje (kontaktperson)  
tel 0733-29 92 92, e-post oscarbranje@icloud.com

**BLIDÖSUNDSBOLAGET**

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

**DESTINATION GOTLAND**

Reine Pettersson, 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

**KLUBB DJURGÅRDSFÄRJAN**

Stefan Boye  
tel 0705 23 45 29 e-post klubbdjurgardsfarjan@sjobefal.se

**ECKERÖLINJEN**

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

**EUROVIK SHIPPING**

Per Ringbom (kontaktperson)  
tel 0498-22 11 20, 0707-33 86 70, e-post pringbom@hotmail.com

**FINNLINES**

Fredrik Nylund  
e-post finnlinessklubben@sjobefal.se

**FLOATELKLUBBEN**

Patrik Sundqvist  
e-post floatelklubben@sjobefal.se

**FORSEA FERRIES**

John Borgman  
tel 070-77 55 845, e-post scandlinesklubben@sjobefal.se

**FÄRJEREDERIET/TRAFIKVERKET**

Kenneth Toresson  
tel 010-123 80 36, 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

**KUNGÄLVIS KOMMUN MARSTRANDSFÄRJAN**

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

**LULEÅ BOGSERBÅT**

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

**ORNÖ SJÖTRAFIK**

Charles Listam (kontaktperson)  
tel 073-932 23 47, e-post charleslistam@hotmail.com

**ORUST MARINE RECRUITMENT**

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

**RESSEL**

Niclas Jornèe  
tel 070-287 38 18 e-post: resselklubben@sjobefal.se

**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  
Jesper Svensson (kontaktperson)  
tel: 070-691 16 20 e-post sbf.sjofartsverket@sjobefal.se

**SJÖVÄGEN**

Daniel Nilsson  
tel 073-981 32 89, e-post sjovagenklubben@sjobefal.se

**STENA LINE**

Mikael Johansson  
tel 0739-42 16 94, e-post stenaklubben@sjobefal.se

**STOCKHOLMS SKÄRGÅRD**

Erik Åkerman (kontaktperson)  
tel 070-566 10 94, e-post erikakerman@hotmail.com

**STRÖMMA**

Thomas Ravalid (kontaktperson)  
tel 0733-99 90 56, e-post kaptenr@hotmail.com

**STYRSÖBOLAGET**

Linda Öhrbom  
Tel: 073-939 47 42, e-post: styrsoklubben@sjobefal.se

**SVENSKA ISBRYTARFLOTTANS FACKKLUBB**

Patrik Holgersson  
tel 0735-76 33 15, e-post isbrytarklubben@sjobefal.se

**SVITZER SVERIGE**

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

**TALLINK SILJA**

Gretel Aronsson  
tel 0702-27 08 78, e-post siljaklubben@sjobefal.se

**TERNTANK**

Jonas Levin (kontaktperson)  
tel: 073-913 18 12 e-post: levin@hush.com

**TT-LINE**

Ricky Söderberg  
tel 073-730 54 66 e-post tlineklubben@sjobefal.se

**WALLENIUS**

Vakant

**VENTRAFIKEN**

Michael Olsson  
tel 073-340 35 69, e-post ventrafikkklubben@sjobefal.se

**VIKING LINE**

Oskar Fahlén  
e-post vikinglineklubben@sjobefal.se

**ÖRNSKÖLDSVIKS HAMN & LOGISTIK**

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

**ÖCKERÖ BÅTRAFIK**

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 Rylander  
tel 072-019 40 44, e-post ordforande@lambdastudentforening.se

**Hjälp oss  
att rädda dig.**

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





# ÖVA PÅ RIKTIGT I ÖPPET HAV

## GÖTEBORGS & STOCKHOLMS SKÄRGÅRD

Våra kurscenter på Öckerö och Rindö erbjuder utbildningar som uppfyller alla krav och är anpassade för dig, som har valt havet som arbetsplats.

ÖMC är en ideell förening med över 20 års erfarenhet av att utbilda i att rädda liv till havs och ombord. Vi har säkerhet, miljö och lärande i fokus i allt vi gör, och vi återinvesterar allt överskott i att vidareutveckla vårt kurserbudande till nytta för dig.

**BOKA ENKELT DIN STCW-KURS ONLINE**



ÖCKERÖ MARITIME CENTER  
ÖCKERÖ & RINDÖ | [WWW.OMC.NU](http://WWW.OMC.NU)