

# sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 5 SEPTEMBER 2021 ÄRGÅNG 10

NYHETER

**Bra sommar  
i färjetrafiken**

KULTUR/HISTORIA KULTURSÄLLSKAPET

**Firar snart  
20-årsjubileum**

INTERVJUN AINO TROSELL

**Ny bok om livet  
som svetsare på  
Arendalsvarvet**

REPORTAGET

## FRÅN "BLIXT" TILL BEFÄLHAVARE

PER ISHØY HAMNADE HOS ÖCKERÖ BÅTTRAFIK AV EN TILLFÄLLIGHET  
EFTER JOBBET SOM STUVERIPERSONAL I GÖTEBORGS HAMN

TEMA

## JÄMSTÄLLDHET

• LÅNGT KVAR TILL JÄMSTÄLLD SJÖFART • FLER KVINNIGA CHEFER I STENA LINE • SVENSK SJÖFART: INTE HÅLLBART

# Sverige behöver en egen handelsflotta!

AUGUSTI

Då var sommaren 2021 lagd till handlingarna och det är dags att ta nya tag inför hösten.

Sommaren blev kanske inte riktigt vad vi hade hoppats på, även om det förekommit några kryssningar och en del färjetrafik där det tidigare varit helt tvärstopp. Pandemin håller fortfarande hela världen i sitt grepp och många är drabbade. Dessutom hörs varningssignaler om att antalet nya fall ökar, även om det är från en relativt låg nivå. Många är vaccinerade, men det finns personer som ännu inte fått vaccin eller som avstår, och då kan smittan fortsätta att sprida sig och dessutom passa på att ändra sig, mutera, så att det blir ännu svårare och tar ännu längre tid att bekämpa eländet. I alla fall säger insatta personer på Folk-

hälsomyndigheten och smittskyddet att det är så. Vi får uppenbarligen fortsätta att vara överdrivet försiktiga och att undvika risker i största möjliga mån. Alla ser ju fram emot att allt ska bli som vanligt igen.



MIKAEL HUSS

Blå Tillväxt laddar om inför nya utmaningar, vi kommer att starta upp med digitala seminarium med bland annat skatteutskottet. Där har vi en hel del viktiga frågor att framföra, bland annat att stämpelskatten är ett hinder för fartygsägare att flagga svenskt, vi har tagit fram en rapport om detta som ska presenteras. Vi kommer att fortsätta lobba för att tonnageskatten skall justeras så att den blir mer anpassad till svensk sjöfart och att vi får behålla netto-modellen fullt ut.

Sen kommer vi att informera om de problem många sjömän har i samband med resor och lokala bestämmelser som gör att uteperioderna blir orimligt långa.

Vi har exempel på personer som tjänstgör 4 veckor i ett 1:1 system. De brukar nu-

mera klara utresan från Sverige utan karantän eller andra större bekymmer, men vid ankomst i Asien blir det en tio dagar lång karantän med tester, därefter får de komma ombord. Om de vid avmönstring inte klarar uppsatta tidsgränser, från fartyg till flyg, på i vissa fall så lite som fyra timmar, blir det en karantän på ytterligare tio dagar. Resan till Asien brukar ta cirka ett dygn och vi får då en period på mellan 40 och 50 dagar borta från hemmet, det innebär alltså att de fyra veckor som det var tänkt att du skulle få hemma, kan bli så kort som sex dagar.

Om nu en yrkesgrupp dessutom riskerar att utsättas för skattepålagor på grund av att Skatteverket tolkar regelverket olika för sjömän och andra utomlands arbetande personer är detta något som omedelbart borde omhändertagas och rättas till. Gruppen svenska sjömän som arbetar under utländsk flagg måste befinna sig fysiskt på sin arbetsplats under en bestämd tidsperiod, emedan en vanlig svensk som arbetar utomlands endast behöver vara utanför Svea Rikes gränser för att kunna räkna dagar utomlands. Detta anser vi vara diskriminerande och vi kräver att regelverket skall tolkas på samma sätt oberoende av om personen i fråga skulle vara sjöman eller landanställd utomlands. Sjöbefälsföreningen har under sommaren fått hjälpa många medlemmar med omprövningar och överklaganden, samt fått svara på frågor kring hur och varför regelverket strammats åt och snart omöjliggör arbete utomlands för en hel yrkesgrupp. Dessutom en yrkesgrupp som har en utbildning, kompetens och erfarenhet som efterfrågas utomlands.

Sjöbefälsföreningen och Blå Tillväxt är oerhört besvikna på politikerna som inte gör någonting åt vare sig svensk sjöfart eller svenska sjömän. Enklaste beviset är att studera vårbudgeten, där nämns sjöfarten inte med ett enda ord trots att vi varit aktiva och lämnat många konstruktiva förslag till kostnader som knappt ens skulle märkas i det stora hela.

Vi börjar allvarligt fundera på om det är så att politikerna inte bryr sig om en svensk handelsflotta eller att vi har en yrkeskår som är eftertraktad både inom Sverige och på många håll runt om i världen. Det finns stora möjligheter till att få en fantastisk bransch att blomma på nytt. Kompetens och vilja finns kvar men branschen måste få hjälp att få de rätta förutsättningarna. "Sverige är geopolitiskt en ö. Öar behöver en egen handelsflotta". Det är titeln på Blå Tillväxts rapport om stämpelskatten som släpps nu i dagarna. Hur lång tid ska det ta innan våra politiker inser detta?



# sjöbefälen Nr 5

## 04 Nyheter

Bra sommar i färjetrafiken  
Besättningar tvingas betala hamnmutor ur egen ficka  
Sjömän ses som prioriterade för vaccin av WHO

## 10 Fackligt

Åldersdiskriminering eller skydd av äldre?  
Vice ordförande har ordet

## 12 Reportaget: Öckerö Båttrafik

Per Ishøy är befälhavaren med bred sjöfartsrutin

## 16 Intervjun: Aino Trosell

Skildrar sin tid som svetsare i nya boken Varvsslammer

## 20 Tema: Jämställdhet

Långt kvar till en jämställd sjöfart  
Allt fler kvinnor på chefsplats i Stena Line  
"Vi måste modernisera bilden av oss själva"  
"Det här är urtypen för något som inte är hållbart"

## 28 Kultur/historia: Sjöfartens kultursällskap

Evert Taube i all ära men...

## 30 In English: Equality

Equality on board still a long way off

12



28



Utkommer med åtta nummer per år  
Prenumeration 350 kr/år inkl moms  
Årgång 9 Utgivningsdag 3 september 2021

**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 2020

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

**Framsidesbild** Per Ishøy är skeppare på M/S Burö hos Öckerö Båttrafik. Foto Claes Hall

**TS-kontrollerad upplaga** 6 400 ex

MEDLEM AV 

*Silja Symphony* låg still mellan november till juni, men kryssar igen från och med 1 juli.



# Bra sommar i färjetrafiken

Gästerna har börjat återvända och bokningsläget har sett bra ut. Men trots att de anställda är glada över att vara igång igen så är det också tufft att jobba med minskad personalstyrka, särskilt inom intendenturen. Så säger några av de klubbordförande inom färjebranschen som Sjöbefälen har pratat med.

TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF

**STOCKHOLM** AUGUSTI 2021

Läget inom färjebranschen har varit tufft sen starten av Coronapandemin, med minskat resande och upplagda fartyg som följd. Men i takt med att vaccinationstalen ökar så har samhället kunnat öppna upp igen, något som också märks inom färjebranschen.

– *Silja Symphony* har legat upplagd sen i november 2020. Mellan december-juni har endast *Galaxy* gått mellan Stockholm och Åbo. Inom catering har alla fått jobba på *Galaxy*, även några inom driften. Vi har jobbat allt från 3-4 dagar till



Gretel Aronsson

FOTO LINDA SUNDGREN

en vecka beroende på permitteringsgrad. Så den 1 juli startade allt upp. Vi gick från noll till pang, säger Gretel Aronsson, klubbordförande i Siljaklubben och personalpurser i Tallink Silja.

*Silja Symphony* har satsat stort på specialkryssningar, hon har gått både till Ystad och Visby och till Härnösand. De har som mest fått ta ombord 1 500 passagerare och i snitt har det varit mellan 1 300 och 1 500 passagerare.

– *Symphony*, som alltid gått mellan Stockholm och Helsingfors, nu vaknade vi på morgonen och visste knappt var vi var. Men det har varit helt fantastiskt, passagerarna har varit jättenöjda. Vi har haft röda mattan framme på bildäck och stått där och delat ut vattenflaskor när passagerarna gått i land så att det ska kännas lyxigt, säger Gretel.

*Silja Galaxy* har kört last mellan Stockholm och Åbo hela tiden, men började ta emot kryssningsgäster igen nu i sommar.

– *Galaxy* har gjort ett fantastiskt arbete under permitteringsperioden, de har gått hela tiden med bara en timme i hamn på vardera stället, säger hon.

Stämningen ombord tycker Gretel har varit bra, även om det har varit långa dagar och hårt arbete.

– För oss har det varit jättepositivt att komma igång igen. Alla har varit jätteglada att börja jobba igen och träffa arbetskamraterna. Men visst har det varit tufft. De som tidigare har blivit uppsagda har alla blivit tillfrågade om att komma och jobba. Där har rederiet gjort det bra, de har gått strikt på LAS-listan. Något som är roligt är att många av de som blev uppsagda redan har fått nya jobb, säger hon.

## Har varit överbelastning

Även Viking Line har satsat stort på specialkryssningar. *Viking Cinderella* har gått både till Visby, Bornholm, Ystad och Höga Kusten i olika rutter.

– Bokningsläget har varit väldigt bra.



Oskar Fahén

FOTO PRIVAT

Det finns en begränsning på hur många passagerare vi får ta ombord, och jag tror att vi i princip har varit fullbokade, säger Oskar Fahlén, klubbordförande i Vikingklubben och andre fartygsingenjör i Viking Line.

Han tycker sommaren har varit bra, men det har varit överbelastning, speciellt inom intendenturen.

– Det har varit sjukskrivningar på grund av överbelastningen. Nu återanställer de viss personal, vilket är jättebra. Där har de nog insett vikten av personalens arbetsmiljö och god service till kunderna, säger han.

*Hur är stämningen ombord?*

– Jag har upplevt den som god, många är tacksamma och glada över att trafiken är igång. Många har känt det som att vi är på väg ut ur pandemin. Men man kan inte sticka under stolen med att det har varit hårt arbete för att upprätthålla servicen ombord, säger Oskar.

### Varit fullbokade

På Eckerölinjen har det också varit bra bokningsmässigt.

– Under högsäsongen har vi varit fullbokade upp till den maxgräns vi har. Under juli fick vi ta 800 passagerare och under augusti



Joakim Nordberg

1 000 passagerare. Det hade säkert varit fler om vi hade fått ta ombord fler, säger Joakim Nordberg, klubbordförande i Eckeröklubben och kökschef på Eckerölinjen.

*Hur har stämningen varit ombord?*

– Rätt god, i och med att det börjar gå åt rätt håll. Det har varit stunder då det har varit utmanande, då bemanningen inte hängt med. Men det har fått ordna upp sig. Det var ju ovisst hur sommaren skulle bli.

Eckerölinjen har inte återanställt några av de som har sagts upp, men några har varit ombord och sommarjobbade.

*Har det varit hög arbetsbelastning?*

– Stundvis är det hög belastning, men så är det på sommaren, säger Joakim.

### Stena Line har satsat på frakt

På Stena Line har man valt att satsa mer på frakt, men även en del passagerare har hittat tillbaka. Här handlar det dock mer om transportresenärer, snarare än rena kryssningsgäster.

– Det känns glädjande och roligt att vi har passagerare igen. Det har varit en tuff situation för befälen, de är för få. Men det går åt rätt håll och det är positivt att vi har fått tillbaka gäster, fast det är inte i den utsträckningen som vi brukar ha, säger Mikael Johansson, klubbordförande för Stenaklubben och servicemanager i Stena Line.

Stena Line har inte valt att ha några specialkryssningar, utan det är mer fokus på transport, även om det finns en möjlighet att resa fram och tillbaka till Danmark över dagen, vilket vissa svenskar har börjat göra igen.

– Det är mest kontinentala gäster, från till exempel Tyskland och Holland. Många har sommarhus i Sverige som de inte kunnat besöka innan. Några tyskar jag träffade på sa att de kom hit på grund av att det är lättare restriktioner här. Många har varit förvånade att folk inte har munskydd på gatorna här, säger han.

Stena Line gjorde vissa återanställningar av uppsagd personal i höstas, men sedan dess har ingen återanställts.



Mikael Johansson

*Hur är stämningen ombord?*

– Den är hyfsat god, men det finns en viss trötthet. Man är glad att gästerna är tillbaka och man hoppas att det vänder nu.

### Tveksamhet inför hösten

Inför hösten uttrycker alla klubbordförandena en tveksamhet. Specialkryssningarna tar slut i slutet av sommaren och planerna hos alla rederierna är att fortsätta med ordinarie trafik. Samtidigt är det ingen som vet hur smittläget kommer att se ut till hösten och hur restriktionerna ser ut.

– Vi planerar att fortsätta i den här stilen som det är just nu, om det inte händer något annat. Vi vet ju inte hur det blir med restriktionerna, man är lite avvaktande. Det återstår att se hur hösten blir, säger Joakim på Eckerölinjen.

– Det finns en förväntan att det ska bli till det bättre, samtidigt som man är orolig över arbetsituationen. Konsekvenserna av pandemin har gett en händelseutveckling som ingen hade kunnat förutse. Inte ens om man skriver en fantasy hade man kunnat hitta på ett sånt här scenario, säger Mikael på Stena Line.

– Jag känner inte exakt till hur planerna ser ut framåt, i och med pandemin och hur snabbt saker förändras. Planen är Stockholm-Mariehamn kryssningar och vissa specialevent så som whiskymässan. Vi får hoppas att framtiden är ljus, säger Oskar på Viking Line.

– Jag är glad och tacksam att vi har överlevt det här, det är den värsta krisen vi har varit med om. Det är många som har blivit uppsagda, men vi har överlevt detta. Planen är att *Symphony* ska återuppta sin Helsingforsrutt i slutet av augusti och att *Galaxy* fortsätter med kryssningar mellan Stockholm och Åbo. Vi hoppas verkligen att vi kommer in i normala turer igen, säger Gretel på Tallink Silja. **SC**

  
**SJÖSPORTSKOLAN**  
Swedish Maritime Academy

### Effektiva och prisvärda kvalitetskurser

Refresh: Olje- och kemikalielasthantering för fartygs- och maskinbefäl (3 dgr), ROC samt GOC. Även ECDIS (3 dgr), FB VIII, MB VIII och HSF.

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

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

# Universitetet i Cardiff varnar för problemhamnar: Besättningar tvingas betala hamnmutor ur egen ficka

Att hamnföreträdare i vissa länder kräver cigaretter och alkohol för att serva fartygen är inget nytt. Men i en film från universitetet i Cardiff vittnar ombordanställda om att det också ställs krav på kontantersättning och hur de själva tvingas betala ur egen ficka när rederierna vägrar att stå för kostnaderna.

TEXT LINDA SUNDGREN FOTO SOFI CEDERLÖF

STOCKHOLM JUNI 2021

I en film som sjöfartsforskare vid universitetet i Cardiff i Storbritannien publicerade förra året lyfts problemen med mutor i hamnar upp. Flera besättningsmän träder fram och berättar om stuveriarbetare, lotsar och myndighetsföreträdare som kräver sprit, tobak, läsk eller till och med kontanter för att serva fartygen. En av de medverkande i filmen är en tredjestyman som beskriver hur fartyget han jobbar på blev utan proviant sedan rederiet förbjöd besättningen att dela ut mutor.

– Kaptenen sa nej, vi kan inte göra det här längre. Agenten hade varnat honom för vad som skulle kunna hända och sa att det var kutym att betala hamnpersonalen. En del blev väldigt arga och plötsligt uppstod problem med provianteringen. Vi väntade till sista dagen, men fick fortfarande ingen proviant. Vi var på en tre månader lång resa och vid det här laget hade vi brist på mat.

En andrestyrman berättar hur lotsbåten i en specifik hamn vägrade köra upp längs fartygssidan om det inte stod någon ute på däck och ”viftade med betalningen”.

– Vi känner oss maktlösa, säger styrmannen. Vi måste följa med strömmen samtidigt som vi känner oss osäkra på vad vi ska göra. Det är som att befinna sig i en diktatur där någon bestämmer vad du ska göra och du bara spelar med fast du inte vet om det är rätt eller fel. Vi har helt förlorat våra rättigheter ombord och det är ärligt talat ganska degraderande.

När rederierna vägrar bekosta mutorna måste besättningarna själva hitta lösningar på problemen.

– Vi hade ett schema att följa och deadlines att hålla, berättar ytterligare en styrman vars fartyg drabbades av en lots som vägrade utföra sitt jobb utan extra ersättning. Det slutade med att befälhavaren fick betala lotsen 500 dollar ur egen ficka för att ta fartyget från en punkt till en annan.

I studien beskrivs också andra typer av problem i vissa hamnar, som stöder ur kylar, frysar och förråd. En överstyrman återger hur besättningen inför ankomst låser alla utrymmen ombord som innehåller stöldbegärlig utrustning. Ett annat problem som berörs i filmen är fusket med bunkerolja. En anonym besättningsman berättar hur fartyget vid ett tillfälle fick mindre bränsle än de hade beställt. När felet upptäcktes vågade besättningen inte delge rederiet av rädsla att själva bli anklagade för bunkerstöld.

## Känner igen problemen

Sjöbefälsföreningens vd, Mikael Huss, säger att han känner igen många av de problem som tas upp i filmen. Under sin tid till sjöss var han flera gånger med om situationer där olika former av mutor krävdes för att verksamheten skulle fungera.

– Att dela ut ”presenter” med cigaretter, alkohol och proviant har förekommit i många år, säger han. Och det händer överallt, även i Europa och Nordamerika, även om det nog är vanligare i låglöne-

länder. Men att enskilda besättningsmän tvingas betala pengar ur egen ficka tror jag är ett mer sentida påfund. Det har jag inte hört talas om tidigare.

Mikael Huss har själv varit

med om situationer där det krävts betalning för att få den service som verksamheten kräver. Han minns särskilt en gång när han som nybakad sjöingenjör skulle ombesörja bunkringen på fartyget där han då arbetade.

– När bunkringen startade dunkade det i tanken och det hördes tydligt att det bara kom en slatt i taget. Jag trodde att det var något fel på grejerna, men skepparen och chiefen bara skrattade och föreslog att jag skulle fira ner en korg med ett par limpor cigaretter och en flaska till bunkerbåten. Det gjorde jag och då ökade plötsligt farten. Efter ytterligare en korg gick det undan så att det rök om grejerna, säger han.

Problemen med mutor är välkända inom branschen och har pågått under många år. Ändå är det svårt att få bukt med dem.

– De stora internationella sjöfartsorganisationerna gör nog vad de kan för att komma åt det här, men det är inte så enkelt. Det spelar ingen roll vad regelverket säger när fartyget ligger där och inte får den hjälp de behöver. Däremot borde managementbolagen stötta sjömännen ombord i fartygen. Det är verkligen inte rimligt att enskilda befäl ska behöva ta pengar ur egen ficka för att betala lotsar eller annat hamnfolk.

Filmen från universitetet i brittiska Cardiff heter: Problem ports: seafarers' stress and subjugation as a result of corrupt practice och bygger på forskning utförd mellan 2012 och 2016. **LS**



Mikael Huss

# APROPÅ HAMNMUTOR:



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

# Stiftelsen Sveriges Sjömanshus belönar 3D-teknik löste inspektionsproblem

Med en 3D-utskrivna släde löste andre fartygsingenjör Carl Olsson och förste fartygsingenjör Filip Westlund på M/T Tern Ocean bekymren med omständliga inspektioner av kolringar. För det belönades de med 40 000 kronor av Stiftelsen Sveriges Sjömanshus.

Att kolringarna runt kolvarna i huvudmaskin är i gott skick är nödvändigt för en säker framdrift. Slitage kan leda till repor och jack i cylindern och i värsta fall orsaka driftsstopp med bogsering och varvsbesök som följd. Kolringarna behöver därför inspekteras med kamera någon gång i månaden, men utrymmet är trångt och mörkt och det är besvärligt att komma åt.

– Man sticker in en arm så långt det går och försöker sedan komma åt avtryckaren med andra handen. Det är svårt att hålla kameran stilla och få tillräckligt bra kvalitet på bilderna i mörkret och ofta behöver man ta om flera gånger innan man har bilder som är bra nog, säger Carl Olsson.

*”Vi spar en massa tid eftersom vi inte behöver ta om några bilder”*

En inspektion tar vanligtvis mellan en till två timmar att genomföra, men maskinbesättningen vill gärna ha fyra till fem timmar till förfogande för att vara säkra på att hinna klart och få tid att testköra maskinen innan den ska användas.

– Just tidsåtgången är problematisk eftersom tankfartyg hela tiden måste vara redo att kunna lämna eller angöra kaj. Hamnarna har en tendens att ändra sig titt som tätt och plötsligt vill de att man ska köra in i en hamn. Då blir de inte glada om maskinen inte är startklar inom 45 minuter, säger Carl Olsson.

För att underlätta inspektionerna konstruerade Filip Westlund och Carl Olsson en kameraställning av två stålskenor. Skenorna formades till halvmånar för att placeras runt fodren på cylindrar och kläddes med gummi för att undvika repor. Sedan tog Carl Olsson mått på skenorna och satte sig framför datorn hemma i lägenheten och började designa en kamerasläde att fästa på stålställningen.



Andre fartygsingenjör Carl Olsson (tv) och förste fartygsingenjör Filip Westlund arbetar tillsammans på Terntanks fartyg M/T Tern Ocean.

– Jag gjorde en skiss av skenan och byggde sedan släden runt om den. Designprogrammet jag använde är ett gratisprogram som jag laddat ner från nätet. När allt var klart printade jag ut släden i en 3D-skrivare som jag fått av min sambo några månader tidigare, säger han.

Släden hålls på plats av fyra kullager på ena sidan och ett femte, som är monterat på en fjäderbelastad skruv, på motsatt sida. Tack vare fjädern hålls konstruktionen på plats med ett lagom tryck och tillåter släden att glida längs bågen. När ena sidan är färdigfilmad är det bara att vända bågen och göra samma sak från andra hållet.

– Vi spar en massa tid eftersom vi inte behöver ta om några bilder, filmerna blir bra på en gång. Nu ska jag snart byta till en annan båt i rederiet efter tre år på Tern Ocean. Då kanske jag gör en ny släde där, säger Carl Olsson.

carlolssons@gmail.com



## Stiftelsen Sveriges Sjömanshus

### Belöning 2022

Sjömän är utmärkta problemlösare och gör ständiga förbättringar för att underlätta arbetet, höja säkerheten och öka trivseln ombord. Det är något vi gärna premierar. Har du gjort en förbättring eller känner du någon som gjort det? I så fall vill vi veta det. Förslaget skall vara oss tillhanda senast 31 oktober 2021. Läs mer om vår belöningsverksamhet på [sjomanshus.se](http://sjomanshus.se).



## Sjömän ses som prioriterade för vaccin av WHO

I slutet av juli beslutade WHO, Världshälsoorganisationen, att utse sjömän till en av de grupper av transportarbetare som bör prioriteras för COVID-19-vaccination. I den uppdaterade vägledningen för steg II i vaccinfärdplanen från WHO:s Strategic Advisory Group of Experts on Immunization (SAGE) står det: "Seafarers and air crews who work on vessels that carry goods and no passengers, with special attention to seafarers who are stranded at sea and prevented from crossing international borders for crew change due to travel restrictions."

IMO:s generalsekreterare Kitack Lim välkomnar beslutet. Han säger i ett uttalande:

– Jag är glad att se att WHO inser vikten av att vaccinera sjöfolk på lastfartyg. Dessa personer är ansvariga för att transportera över 80 procent av alla varor runt om i världen, inklusive mat, medicin och vaccintillförsel – och har fortsatt att göra det trots extremt utmanande omständigheter. Sjömän kommer att spela en nyckelroll i den globala återhämtningen och hinder för internationella resor och byte av besättningar måste tas bort.

## Sjöfartsverket slopar årets avgiftshöjningar

Sjöfartsverket slopar årets avgiftshöjningar helt. Detta meddelade verket under sommaren. Tidigare har avgiftshöjningarna skjutits upp två gånger på grund av pandemin, först till den 1 maj och sedan till den 1 september.

– Genom att helt avstå årets avgiftshöjningar motsvarande 125 miljoner kronor, underlättar vi nu för att sjöfartsbranschen ska kunna återhämta sig efter pandemin. Många aktörer, inte minst inom passagerartrafiken, har alla haft ett tufft år bakom sig. Vi vill ta ansvar för en fortsatt stark sjöfart, säger Katarina Norén, generaldirektör vid Sjöfartsverket, i ett pressmeddelande.

## Kan elektrifiering minska buller och förbättra arbetsmiljön?

IVL Svenska Miljöinstitutet ska tillsammans med Rise och VTI undersöka om övergången till alternativa bränslen minskar buller under och ovan ytan samt om det förbättrar arbetsmiljön ombord. Projektet heter Silent@Sea och startar i september i år. Det kommer att pågå i två och ett halvt år och finansieras av Trafikverket. Tanken är att mäta buller och vibrationer på ett antal tankfartyg, bil- och passagerarfartyg, vägfärjor och kollektivtrafikfärjor.

– Flera nya studier visar att eldrivna färjor ger upphov till mindre undervattensbuller än konventionellt drivna fartyg och att det framförallt blir mindre buller och vibrationer ombord. Vi vill även se hur det påverkar arbetsmiljön och komforten för passagerare, säger Torbjörn Johansson, forskare på IVL Svenska Miljöinstitutet, i ett pressmeddelande.


**Sjömanskylkan 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








## Från norr till söder för er säkerhets skull

- Gummi & ribbåtsreparationer
- Serviceavtal
- Mob-båtar
- Livflottar
- Hyresavtal

- Service & Försäljning
- Överlevnadsdräkter
- Nödsignaler
- Flytvästar



ekensnaval.com  
magnus@ekensnaval.com  
Tumstocksvägen 12  
187 66 TÅBY  
Tel 08-630 92 66  
Fax 08-630 92 88

norrkustmarina.se  
kent@norrkustmarina.se  
Kaphusvägen 20  
952 95 BÅTSKÄRSNÄS  
Tel 0923-67 02 72  
Fax 0923-67 02 92

# Åldersdiskriminering eller skydd av äldre?

I kollektivavtalet som Lotsförbundet (SRAT) har med Sjöfartsverket står det att lotsar som fyllt 60 år inte längre ska ha oregelbunden arbetstid, utan antingen har rätt att gå i ålderspension eller fortsätta jobba som lots endast på dagtid. Men är det åldersdiskriminering om lotsen själv vill fortsätta som vanligt? En ny dom från AD, Arbetsdomstolen, behandlar just detta. Arbetsrättsjuristen Stellan Gärde går igenom domen och reder ut.

I domen från Arbetsdomstolen (nr 38/21) har gjorts en riktigt bra genomgång. Tvisten berörde en lots som var anställd hos Sjöfartsverket. I februari 2020 fyllde han 60 år. Han önskade inte gå i ålderspension, utan ville fortsätta att arbeta som lots på oförändrade villkor. Sjöfartsverket tillmötesgick detta önskemål. Saco-S och fackförbundet SRAT, som Lotsförbundet är en del av, hävdade då att en tillämpning av oreglerad arbetstid efter 60 års ålder stod i strid med kollektivavtalet LOTSARB. Sjöfartsverket hävdade att tilläggsreglerna innebar åldersdiskriminering.

Enligt LOTSARB förläggas, enligt huvudregel, arbetstiden oreglerat så att lotsen under 24 timmar i sträck är tillgänglig för att på kallelse med viss längsta inställelsetid utföra lotsarbete. Enligt en tilläggsregel har lots möjlighet att avgå med ålderspension när lotsen fyller 60 år om inte parterna centralt kommit överens om annat. Därtill regleras här att om lotsen av någon anledning inte vill gå i pension skall lotsen om möjligt beredas annan anställning eller så kan lotsen tjänstgöra som lots med reglerad arbetstid och då i första hand på dagtid. Som skäl för att parterna kommit överens om sänkt pensionsålder och alternativt reglerad arbetstid var behovet av vila och säkerheten.

## Har lotsen blivit missgynnad?

Prövningen som Arbetsdomstolen hade att göra enligt diskrimineringslagen var först om tilläggsreglerna missgynnade lotsen och om missgynnandet har samband med bland annat ålder. Vidare kan missgynnandet vara ok om detta har ett berättigat syfte och de medel som används var

lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Om det fanns andra, mindre ingripande handlingsalternativ skulle även prövas av domstolen då det kan utgöra att handlandet var diskriminerande i strid med diskrimineringslagen.

## Förlora betydande inkomster

Arbetsdomstolen prövade först om lotsen hade missgynnats av kollektivavtalets regler. Lotsen hade när han fyllde 60 år arbetat i 19 år enligt LOTSARB. Han hade sju sammanhängande dispositionsdygn, då han i princip när som helst kunde tas ut till arbete, och sedan sju fridrygn, då han var helt ledig, dock att han kunde tas ut till övertidsarbete. En sådan oreglerad arbetstidsförläggning var bara möjlig enligt LOTSARB. Alternativet som facket hävdade föreskrev på förhand reglerad schemalagd arbetstid. Lotsen skulle då dock förlora betydande arbetsinkomster i form av tillägg och ersättningar som endast utgår enligt LOTSARB. Arbetsdomstolen fann att redan denna genomgripande förändring innebar ett missgynnande av lotsen och att missgynnandet skett på grund av hans ålder.

## Skydd mot olyckor och dödsfall

Arbetsdomstolen prövade därefter om åldersgränsen hade ett berättigat syfte. En utgångspunkt för domstolen vid bedömning om avlastning vid 60 års ålder hade ett berättigat syfte var att införande av villkor för äldre arbetstagare i syfte att skydda dem och tillgodose äldres ökade behov av vila och rekreation normalt var exempel som typiskt sett anses godtagbara. Detta tillgodosåg äldres behov av vila, skyddet för lotsen mot olyckor och dödsfall samt skyddet

av miljö och egendom vid sjöhaveri. Enligt Arbetsdomstolens bedömning var syftet med sådana socialpolitiska mål berättigade enligt diskrimineringslagen.

## Äldres behov av vila är vedertaget

Arbetsdomstolen prövade därefter om åldersgränsen var lämplig och nödvändig. Arbetsdomstolen fann att äldres ökade behov av vila var vedertaget och bekräftats av uppgifter om olyckor och dödsfall i arbetet. LOTSARB tillåter att en lots kan behöva utföra arbete under en period av 168 timmar i sträck. Arbetsdomstolen fann att bestämmelsen om att lotsar över 60 år inte ska tjänstgöra enligt LOTSARB kunde anses vara ett lämpligt medel för att tillgodose äldres ökade behov av vila.

Domstolen fann också att åldersgränsen på 60 år medförde och beaktade att lotsen kan gå i ålderspension eller fortsätta att tjänstgöra som lots med reglerad arbetstid, i första hand på dagtid. Domstolen konstaterade att bestämmelsen inte innebar att lotsen mot sin vilja behöver byta arbetsuppgifter utan bara att lotsen normalt inte längre hade oreglerad arbetstid. Åldersgränsen kunde därför anses vara ett nödvändigt medel för att tillgodose äldres ökade behov av vila.

Det ska noteras att en minoritet i Arbetsdomstolen ansåg att det inte var visat att den fasta åldersgränsen på 60 år var en lämplig och nödvändig åtgärd för att uppnå syftet att tillgodose äldre arbetstagares ökade behov av vila.

## Arbetsdomstolens slutsats

Domstolen fann att bestämmelsen visserligen innebar ett missgynnande på grund av ålder, men att åldersgränsen fyllt ett berättigat syfte för att tillgodose äldres ökade behov av vila och även varit ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå detta. Sjöfartsverket hade därför brutit mot kollektivavtalet LOTSARB genom att låta lotsen fortsätta tjänstgöra efter 60 års ålder med oreglerad arbetstid. Minoriteten i domstolen ansåg som sagt att det inte var visat att åldersgränsen 60 år var en lämplig och nödvändig åtgärd för äldre arbetstagares ökade behov av vila. **S G**

# Vice ordförande har ordet

**D**å så, då har trafiken kommit igång igen. För vår del på Tallink Silja blev det i början av juli. Och det blev en hyfsat bra start. Naturligtvis inte med pre-Corona-passagerarsiffror, men efter omständigheterna bra. Alla vikarier och sommarfåglar behövdes i år lika mycket som tidigare sommarsäsonger. Tilläggas kan att det har skett en vandring av tillgänglig personal mellan olika rederier, beroende på när rekryteringen har startat, som naturligtvis påverkar den tillbuds stående arbetskraften.

**T**yvär rådde det lite oklarheter angående inresor till Finland precis i början, annars hade vi haft ännu fler passagerare. Människors resebehov och beteendemönster verkar inte ha ändrats i någon större grad. Vi får se längre fram i höst/vinter om specialkryssningar och andra arrangemang orkar locka människor till att lösa en biljett. Och naturligtvis har vi startat med en mer slimmad intendentur-besättning ombord, de organisationer som fanns före Corona kommer knappast tillbaka... Och det här betyder ju en ökad arbetsbelastning för de som är kvar ombord, något att ta höjd för vid nästa avtalsförhandling!

**T**yvär så har inte intendenturkåren en officiell status som "säkerhetsbesättning" eller ingår i minimibemanningsbeslut eller liknande. Det är detta som gör det möjligt att dra ner på intendenturavdelningen ombord. Kanske borde innebörden i vissa uttryck revideras i olika certifikat och avtal, och få en ny betydelse, åtminstone vad det gäller passagerarfartyg. För närvarande betyder det att en del av besättningarna ombord har ett lite säkrare anställningsförhållande än intendenturpersonalen, när det blir så pass exceptionella förhållanden som Coronapandemin, eller när man bara vill omorganisera.

**V**i ingår i säkerhetsorganisationen, det förväntas att vi ska kunna sjösätta en livbåt, andra har en flottestation, några utrymmer fartyget, några ingår i sjukvårdsgrupper, flera har crowd managementkursen i ryggen. Kort sagt tycker jag att vi skulle ha lite mera credd!

**E**n annan sak som kunnat observeras är arbetstidsuttaget, med en mindre besättning ökar naturligtvis arbetsbördan för intendenturbefälet. En del av detta har närmast sig vad vilotidslagen tillåter. På grund av sina specialistkunskaper har efterfrågan på vissa personers tjänster och kunskaper varit mycket stor, nästan dygnet runt. Vi har ju som bekant oregerad arbetstid, men även det här borde vi ta höjd för i en kommande avtalsförhandling och i förlängningen är "fatigue" både en arbetsmiljö- och en säkerhetsfråga.

**V**i får se senare i höst vad som blir av eventuella fortsatta permitteringsstöd till rederierna. Den frågan hör intimt samman med hur besättningarna kommer att se ut i fartygen den närmaste framtiden.



JAN HÄGGBLOM



Sjöfartsutbildningar

## Kursdatum

HÖSTEN 2021

[www.sjofartsutbildningar.se](http://www.sjofartsutbildningar.se)  
[info@sjofartsutbildningar.se](mailto:info@sjofartsutbildningar.se)

### HELSINGBORG

**BST refresh**  
 13-14 september  
 21-22 september  
 19-20 oktober  
 09-10 november

**AFF refresh**  
 22-23 september  
 20-21 oktober  
 10-11 november

**Kombi refresh (BST+AFF)**  
 21-23 september  
 12-14 oktober  
 19-21 oktober  
 09-11 november

### GÖTEBORG

**BST refresh**  
 11-12 oktober  
 15-16 november

**Kombi refresh (BST+AFF)**  
 11-13 oktober  
 15-17 november

FÖRNYA ERA

CERTIFIKAT

MED OSS!



Brandskyddsföreningen  
 Norrbotten



Efter ett omväxlande arbetsliv inom sjöfarten hamnade Per Ishøy hos Öckerö Båttrafik av en ren tillfällighet. – Jag såg en jobbannons, sökte och har varit här sedan dess 2009.

## Befälhavare med bred sjöfartsrutin

Per Ishøy har försörjt sig genom en rad skiftande arbetsuppgifter med anknytning till sjöfarten. Idag är han skeppare på *M/S Burö* hos Öckerö Båttrafik. Arbetstrivseln är på topp och det är sällan eller aldrig att han tvingas ta facklig strid.

– Jag ser det som att vi har en bra arbetsplats med nöjda medarbetare, säger Per Ishøy.

TEXT JOHAN ERICHS FOTO CLAES HALL

### ÖCKERÖ MAJ 2021

Öckerö Båttrafik är en viktig länk för persontrafik och fordonstrafik till öarna i Göteborgs norra skärgård. Trafiken går

mellan Öckerö och öarna Björkö, Kalvsund och Grötö. Färjan *Burö* är enbart för passagerartrafik. Per Ishøy kör även *Polstiernan* som är en kombinerad bil- och passagerarfärja. Denna sätts in varje

onsdag för att transportera hantverkare, för varuförsörjning och privata ändamål. Persontrafiken körs av Öckerö Kommun på uppdrag av Västtrafik. Även bilfärjan körs av Öckerö kommun.

Per Ishøy är sedan 2009 skeppare hos Öckerö Båttrafik.

– Det är ungefär samma arbetsplats idag som när jag startade. Vi fyller en viktig funktion och visst känner man ansvaret för att våra passagerare, många arbetspendlare, ska hinna i tid till sin anslutande kollektivtrafik. Vi är två ombord. Jag kör och däcksmannen sköter att folk och fordon kommer av och på. Samarbetet är viktigt och det fungerar väldigt bra, tycker Per.

Ansvarsrollen i samband med färjetrafiken har blivit tydligare.

– Förr hade vi en chef som delegerade och delade ut uppgifter. Idag har medarbetarna ombord tydliga områden som de ansvarar för. Det är bra att vi som har daglig och nära insyn i färjans drift och verksamhet också får till uppgift att ansvara för det område vi hanterar, det blir förmodligen både effektivare och enklare.

### Började som trålbindare

Som född och uppväxt i Skagen har Per Ishøy havet i blodet. Yrkesvalet med anknytning till sjöfart var ganska givet men det var inte sjön och de större haven som blev första arbetsplats.

– Mitt första jobb var som trålbindare i Skagen, bindning och reparation av trålar. Men efter nästan 14 år så tröttnade jag på det.

Nästa steg blev att ansöka till Skagen Skipperskole som utbildade navigatörer till både fiskefartyg och handelsfartyg.

– Jag kom in och utbildade mig till det som på danska kallas "saetteskipper", motsvarar fartygsbefäl klass III i Sverige. Det är en ett och ett halvt-årig utbildning.

Det blev jobb direkt efter utbildningen, som överstyrman på ett danskt tankbåtsrederi som gick i nordeuropeisk fart, Rotterdam och olika destinationer i Finland, Frankrike, Belgien och Island.

– Där stannade jag ett par år. Men när vi fick vårt andra barn så blev det svårare att vara borta en månad i sträck. Ibland

kände inte mina pojkar igen mig och det kändes jobbigt. Det fick mig att tänka om. Jag sökte mig till hemmaplan och fick jobb direkt hos Lotsen i Skagen där jag stannade i fem år.

Eftersom hustrun är svenska så fanns det en önskan om att flytta till Sverige.

– Så gjorde vi och jag hankade mig fram de första åren genom lite yrkesfiske och timanställning som skeppare på Marstrandsbåtarna.

Men efter många år till sjöss så lockade landbacken.

– Det var mest av en tillfällighet. Jag träffade en person som berättade om sitt jobb i hamnen och eftersom jag alltid hört gott om jobbet i Göteborgs Hamn, de tjänar bra och det är omväxlande uppdrag, bestämde jag mig för att prova det. Jag sökte och fick nästan efter bara en månad som "blix" (extraanställd stuveripersonal) fast anställning.

2009 blev det sämre konjunktur och nedskärningar.

– Jag tillhörde den grupp på 50 personer som blev uppsagd. Men turen höll i sig och jag såg att de sökte folk på Öckerö Båttrafik. Jag fick tjänsten och har varit här sedan dess, förklarar Per Ishøy

### Läsa varandras tankar

Öckerö Båttrafik är en i jämförelse liten arbetsplats och personkemin måste fungera för att arbetsatmosfären ska vara på topp.

– Det krävs att man kan läsa varandras tankar och förstå varandra. Det fungerar väldigt bra. Jag har gått med samma däcksmän i elva år och vi är sammansvetsade.

Passagerarfärjan som Per Ishøy är kapten på heter *M/S Burö* och bilfärjan som seglar en dag i veckan heter *M/S Polstjerman*.

Vakterna är på cirka tio timmar. Morgonpasset startar kl 4.20 och avslutas kl 13. Kvällspasset startar kl 12.50 och pågår till midnatt. På natten ligger färjan stilla mellan midnatt och kl 4.50. Fredag och lördag seglar färjan till kl ett på natten.

– Vi kör i snitt två eller tre dagar i sträck och jag är därefter ledig en eller två dagar. Var fjärde vecka är vi lediga sex dagar i sträck. Det fungerar bra med detta schema. Morgonpasset är nästan bäst då kan man gå hem tidigt, säger Per Ishøy.

En vända från hemmahamnen Öckerö och tillbaka tar cirka 60 minuter. På vägen lägger färjan då till på öarna Kalvsund, Björkö och Grötö.

*M/S Burö* tar 150 passagerare. Bilfärjan har en passagerarkapacitet på 198 passagerare och fyra lastbilar eller motsvarande volym i personfordon. Priset att åka med är 100 kr per fordon, enkel väg.

Per Ishøy är bortskömd med en vacker utsikt som ramar in de korta turerna mellan öarna. Klassiskt kargt skärgårdslandskap där träd och buskar står i språng för att slå ut.

Öborna vill behålla sin färja. De två folkomröstningar som varit har gett en klar majoritet för färja jämfört med bro.

– Många är måna om att bevara tryggheten och känslan av att bo på en ö, förklarar Per Ishøy.





M/S Burö spelar en nyckelroll i samhällsservicen mellan öarna och fastlandet. Här kånkar Andréa Olausson ombord en travé postlådor.

– Varje årstid har sin egen tjusning. Kanske är våren bäst med fint väder och inte så mycket trafik i sunden som på sommaren. Höst och vinter kan ibland vara tuff med hård sydlig vind som kan göra det svårt att lägga till, vintern är dessutom mörk och svart, berättar Per.

Förrarhytten är ombonad och mycket går på rutin.

### **Smugglarkungen**

M/S Burö glider ljudlöst och smidigt fram genom vattnet och Per lägger till med finesse och känsla. Fartyget ligger ett par minuter vid kaj. Tidtabellen ska hållas och det finns inget utrymme för misstag.

Många passagerare vinkar glatt upp mot Per när de går ombord.

– Jag känner igen nästan alla.

Öarna har under senare år ökat antalet av fasta boende. På sommaren sker nästan en fördubbling genom alla sommar-gäster.

Det byggs nya hus mellan de klassiska trävillorna, alla med egen historia.

– Där bodde smugglarkungen Ernst Bremer, berättar Per och pekar på en pampig villa som ligger nära kajen i Kalvsund.

Huset lär vara byggt av förlist vrakved. Enligt historien hade Bremer en egen liten flotta som smugglade sprit från Danmark och Tyskland till Sverige (ransoneringsdrabbat) och Norge (rusdrycksförbud). Ransonering för köp av spritdrycker gällde i Sverige mellan 1919–1955.

Alla öarna har gästhamnar och klassiska små genuina fiskarstugor.

Ombord blir det en del stillasittande i förarstolen.

– Eftersom jag jobbar gäller det att vara medveten om att inte sitta för mycket. På passagerarfärjan sätter jag på autopiloten och står bredvid för att hålla uppsikt. Tyvärr har vi ingen autopilot på bilfärjan.

Finns det risk för att du som ensam på bryggan känner dig isolerad?

– Det kan bli lite långtråkigt ibland. Men alla som varit till sjöss vet också att det inte är en dag som är den andra lik.

Hur håller du dig annars i form, inte minst för att undvika och motverka de arbetsskador som lätt kommer av statiska arbetsställningar?

– Jag går och tränar, det har jag alltid gjort, gym är det som gäller men dock inte i dessa tider då jag är försiktig.

### **Utveckla färjetrafiken**

Öckerö Båttrafik är en del av kollektivtrafiken i Västra Götaland vilket innebär

att resenärerna måste ha giltigt färdbevis för att åka med. Per Ishøy menar att det finns möjligheter att utveckla färjetrafiken så att den blir ännu mer attraktiv.

– Personligen tycker jag det är konstigt att vi inte har en direktfärja in till stan. Det snackas mycket om biltrafik och köer. Med en färja som går direkt in till Göteborg och lägger till centralt vid Stenpiren, skulle nog uppskattas av många resenärer. Det skulle kunna ta 30 minuter och spara tid för många och kanske skulle fler då välja färjan framför att köra i egen bil.

Eldrift är något annat som diskuteras inom sjöfarten. Är det något som övervägts?

– Västtrafik ser gärna att vi kör eldrift. Problemet för oss är att vi inte ligger stilla så länge för att hinna ladda. Vi ligger två-fem minuter och det är alldeles för kort tid för att kunna köra på el. Idag kör vi på vanlig diesel.

EU har ju sedan starten haft en uttalad ambition att genom fasta förbindelser bygga ihop Europa, även om inte mindre öar ligger i fokus så skulle sannolikt ett brobygge kunna få EU-stöd. Kommer färjetrafiken att överleva på sikt?

– De öar som vi trafikerar, där kommer det aldrig att bli någon bro. Ska öarna vara fortsatt befolkade och kunna upprätthålla ett fungerande samhälle måste de få vara som de är. En klar majoritet på öarna, jag bor själv på Hönö, vill inte ha bro. Säkerhet och trygghet sätts högt och idag har vi knappt någon kriminalitet alls. Vi vill ha kvar vår ökänsla, att vara omgiven av vatten och att åka båt för att komma dit, förklarar Per Ishøy.

Autonoma fartyg, kan det vara ett sätt att spara personal och göra kollektiv färjetrafik mer konkurrenskraftig?

– Jag tror inte att det är möjligt i våra farvatten. Vi har framför allt på sommaren en så intensiv trafiksituation att det inte skulle vara möjligt att operera fartyget på annat sätt än manuellt. Sommaren är bekymmersam då många seglare ska visa sig ”duktiga” och alltid gå med segel, det skapar en del onödiga situationer.

### Följer riktlinjerna

Pandemin har påverkat men inte i särskilt stor omfattning.

– Vi följer FHM:s riktlinjer och det har fungerat bra. Passagerartoaletten ombord är stängd och vi spritar av yorna och dessutom kör vi reducerat med max 60 passagerare. Enda gången vi tvingas sätta in extrafärja för att passagerarna inte ska

### M/S BURÖ

Byggår: 1985

Varv: Lunde Varv och Mekaniska Verkstad AB, Ramsvik

Längd: 23,5 meter

Passagerarkapacitet: 148 st



Per Ishøy med sin däcksmän, Andréa Olausson som hoppat in som avlösare. Andréa läser till sjökaptan på Chalmers. – Jättekul jobb och trevlig atmosfär ombord, tycker hon.

tvingas vänta, är när eleverna ska över på morgonen till skolan på Öckerö. Ingen i besättningarna har drabbats av smittan, däremot har vi en chef i land som fått Covid-19.

Det fackliga engagemanget finns givetvis men det är ingen aktivitet som för tillfället är brännhet.

– Vi har väldigt bra samarbete med arbetsgivaren. Under mina åtta år som klubbordförande har vi inte haft några större diskussioner, allt har gått att lösa på ett smidigt sätt.

Finns det någon facklig fråga som gene-

rellt är viktig att driva för svensk sjöfart?

– Nyrekryteringen, det är bekymmersamt att det blir färre sökande till befälsutbildningarna eftersom det är så svårt att få jobb. Det är en fråga som är angelägen för hela branschen.

Per Ishøy understryker att alla befäl i Öckerötrafiken är med i facket.

– Men det är aldrig eller sällan någon som vänder sig till mig med något som kan klassas som en facklig fråga. Jag ser det som positivt, vi har det bra och god trivsel på arbetsplatsen och inga större problem, säger Per Ishøy. **JE**

# Skildrar sin tid som svetsare på Arendalsvarvet

Varvsslammer är författaren Aino Trosells 27:e bok. Det är en samling långnoveller, dikter och essäer som bygger på Ainos erfarenheter som anställd på Arendalsvarvet på 1970-talet. Hon var en av de första kvinnorna som började som svetsare på Göteborgs, då fortfarande stora, varvsindustri.

TEXT OCH FOTO LENNART JOHNSON

GÖTEBORG MAJ 2021

**Den inledande berättelsen i Varvsslammer "Resan till friheten" handlar om Isak som lämnar glesbygden för varvsarbete i sjöfartsstaden Göteborg. Upplevde du också frihet när du lämnade lilla Malung för en storstad?**

– Absolut! Direkt vid mötet med Göteborg kände jag en stor frihet. Jag upplevde att jag fick vara den jag var i storstaden.

**Efter studier på socialhögskolan började du arbeta som socialsekreterare. Men efter bara ett år hoppade du av och började efter en svetskurs istället på Arendal. Varför?**

– Som socialsekreterare kände jag ständigt panik att inte kunna leverera. Socialbyrån som jag arbetade på låg i ett tufft område. Vi hade ett stort antal klienter och alldeles för många som det inte gick bra för. Samtidigt var jag ung och tog åt mig, upplevde att det i mycket var mitt fel. Jag kände ett stort ansvar och kunde aldrig koppla av jobbet.

När jag började på varvet fick jag lika mycket betalt och såg att det jag åstadkom gav resultat. Positivt var också att jag fick beröm av förmannen vid god svets. Sist men inte minst var jag ledig när jag var ledig. Ja, jag var ledig till och med när jag arbetade, eftersom hjärnan var ledig och fick arbeta med vad den ville när jag hade lärt mig att svetsa. På sätt och vis var

det en rätt ansvarslös tillvaro även om arbetsmiljön var tung och man ständigt hade brännsår och ont mellan skulderbladen. På varvet upplevde jag ett fint kamratskap och trivdes bra.

Jag arbetade som svetsare i nästan tio år.

**Har du kontakt med någon av dina kvinnliga arbetskamrater från varven?**

– Inte så att vi träffas regelbundet. Det har mest blivit kontakt via Facebook eller att vi mötts på bokmässan. Senast träffade jag en kvinnlig kranförare som beställt Varvsslammer av mig.

Samtidigt skildrar jag i boken mina kvinnliga arbetskamraters situation både på arbetet och efter jobbet. Flera av kvinnorna var ensamstående med barn och hade det tufft att få livspusslet att fungera med arbetet på varvet, tidig lämning och sen hämtning på dagis och mycket annat.

**Varvsslammer skildrar med närvaro och inlevelse arbetet som svetsare på ett storvarv. Förde du anteckningar då eller är det minnen som du haft inom dig i alla år?**

– Mina tankar for ofta fram och tillbaka och rätt som det var kom jag på något. Jag började klottra ner mina funderingar på en tidlapp. Först gick tankarna kring vad jag hade upplevt i Socialsvängen vilket blev namnet på min debutroman 1978. Fast det hade jag ingen aning om när jag

satt i röken med mina aha-upplevelser och skrev ned för att komma ihåg.

Så småningom tog jag med mig en liten anteckningsbok. Då kunde jag skissa det som hände här och nu. Det var iakttagelser, intressanta berättelser, arbetets poesi, visuella skönhetsupplevelser, roliga historier, porträtt. Sidorna blev snabbt smutsiga och jag var tvungen att skriva rent allt på kvällarna för att ha kvar anteckningarna.

**På sätt och vis är Varvsslammer en berättelse om den svenska varvsindustrins dödskamp de sista åren. Kunde mer ha gjorts för att rädda varven?**

– Jag saknar hela den kunskapen men kan konstatera att det faktiskt gick bra på slutet på Arendal när vi byggde jackupp-riggarna för oljeindustrin.

Om man inte hade lagt alla ägg i en korg – på stora plåtvidunder att frakta olja – utan istället nischat industrin till andra typer av fartyg hade det kanske gått att behålla åtminstone ett större reparations- och nybyggnadsvarv i Sverige. Varven byggdes, som jag ser det, ut för snabbt. Arendalsvarvet var gigantiskt och ändå var dockorna för smala för de bredaste fartygsvidundern.

Det verkar som om inga i ledande positioner och framför allt i den dåvarande regeringen hade gjort en ordentlig analys, hade en överblick.

Varvsnedläggningarna kostade staten och skattebetalarna ofantliga belopp. Där till var det ett slöseri med yrkeskunskaper och allmänt kunnande.

**Boken är uppbyggd i form av längre noveller, essäer och dikter. Är detta en form som har växt fram under skrivandet?**

– Den drygt 30-åriga Aino skrev mycket mer än jag kom ihåg. Inte heller mindes jag att texterna jag skrev då var så pass bra som de var, att de andades en stor närvarokänsla.



Som erfaren författare hade jag idag aldrig kunnat skriva Varvsslammer utan mitt ursprungsmaterial, med den känsla det materialet har. Det visade sig att jag hade skrivit 20 noveller, tre essäer, 20 dikter, två helaftonspjäser och tre romaner med motiv från varven. Allt detta kom ut i slutet av 1970-talet och första hälften av 80-talet. På den tiden fanns det inga datorer så det var tur att jag hade sparat klippen. Hela skiten skulle in i datorn. Det blev att gå loss på texterna med blåslampa och machete, tryckluftsmejsel och skärbrännare och slutligen skalpell och pincett. Kvar blev Varvsslammer.

**Du är aktiv i en förening som verkar för att staden ska lyfta fram sin industrihistoria där varvsnäringen med anor från 1600-talet är en viktig del. Har Göteborgs stad gjort tillräckligt mycket i denna sak?**

– Verkligen inte. Det verkar snarare som om staden skäms för sin industriellt präglade identitet. Varför det är så vet jag inte riktigt. Men jag kan tänka mig att man tycker att ord som varv och industri står för något daterat, smutsigt och miljöfarligt. För mig är detta ointresse obegripligt. Göteborg är Sveriges största industristad med Nordens största exporthamn. Stadens styrande borde istället vara stolta över detta och sträcka på sig, inte minst nu när staden fyller 400 år.

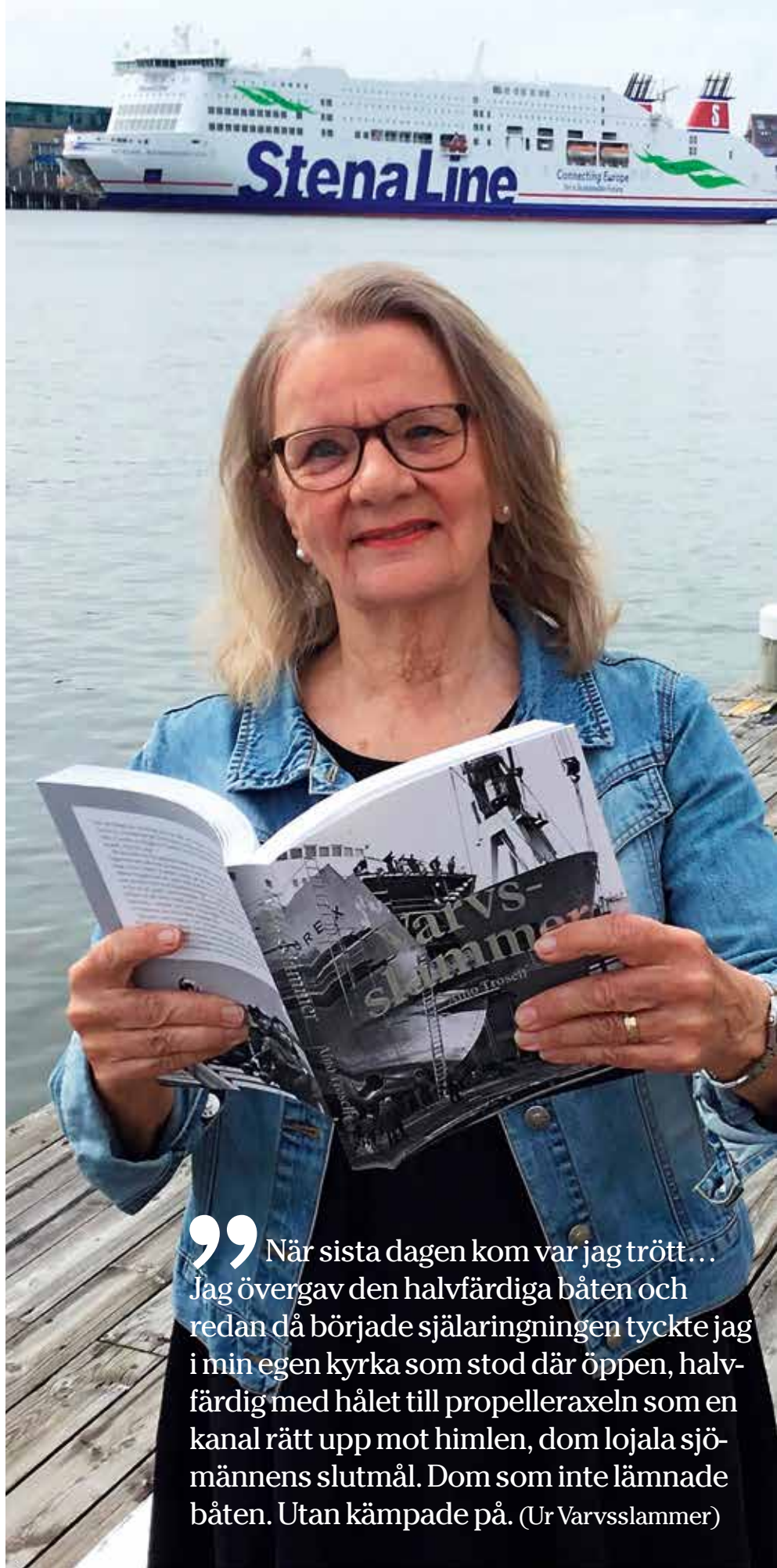
**Minns du namnen på några av båtarna du var med om att bygga?**

– Ha, ha, nej det har jag ingen aning om. Vem visste något sådant? Det var inget det pratades om i svetsverkstan där jag var. Vi visste oftast inte heller vilken del av fartyget som det var vi svetsade ihop. Fast visst hade det varit inspirerande om ledningen satt upp skyltar på vilka det stod: Just nu bygger vi fartyget X med beräknad blötläggning den...

En sådan enkel sak hade säkert bidragit till en bättre mental arbetsmiljö.












**Nyligen fick du Göteborgs författarstipendium på 50 000 kronor. Hur kändes det?**

– Jag blev stolt och hedrad. Det sporrar inför framtida bokprojekt. Förhoppningsvis kan jag snart komma ut till bibliotek, bokhandlar och andra platser för att berätta om Varvsslammer och romanen Gränsmarker som kom ut så sent som i höstas. **L J**



” När sista dagen kom var jag trött... Jag övergav den halvfärdiga båten och redan då började själaringningen tyckte jag i min egen kyrka som stod där öppen, halvfärdig med hålet till propelleraxeln som en kanal rätt upp mot himlen, dom lojala sjömannens slutmål. Dom som inte lämnade båten. Utan kämpade på. (Ur Varvsslammer)

## Refres kurstillfällen

Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag
<b>RESCUE BOAT</b> 6 sep 16 nov* 27 sep 23 nov* 18 okt 29 dec 26 okt* 13 dec 8 nov mfl... 	<b>BASIC SAFETY</b> 6-7 sep 16-17* nov 27-28 sep 23-24* nov 18-19 okt 29-30* nov 26-27 okt* 7-8* dec 8-9 nov mfl...  	<b>RESCUE BOAT</b> 22 sep 13 okt 	<b>BASIC SAFETY</b> 22-23 sep 13-14 okt  	<b>FAST RESCUE BOAT</b> 24 sep 15 okt 28 okt* 25 nov* 9 dec 
	<b>ADV FIRE FIGHT.</b> 7 sep 17 nov* 28 sep 24 nov* 19 okt 30 nov 27 okt* 8* dec 9 nov mfl... 		<b>ADV FIRE FIGHT.</b> 23 sep 14 okt 	
	<b>CROWD CRISES MNG</b> 21 sep 12 okt 25 okt* 6 dec* 22 nov* mfl... 			
<b>MEDICAL CARE (inkl. styrd praktik)</b> 20-23 sep 4-7 okt 18-21 okt 29 nov - 2 dec 				

# ns modernaste utbildningscenter Centralt i Stockholm



STCW-Refresh: 3 kurser på 2 dagar



AKTUELLA DATUM SE

215 60

# TEMA

JÄMSTÄLLDHET





Trots att det passerat över 50 år sedan Sverige fick sin första kvinnliga sjökaptan är kvinnor i klar minoritet ombord, intendenturen på färjorna undantagen. Forskningsrapporter från i våras visar också att mer än hälften av de kvinnor som arbetar ombord utsatts för kränkningar och trakasserier. Föreningen Svensk sjöfarts vd kallar situationen för oacceptabel men tror att de initiativ som nu tagits för ökad jämställdhet också kommer att ge effekt.

TEXT OCH FOTO LINDA SUNDGREN

# Långt kvar till en jämställd sjöfart

Genom åren har en mängd åtgärder vidtagits för att öka jämställdheten inom sjöfarten och locka fler kvinnor till branschen. Ändå är andelen ombordanställda kvinnor fortsatt låg och två forskningsstudier från i våras visar att kränkningar och trakasserier kvarstår som ett omfattande problem på fartygen.

KALMAR JUNI 2021

Från tid till annan dyker det upp krav om ökad jämställdhet inom sjöfarten och ett stopp för kränkningar och trakasserier. Många gånger triggas diskussionen igång av något uppmärksammat fall av sexuella trakasserier ombord eller larmrapporter om dalande söktryck till sjöbefälsskolorna. Genom åren har också flera insatser genomförts för att öka jämställdheten inom sjöfarten med kartläggningar av kränkningar och trakasserier, utbildningar, studentföreläsningar och rekryteringskampanjer. Ändå är det fortfarande få kvinnor som väljer att jobba till sjöss. Flest återfinns inom intendenturen där det enligt Transportstyrelsens siffror från 2020 till och med var något fler kvinnor än män, 2 456 respektive 2 390. På driftssidan är det däremot betydligt färre kvinnor med endast 149 däcksbefäl och 22 sjöingenjörer jämfört med männen som var 2 093 på däck och 978 i maskin.



Cecilia Österman, Linnéuniversitetet.

## Brist på samordning

En av de forskare som tittat närmare på jämställdheten inom sjöfarten är Cecilia Österman vid Linnéuniversitetet. Hon menar att sjöfartens uteblivna framgångar på området till stor del bottnar i bristen på samordning och systematik.

– Det finns en massa öar av bra arbeten och goda initiativ, men det saknas en infrastruktur som binder ihop dem, säger hon. Det finns ingen kraft framåt. Dessutom verkar det finnas en uppfattning att jämställdhet är något så självklart att man inte behöver prata om det längre, att det löser sig av sig själv. Men det har vi sett gång på gång att det inte gör.

Ett problem för kvinnor i sjöfarten är kränkningar och trakasserier. Det visar bland annat den film som producerades under sjöfartens metoo-upprop #lättankar, där ett stort antal kvinnor vittnade om alltifrån nedsättande kommentarer till regelrätta övergrepp.

I Cecilia Östermans studie, "Praktiskt arbetsmiljöarbete för jämställd sjöfart" som kom i våras, ingår en sammanställning av internationell vetenskaplig litteratur under 25 års tid om just kränkningar och trakasserier. Den visar att mer än varannan kvinna som jobbar ombord (och 8–25 procent av samtliga sjöfarare) någon gång varit utsatt. Siffrorna har heller inte förändrats under de över två decennier som passerat sedan den första undersökningen genomfördes.

– Det handlar om alltifrån subtila kommentarer och utfrysning, vilket kan vara

nog så illa, till regelrätta våldshandlingar, säger Cecilia Österman som genomförde studien tillsammans med forskarkollegan Magnus Boström. Det här är ett strukturellt problem som berör alla i branschen och som inte gynnar någon.

Sammanställningen visar också att en majoritet av förövarna är chefer eller arbetsledare, alltså samma personer som har ansvaret för arbetsmiljön ombord och som ska agera om något händer. Cecilia Österman säger att det naturligtvis är ett bekymmer, men framhåller samtidigt att hon inte tror att roten till problemen egentligen ligger hos enskilda befäl.

– Jag tror att det snarare är ett uttryck för befälens egen arbetsituation. Genom forskning vet vi att kränkande särbehandling ofta uppstår i organisationer som präglas av otydlighet, hög arbetsbelastning och osäkerhet kring den egna yrkesrollen.

– Det kan också handla om att befäl skolas in i en viss jargong och tror att de förväntas vara på ett visst sätt, fortsätter hon. Ibland hör jag sjöbefälsstudenter som efter bara några månaders praktik säger att "Ja, men det är så det är till sjöss", när vi pratar om de här frågorna. Det är ganska beklämmande. Men det finns också de som säger att de trodde att det skulle "vara värre." Branschen har alltså redan ett rykte.

## Måste sjömän vara män?

I våras kom även forskningsrapporten "Rekrytering till sjöfarten – måste sjömän vara män?" som genomfördes vid forskningsinstitutet Rise. Även i den beskrivs hur arbetsklimatet ombord får kvinnor att vända sjöfarten ryggen. Studien omfattar bland annat en enkät som besvarats av 348 kvinnor som arbetar eller har arbetat till sjöss. Av de svarande uppgav 77 procent att de upplevt kränkningar och trakasserier under sin tid ombord, antingen mot de själva eller mot en kollega. Kränkningarna varierar från att någon enstaka



gång blivit förminskad och kallad "lilla gumman" till längre perioder av hot och våld. Redan under första ombordjobbet hade 20 procent av kvinnorna i studien utsatts för olika former av kränkningar. Det är tio procentenheter fler än kvinnor på arbetsmarknaden som helhet.

– Det är väldigt många i sjöfarten som upplever att de blivit utsatta, säger Sara Fallahi, forskare på Rise som projektlett studien. I vårt material kunde vi också se att yngre kvinnor är mer benägna att rapportera händelser än äldre, vilket kan vara en effekt av en normaliseringspro-



Sara Fallahi, forskare på Rise.

cess. Efter några år till sjöss vänjer man sig och tycker att det är okej medan de som inte vänjer sig slutar.

### Behöver "skinn på näsan"

I Rise forskningsprojekt deltog också Cajsa Jersler Fransson i egenskap av branschkunnig. Hon är sjökapten, jobbar på Sjöfartsverket och är medlem i arbetsgruppen Vågrätt som bildades under sjöfartens metoo-upprop. Hon berättar att något som stack ut i undersökningen var uppfattningen att kvinnor inom sjöfarten behöver "skinn på näsan" för att klara av att jobba kvar.

– Skinn på näsan är en överlevnadsteknik för att få vara med i gänget, biljetten in i gemenskapen. Nackdelen är att det samtidigt bidrar till en tystnadskultur där man förväntas "tåla lite" och acceptera den jargong som finns, säger Cajsa Jersler Fransson.

Enligt Rise-rapporten var missnöje med arbetsmiljön, efter coronakrisen, den vanligaste orsaken till att kvinnor lämnat sina anställningar ombord. På tredje plats kom

familjesituationen.

Många kvinnor väljer att gå iland när de skaffar barn och för att förmå fler att stanna kvar behöver branschen bli mer flexibel, enligt Sara Fallahi. I Rise-rapporten föreslås åtgärder som mer individuellt anpassade scheman, bra möjligheter att hålla kontakten med hemmet, deltidsarbete eller kombitjänster där viss arbetstid kan förläggas till rederikontoret iland.

– Ett annat förslag som fördes fram var att förlänga behörigheter den tid man är gravid och föräldraledig. Sjöfarten måste erbjuda kvinnor fler alternativ när de blir föräldrar, om de vill att de ska stanna, säger Sara Fallahi.

För att sjöfarten ska nå framgångar i jämställdhetsarbetet behöver branschen ta ett samlat tag om frågan, menar Cecilia Österman. Målsättningen måste bli tydli-



Cajsa Jersler Fransson, Sjöfartsverket.

FOTO PRIVAT

FOTO: JESPER ARONSSON

gare och insatserna mer organiserade och strukturerade med en direkt koppling till målet. Jämställdhetsarbetet ska utgå från landorganisationen med skarpa beslut som kommuniceras till resten av organisationen och ut i fartygen.

– Huvudansvaret för arbetsmiljön ombord ligger hos arbetsgivaren, oavsett om det är ett bemanningsbolag eller ett rederi. Arbetsgivaren kan inte välja att arbeta med de här frågorna eller inte, lagen kräver att de gör det, säger hon.

Engagemanget hos arbetsgivaren är också en förutsättning för att åstadkomma en förändring på bredden som håller över tid, enligt Cecilia Österman. Att lämna över hela ansvaret till organisationen ombord går inte.

– Visst kan enstaka befälhavare som är riktigt starka och drivande göra skillnad på det egna fartyget, men då handlar det om slumpmässiga förbättringar som dessutom riskerar att falla om det kommer en ny befälhavare som inte har samma personliga engagemang.

### Måste förstå innebörden av frågorna

Något annat som krävs för att åstadkomma förändring, enligt Cecilia Österman, är kunskap.

– Och då menar jag inte att man gått en viss kurs utan att man faktiskt förstår innebörden av de här frågorna. Befälen ombord måste veta hur det förebyggande arbetet går till, men också vad de ska göra om en situation uppstår, säger hon.

Samtidigt verkar det finnas en otydlighet kring vem man ska vända sig till om man blir utsatt för kränkningar och trakasserier. Enligt studien från Rise svarade hela 70 procent av de tillfrågade att de innan de började sina anställningar inte visste vem de skulle vända sig till om något inträffade. Sara Fallahi och Cajsa Jersler Fransson efterlyser processer och checklistor som tydligt visar var drabbade kan få hjälp. De menar att flera åtgärder måste vidtas för att öka tryggheten ombord och göra fartyg till arbetsplatser som både kvinnor och män vill söka sig till – och stanna kvar på.

– I höst hoppas vi kunna gå vidare med ett nytt forskningsprojekt inom det här området. Då vill vi utgå från hörnstenarna trygghet, inkludering och motivation och hitta åtgärder att koppla till dem. I den studien vill vi även inkludera männen eftersom de också drabbas av den organisatoriska och sociala miljön ombord, säger Sara Fallahi. **L S**

## Tips på hur du kan hantera och förebygga kränkande särbehandling ombord

### Praktiskt arbetsmiljöarbete för jämställd sjöfart

**Medarbetare:** Gör en kompiskoll! Var uppmärksam på exempelvis beteendeförändringar hos dina arbetskamrater och om någon hamnar utanför gemenskapen. Våga fråga hur hen mår och visa att du bryr dig. Öva upp ditt båtkurage genom att säga ifrån när en arbetskamrat blir illa behandlad. Det behöver inte alltid innebära en direkt konfrontation. Du kan också störa situationen genom att exempelvis byta samtalsämne eller spilla ut en kopp kaffe. Du kan även visa stöd genom att inte skratta med i dåliga skämt eller föra vidare skitsnack.

**Skyddsombud:** En bra dialog mellan dig och din närmaste chef gör det enklare att ha koll på läget i en arbetsgrupp. Som skyddsombud är det viktigt att du känner till vilka rättigheter och skyldigheter som följer med uppdraget och att du involveras när mål, rutiner och handlingsplaner för det förebyggande och främjande arbetsmiljöarbetet tas fram. Det finns också ett mervärde i att skyddsombud och chefer går utbildningar tillsammans för att kunna "tala samma språk" om arbetsmiljöarbetet ombord.

**Chefer:** Genom ditt ledarskap är du som chef en viktig förebild och normbärande ombord. Ta dig tid att vara närvarande och markera när du exempelvis observerar olämpligt beteende. Kränkande särbehandling ska självklart hanteras när det sker men det är viktigt att också arbeta förebyggande. Var uppmärksam på tillbud. Du behöver agera om du exempelvis märker att medarbetare inte hinner ta paus, irritationen ökar, det slarvas, vid ovälkomna sexuella anspelningar, tafsande eller andra nedvärderande beteenden. Ta hjälp av ditt skyddsombud, arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan.

**Arbetsgivare:** Som arbetsgivare har du det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och det är viktigt att det förebyggande arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet även omfattar bakomliggande orsaker till att kränkande särbehandling uppstår. Anställningsvillkor och besättningens sammansättning har betydelse för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Sträva efter kontinuitet i fartygens besättningar. Ha en långsiktig satsning för att rekrytera fler kvinnor. Skapa genomtänkta introduktionsprogram för nyanställda. Var tydlig med vart utsatta medarbetare kan vända sig och uppmuntra rapportering av kränkande särbehandling.

### Måste alla sjömän vara män?

**Främjande processer:** Dagens sjöfartsindustri erbjuder inte tillräckligt med säkerhet för nyanställda när det gäller social arbetsmiljö. Sjöfarten behöver hjälp att ta fram processer och checklistor så att alla ombord vet vart de ska vända sig om situationer med sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering uppstår.

**Psykologisk trygghet:** Den som inte känner sig trygg vågar inte ifrågasätta eller säga ifrån vilket i sin tur påverkar det systematiska säkerhetsarbetet. Framtida forskning behöver beskriva sambandet mellan jämställdhet, psykologisk trygghet och sjösäkerhet och erbjuda chefer de utbildningar de behöver för att stödja psykologisk trygghet ombord.

**Sjöfart fri från våld:** Kvinnor utsätts i stor omfattning för härskartekniker, trakasserier, sexistisk jargong, hot och våld. Som en reaktion lämnar kvinnor branschen, stannar och kämpar emot eller normaliserar dessa beteenden. Rederier kan stötta alla att medverka till en bra kultur och ta ansvar genom ett sjöfartsanpassat utbildningsmaterial som utgår från metoder för våldsprevention.

**En inkluderande arbetsmiljö:** Sjöfarten behöver förbättra arbetsplatskulturen som kännetecknas av strikta standarder och normer. Framtida forskning kan skapa nya insikter om hur normkritiskt tänkande kan uppnås genom tillämpning av kreativa metoder.

**Nätverk för kvinnor:** Upplevelser av ensamhet och brist på stöd gör det svårare att överbygga de hinder som kommer i ens väg vilket på sikt kan leda till att kvinnor lämnar branschen. Rederier och myndigheter kan införa stödjande strukturer som exempelvis nätverk eller mentorsprogram där kvinnor kan lyfta varandra, dela förbilder och förmedla karriärvägar i branschen.

**Livspusslet:** Svårigheten att kombinera jobb och familjeliv är den näst vanligaste orsaken (efter arbetsmiljön) till att kvinnor väljer att gå iland. Rederier kan underlätta genom ökad flexibilitet såsom anpassning av scheman, goda möjligheter att hålla kontakten med familjen, minskad arbetstid, tidvis landtjänstgöring samt förlängda behörigheter under graviditet och föräldraledighet.



# Allt fler kvinnor på chefsplats i Stena Line

Stena Line har som mål att 30 procent av alla ledande befattningar ombord och iland, ska innehas av kvinnor år 2022. Flera åtgärder med ledarskapsutbildningar och nya rekryteringsprocedurer har redan vidtagits och under året införs också ett mentorsprogram för nyanställda.

GÖTEBORG JUNI 2021

Sedan ett par år tillbaka är jämställdhet inkluderad i Stena Lines hållbarhetsstrategi. Som ett första mål inom det arbetet strävar bolaget efter en jämnare könsfördelning där det under 2022 ska vara 30 procent kvinnor på ledande befattningar. Målet omfattar alla verksamheter i de åtta länder där bolaget verkar och inkluderar såväl fartyg som färjeterminaler och företagsledning. Rederiets HR-chef, Margareta Jensen Dickson, leder jämställdhetsarbetet. Hon säger att hållbarhetsmålen tagits emot väl inom bolaget.

– Jag hade kanske förväntat mig en lite större skepticism när vi presenterade det här, men på det stora hela har responsen varit jättepositiv, säger hon. Det är möjligt att det finns kritik, men det är i så fall ingenting som når mig. Bland många yngre killar och tjejer uppfattar jag dessutom att man tycker att det här är en självklarhet, att det är så världen ser ut i dag.

## Våga ifrågasätta gamla mönster

För att uppnå målen vidtas en rad åtgärder. Vid nyanställningar görs det mer än tidigare för att få fram fler kvinnliga kandidater till tjänsterna och man låter en oberoende medarbetare på HR göra en första gallring av de tilltänkta innan rekryteringsbyrån går vidare med processen.

– Men vi gör inte avkall på kompetensen och vi ska fortfarande ha den mest lämpade kandidaten till tjänsten. Det handlar om hur vi värderar mångfald. Vi måste våga ifrågasätta gamla mönster

och våra, ibland omedvetna, värderingar, säger Margareta Jensen Dickson.

När pandemin slog till i mars förra året fick mycket av rederiets strategiarbeten läggas åt sidan för att fokusera på den omfattande omställning som rederiet genomgick. Margareta Jensen Dickson berättar att hon var orolig för att coronakrisen skulle göra det omöjligt att nå jämställdhetsmålen under 2022, men så verkar det inte bli.

– Många av dem som fick sluta hos oss eller blev permitterade när pandemin bröt ut fanns inom service och travel, där många kvinnor jobbar. Men när vi gjorde en mätning i början av året hade vi ändå 20 procent kvinnor i ledande befattningar och när vi gjorde en ny mätning härom-

veckan hade den siffran ökat lite till så vårt mål står fast.

Sedan i vintras är också strategiarbetet återupptaget och en hållbarhetsplan med flera åtgärder håller på att genomföras. Ledarskapet ska stärkas genom utbildning på alla nivåer. Ett internt kvinnligt nätverk – Women in maritime – har startat liksom ett mentorsprogram med ambitionen att alla nyanställda ska få en egen handledare.

– När det gäller mentorsprogrammet omfattar det alla nyanställda, både killar och tjejer och ombord såväl som iland. Vi kan inte lova att alla kommer kunna få en mentor direkt, men vi strävar efter det, säger Margareta Jensen Dickson.

## Lyfta fram förebilder

Ytterligare en del i bolagets jämställdhetsstrategi är att synliggöra de kvinnor som redan arbetar i bolaget. Att lyfta fram förebilder och visa att det som kvinna går att göra karriär inom sjöfarten.

– Man brukar säga You can't be what you can't see. Vi tror att det är viktigt att man lyfter fram kvinnor och visar att det är möjligt att lyckas som kvinna i vår bransch, säger Margareta Jensen Dickson.

Hon berättar att rederiet redan haft en markant ökning av andelen kvinnliga anställda. För fem år sedan var drygt 14 procent av Stena Lines chefer kvinnor. I dag är drygt 20 procent kvinnor och trenden verkar fortsätta uppåt. Att kvinnor vill och kan jobba inom sjöfarten är självklart, menar Margareta Jensen Dickson, men säger samtidigt att det kräver en större ansträngning att hitta kvinnor till vissa befattningar än till andra.

– Vi har en del utmaningar ombord på fartygen. Inom service finns det redan ganska många kvinnor men på däck och i maskin är det glesare. Ett av problemen är att relativt få kvinnor väljer att läsa till sjöbefäl. Där behöver vi jobba tillsammans med resten av branschen för att försöka få fler kvinnor att söka sig till sjöbefälsskolorna, säger Margareta Jensen Dickson. **L S**



Margareta Jensen Dickson, HR-chef på Stena Line. Foto Stena Line.

Karolina Kjellgren.  
Foto Alexander Donka

”Vi måste modernisera bilden av oss själva”

**Karolina Kjellgren, chef för Atlantraden hos Wallenius Wilhelmsen och ordförande i Wista Sweden, menar att sjöfartens framtid hänger på om branschen lyckas rekrytera fler kvinnor. Det gäller såväl i Sverige som globalt.**

**GÖTEBORG** JUNI 2021

Sjöfartens låga attraktionskraft bland unga är något som oroar Karolina Kjellgren. Hon konstaterar att varken kvinnor eller män i de yngre generationerna tycks särskilt lockade av branschen. Därmed riskerar sjöfarten att gå miste om den kompetens som kommer att behövas för att klara de omfattande omställningar som branschen står inför med utveckling av ny miljöteknik och ökad digitalisering.

– Om vi dessutom bara kan rekrytera personal ur halva befolkningen kommer vi få svårt att upprätthålla vår konkurrenskraft, säger Karolina Kjellgren. Ska vi behålla vår spetskompetens inom innovation och teknikutveckling måste betydligt fler än i dag vilja jobba inom shipping.

#### **Diversifierade grupper fungerar bättre**

Men det handlar inte bara om att få ett tillräckligt stort antal individer till branschen, menar Karolina Kjellgren. Det är också nödvändigt att kunna rekrytera fler kvinnor. Hon hänvisar till den forskning som visar att heterogena arbetsgrupper, med variation i exempelvis ålder och kön, presterar bättre än homogena grupper där deltagarna har likartad bakgrund och erfarenheter.

– Diversifierade grupper fungerar bättre,

mår bättre och får bättre resultat. De är mer innovativa och kreativa och det är just den kompetensen som sjöfarten behöver, säger hon.

Som ordförande i Wista Sweden (Women's international shipping and trading association) har Karolina Kjellgren också en uppfattning om hur det ser ut med jämställdheten inom branschen globalt. Någonstans mellan två och fyra procent av de som arbetar ombord är kvinnor och lägst andelen kvinnor är det inom driften. Hur den låga representationen av kvinnor inom branschen uppfattas skiljer sig dock mellan olika länder.

– En del ser inga problem alls, medan andra jobbar mer som oss och försöker rekrytera fler kvinnor. Även IMO (International maritime organization, red. anm.) har engagerat sig i frågan. Med stöd av Wista genomför de just nu en enkätstudie om kvinnor inom sjöfarten och Wista har sedan 2018 fått representationsstatus i IMO. På EU-nivå deltar Wista i Plattform for change, där hela transportsektorn gått samman för att försöka öka andelen kvinnor, säger Karolina Kjellgren.

#### **Branschen är på rätt väg**

Men även om det är ont om kvinnor inom sjöfarten, menar Karolina Kjellgren att

svensk sjöfart är på rätt väg. Inte minst på grund av samarbetet inom Vågrätt som hon tror på sikt kan bidra till en mer jämställd sjöfart. Vågrätt är ett branschgemensamt samarbetsforum som bildades 2018, efter sjöfartens metoo-upprop.

– Vågrätt är ganska unikt, både i Sverige och internationellt. Styrkan är att parterna arbetar tillsammans och att också managementnivån deltar, vilket är helt nödvändigt för att åstadkomma en förändring. Sedan kan man ju fråga sig varför vi inte kommit längre i vårt arbete, men jag tror vi måste vara beredda på att det här kommer ta tid. Det handlar om att förändra en kultur och då finns det inga genvägar, säger hon.

Viktigt i sammanhanget är både att förändra branschen, men också kommunicera ut en annan bild av den till övriga samhället, menar Karolina Kjellgren. Den stora mängden foton av piprökande män med skägg som dyker upp när ordet sjökaptän googlas, är inte överensstämmande med dagens sjöfart.

– Vi måste modernisera bilden av oss själva och visa upp den dynamiska och internationella bransch som sjöfarten faktiskt är, säger hon. **LS**

#### **Women's international shipping and trading association**

Wista är ett internationellt nätverk för kvinnor i beslutsfattande ställning inom sjöfarten. Det startade 1974 av en handfull kvinnliga skeppsmäklare i Tyskland, Nederländerna och Storbritannien och höll sin första konferens i Hamburg 1981. I dag har organisationen 3 000 medlemmar i över 50 länder. Wista Sweden bildades 1987 och har 115 medlemmar.

Rikard Engström, vd Svensk sjöfart:

# ”Det här är urtypen för något som inte är hållbart”

Vi har åt helsike för få kvinnor ombord och antalet fall av kränkningar och trakasserier är fullständigt oacceptabelt. Det säger Rikard Engström, vd i föreningen Svensk sjöfart. Men han tycker att branschen är på rätt väg med initiativ som Vågrätt och satsningar på jämställdhet i olika rederier.

GÖTEBORG JUNI 2021

**Genom åren har det gjorts ett antal åtgärder för att få fler kvinnor till sjöfarten, men fortfarande är andelen mycket låg inom driften ombord. Vad beror det på, tror du?**

– Det här handlar om att påverka en kultur och sådant tar tid. Vi har cirka 30 procent kvinnor som arbetar ombord, men det är väldigt ojämnt fördelat mellan olika segment och avdelningar, och det är åt helsike för få. En könsfördelning som är 50/50 kanske är en utopi, men vi måste sträva mot det målet.

## ”ALLA BERÖRDA BEHÖVER VETA HUR DE SKA AGERA OM NÅGOT HÄNDER”

**Enligt en forskningsrapport från i våras har över hälften av de kvinnor som jobbar till sjöss utsatts för kränkningar eller trakasserier. Hur ser du på det?**

– Oavsett hur många det rör sig om är varje fall ett för mycket och det är förstås fullständigt oacceptabelt. Det här är ur-

typen för något som inte är hållbart och det får direkt påverkan på arbetsmiljön, säkerhetsarbetet och ekonomin.

Men kränkningar och trakasserier är ett problem för hela samhället, inte bara sjöfarten. Samhället är hopplöst omodernt i det här avseendet och jag brukar säga att det som saknas är en grundkurs i folkvett.

**Enligt en annan forskningsrapport från i våras är det dubbelt så vanligt att kvinnor utsätts för kränkningar under sitt första arbete ombord jämfört med arbetsmarknaden som helhet. Vad tänker du om det?**

– Det är dåligt för alla inblandade. Naturligtvis för den som blir utsatt, men också för fartyget som helhet, rederiet och hela branschen.

**Arbetsgivarna har huvudansvaret för arbetsmiljön ombord. Tycker du att rederierna gör tillräckligt för att förebygga kränkningar och trakasserier och öka jämställdheten inom sjöfarten?**

– Min uppfattning är att det finns flera rederier som gör ett lysande arbete på det här området. Stena Line och Furetank är jättebra exempel. Men det finns mer att göra för att skapa en attraktiv bransch där både kvinnor och män vill arbeta.



Rikard Engström, vd i Svensk sjöfart.  
Foto Svensk sjöfart

**Som vadå?**

– Jag tror att information är en grundpelare i detta, vi måste synliggöra problemen. Alla berörda behöver veta hur de ska agera om något händer och den som utsätts behöver veta vem de ska anmäla till.

Sedan har vi arbetet i Vågrätt som fortsätter och där utmärker sig sjöfarten positivt. Många branscher drog igång aktiviteter under metoo-uppropen men de flesta klingade av efter några månader. I sjöfarten har vi fortsatt att arbeta med frågorna och det kommer vi nog behöva göra under lång tid framöver. Det här kommer ta tid, men jag tror att vi är på rätt resa. **L S**

# Evert Taube i all äramen...

Sjöfartens kultursällskap har funnits i snart 20 år. Sjöbefälens tidigare redaktör Benkt Lundgren, som också representerar Sjöbefälsföreningen i Kultursällskapets styrelse, berättar om tillkomsten och utvecklingen av sällskapet. TEXT BENKT LUNDGREN FOTO PRIVAT

STOCKHOLM MAJ 2021

Ingen yrkesbransch i världen har gjort ett så djupt kulturellt avtryck som sjöfarten. Man kan spekulera i orsakerna. För det första är det en bransch som funnits så länge mänskligheten kan blicka tillbaka. Sjö och hav har alltid varit det mest rationella sättet att bedriva handel och är det än i dag. Inget annat transportsätt kommer i närheten av sjöfartens kapacitet att frakta stora godsmängder med relativt liten miljöpåverkan. Antagligen har det också alltid varit det säkraste sättet, trots att så många fartyg förlit i naturens obarmhärtiga stormar. Till för bara några hundra år sedan var transporter på land fruktansvärt besvärliga. Problem som rövare och proviantering fanns för all del även till sjöss, men landtransporterna var definitivt långsammare och drabbades i större utsträckning av plötsliga oförutsedda hinder.

Men det kanske främsta skälet till sjömanskulturens framväxt är det äventyrliga inslaget. Till för mindre än 100 år sedan var sjöfarten det enda sättet för människor att besöka lite mer avlägsna delar av jordklotet. Det lade grunden för allsköns spännande reseskildringar – både verkliga och hopfantiserade. Naturligtvis omgärdades detta av ett överdrivet romantiskt skimmer som dolde att sjömanslivet oftast var ett fruktansvärt slit, något som beskrevs utförligt i en artikel av Fredrik Borneskans i SB nr 1/2021.

Vid sidan av sjömanslitteraturen har sjöfarten gett upphov till massor av musik,

och de hänförande sjö- och havsvidderna har bidragit till en rik konstskatt.

## Firar 20-årsjubileum

Att sjöfarten som, så vitt vi vet, enda bransch har ett eget kultursällskap är därför helt naturligt. Nästa år firar Sjöfartens kultursällskap 20-årsjubileum. Sällskapet samlar självfallet alla delar av sjöfarten. I styrelsen finns representanter för sjöfack, arbetsgivare, Sjömanshusstiftelsen, sjöfartsinriktade bokförlaget Breakwater, sjöhistoriska föreningen Läns pumpen, Stockholms sjöfartshotell, Sjömansservice och sjöfartssektionen på Chalmers. Sedan ett par år samarbetar sällskapet med det militärhistoriska förlaget Pennan & Svärdet, som också är representerat i styrelsen.

En av initiativtagarna till bildandet 2002 har sin dagliga syssla på Skeppsmäklar-föreningen, Berit Blomqvist. Det hela började dock flera år tidigare.

– Någon gång i slutet av 90-talet, när jag jobbade på Sjöfartsforum, stötte jag av en slump på B&N:s informationschef Inga-Lill Fredly, berättar Berit.

Hon hade besökt bokmässan i Göteborg och var så besviken över att hon inte hittade några böcker om sjöfarten. Då väckte idén att starta en separat monter med sjöfartslitteratur. Det gjordes då som en avdelning inom Sjöfartsforum, Sjöfartens kulturkommitté. Bland de som var med från början kan nämnas Sjöfolksförbundets tidigare ordförande Anders Lindström och redaktörerna för Sjöfartstidningen och Sjömannen Thorsten Rinman respektive Lennart Johnsson.

– Vi gav ut Sjömansboken och Sjömansboken II, två novellsamlingar, och arrangerade en novelltävling. När juryn enats om vilket bidrag de tyckte var bäst, ville jag ändå kolla med någon erfaren sjöfartsperson om innehållet var realistiskt. Jag skickade texten till Staffan Strive, som då var driftchef på B&N. Han svarade att innehållet inte bara var realistiskt utan han visste vem befälhavaren var som förekom i novellen! Den byggde alltså på verkligheten.

Novellen hette ”I dimman” och var Mikael Espings debut som författare. Många år senare gav han ut romanen Sailors grave, som recenserades i nr 8/2014 av Sjöbefälen.

## Fick ekonomiska problem

Strax efter millennieskiftet fick Sjöfartsforum ekonomiska problem och började se Kulturkommittén och framför allt montern på bokmässan som en alltför hög kostnad. Detta blev grunden till att Kultursällskapet bildades, och det har sedan dess ansvarat för montern, som successivt vuxit både i storlek och innehållsligt – naturligtvis med ett trist undantag för fjolåret, när hela bokmässan ställdes in. Sjömanshusstiftelsen är sedan sällskapets bildande dess huvudsponsor.

Under cirka 10 år innehades ordförandeposten av Karl-Erik Finnman, mångårig styrelseledamot i Maskinbefälsförbundet/Sjöbefälsförbundet, under åren 2000–2004 tillika ordförande även i det förbundet.

– Tyngdpunkten i arbetet låg på bokmässan, men vi hade även andra aktiviteter som filmvisning, berättar Karl-Erik. Ett par gånger fyllde vi biosalongen, en gång var det dubbla köer ute på gatan för att komma in! Det var Maj Wechslemanns film om Svenska Amerikaliniern. Jag har aldrig varit med om något liknande.

Ett par år senare fick sällskapet en förhandsvisning av Mats Arehns film ”Kocken” med Kjell Bergqvist i huvudrollen.



Övre bilden: Ove Allansson från det framträdande som kom att bli hans sista på bokmässan.

Till höger: Mikael Wiehe fick SEKO:s kulturpris i Sjöfartsmontern på bokmässan.

Undre bilden: Sjöfartsmuseet i Helsingör som besöktes i samband med ett årsmöte.



Övre bilden: Musikgruppen KAL har underhållit i Sjöfartsmontern många gånger.

Undre bilden: Sjöfartsmontern på bokmässan har besökare i alla åldrar.



Efter Karl-Erik övertog Berit Blomqvist ordförandeskapet för att vid senaste årsskiftet lämna över till ovanstående Staffan Strive. Staffan porträtterades i SB nr 1/2021.

### Ove Allanssonsällskapet

Om Evert Taube är en central figur när det gäller musik om sjömanslivet, kan man säga att Ove Allansson spelar en motsvarande roll för sjömanslitteraturen.

Redan på Sjöfartsforums tid arrangerades en författarkurs på Marstrand, där Ove var lärare. När han avled för några år sedan var det några, med Anders Lindström i spetsen, som grundade Ove Allanssonsällskapet, som Kultursällskapet har ett nära samarbete med. På samma sätt hoppas man snart ha ett nära samarbete med Bokanjärerna, som haft en mer uttalad ambition att underlätta för sjöfolket att ge ut egna sjöskildringar.

Sällskapet har haft åtskilliga andra aktiviteter genom åren, och medlemmarna ser liksom alla andra människor i världen i dag otåligt fram emot när förhållandena kan normaliseras och människor träffas igen. **BL**

*Medlemskap i Sjöfartens kultursällskap kostar 250 kr om året, som sättes in på bankgiro 231-6891. Glöm inte ange namn, postadress och e-postadress.*

# Equality on board still a long way off

Many attempts have been made to improve equality in the shipping industry and attract more women. Unfortunately, the proportion of women employed on board remains low and two research studies from the spring show that discrimination and harassment of women is still widespread on ships. TRANSLATED BY ALAN CRAMER

From time to time there are demands for more equality and no more discrimination or harassment in the shipping sector. Many initiatives have been taken to increase equality, including surveys on discrimination and harassment, training, student lectures and recruiting campaigns, but they have not succeeded in increasing the number of women who choose to work at sea. One researcher who has taken a closer look at equality in shipping is Cecilia Österman from Linnaeus University. She believes that the failure to improve equality in shipping is largely due to poor coordination and a lack of systematic work.

“There are many isolated successes and good initiatives, but there is no infrastructure that brings them all together,” she says, “and nothing drives them forward. On top of that, there seems to be this idea that equality is so obvious that you no longer need to discuss it, that it will sort itself out, but we have seen so many times before that this just doesn’t happen.”

One problem area for women seafarers is discrimination and harassment. This was clearly shown in a film produced during the maritime MeToo campaign, #låttaankar, in which a large number of women testified to a wide range of bad behaviour, from insulting comments to outright abuse. Cecilia Österman’s study, Praktiskt arbetsmiljöarbete för jämställd sjöfart (Practical health and safety work for equality in shipping), which was published this spring, includes a compilation of international scientific literature over a period of 25 years on discrimination and harassment. It shows that more than half of woman seafarers (and 8-25% of all seafarers) have been victims of such abuse, and these figures have not changed over the two decades since the first survey was conducted.

“It covers everything from subtle comments and exclusion, which is bad enough, to outright violence,” says Cecilia Österman,

who conducted the study with her research colleague, Magnus Boström. “This is a structural problem that affects everybody in shipping and benefits nobody”

## A result of the work situation

The compilation also shows that a majority of the perpetrators are either managers or supervisors: the same people who are responsible for health and safety on board and who are supposed to act if anything untoward takes place. Cecilia Österman says that this is naturally very worrying, but at the same time she does not believe that the root of the problem really lies with the individuals involved.

“I think it’s a result of the officers’ work situation. From our research we know that discrimination often takes place in organizations with unclear norms, high workloads and people who are uncertain in their professional role.”

“Officers may also be trained with a certain style of banter and believe they are expected to act in a certain way,” she continues. “Sometimes I hear trainee officers talking about these issues after just a few months of work, who say, ‘Yes, but that’s what it’s like at sea.’ It’s quite depressing. There are others who say they thought it would be even worse – meaning that shipping already has a bad reputation.”

This spring, a research report entitled, Rekrytering till sjöfarten – måste sjömän vara män? (Recruitment to shipping – must seafarers be men?) was carried out at the Rise research institute. It describes how the social climate on ships puts women off a career in the maritime sector. The study includes a questionnaire answered by 348 women who are working or have worked at sea. Of the respondents, 77% said that they experienced discrimination or harassment on board directed either toward themselves or a colleague, varying from occasional patronising tones to threats or

violence over a long period of time. During their first job at sea, 20% of the women in the study said they had been subjected to different forms of discrimination, which is ten percentage points more than women in the labour market overall.

“There are very many people in the shipping sector who feel that they have been discriminated,” says Sara Fallahi, lead researcher of the project at Rise. “In our material, we also saw that younger women are more likely to report such events than older ones, which may indicate a process of normalization; after a few years at sea, you get accustomed to it and think it’s OK, while those who have not got used to it quit their jobs.”

## The industry need to be more flexible

According to the Rise report, the most common reason for women leaving their jobs on ships was dissatisfaction with the work environment after the corona crisis, and in third place after discrimination was their family situation. Many women decide to go ashore when they have children and to persuade more of them to stay, the shipping industry needs to become more flexible, according to Sara Fallahi.

The industry needs to take an overall approach to equality work to achieve any success, says Cecilia Österman. Goals must be clearer and measures must be more structured, with direct links to the goals. Equality work must start with the organization ashore, with clear decisions that are communicated to the rest of the organization, including the personnel at sea.

“The main responsibility for health and safety on board is with the employer. It is not a voluntary situation for employers to work with these issues; the law demands that they do so,” she says.

At the same time, it seems to be unclear where women should take their complaints if they are victims of discrimination or harassment. Sara Fallahi and Cajsa Jersler Fransson are calling for processes and checklists that clearly show where victims can get help, and they believe that more measures must be taken to increase security on board in order to make ships attractive workplaces for both women and men.

This is a translation of the article  
on page 22-24.



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 2021, 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

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

Maj-Britt Eriksson – 08-518 356 70

Elaine Estrela Moura – 08-518 356 80

### Expeditionen i Stockholm

Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress

Flygfältsgatan 8 B Skarpnäck

Telefon 08-518 356 00

Expeditionstid 8.00–16.00

lunchstängt 11.30–12.30

E-post [sbf@sjobefal.se](mailto:sbf@sjobefal.se)

Internetadress

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

Bankgiro 332-1478

### Expeditionen i Göteborg

Kungssportsavenyen 3

411 36 Göteborg

Telefon 031-12 80 50

## Allmän e-postadress: [sbf@sjobefal.se](mailto:sbf@sjobefal.se)

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

## Vill du komma med på sändlistan

för föreningens nyhetsbrev och annan information? Skicka din egen e-postadress till [sbf@sjobefal.se](mailto:sbf@sjobefal.se) och meddela detta!

## Frågor om försäkringar?

Wavelink Försäkringsförmedlare – [www.wavelink.se](http://www.wavelink.se)

Christer Carlsson – 0761-45 54 00

Jenica Rhodes – 0761-45 00 99

Madeline 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**

Per Westergren  
tel 073 063 77 55 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  
tel 0702-18 31 02

**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@portulea.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  
e-post: fackrep.resselrederi@gmail.com

**SAND & GRUS AB JEHANDER**

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

**SJÖFARTSVERKET/LOTSAR**

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

**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 Ravald (kontaktperson)  
tel 0733-99 90 56, e-post kaptentr@hotmail.com

**STYRSÖBOLAGET**

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

**SVENSKA ISBRYTARFLOTTANS FACKKLUBB**

Fredrik Bengtsson  
tel 070-930 76 46, e-post isbrytarklubben@sjobefal.se

**SVITZER SVERIGE**

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

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

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

**TERNTANK**

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

**TT-LINE**

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





# DET ÄR HÖG TID ATT BOKA DIN STCW-KURS!

BOKA DIN PLATS REDAN NU  
[WWW.OMC.NU](http://WWW.OMC.NU)

Välj att göra det hos oss som är en **ideell förening** med över **20 års erfarenhet** av att utbilda i att rädda liv till havs och ombord.

**Professionella instruktörer** som alla har egen arbetslivserfarenhet inom sina respektive yrkesområden. Väl tilltagna övningsområden för **brand, sjukvård och vatten** samt med väl utarbetade rutiner för att du skall känna dig trygg i tider med Covid-19.

Om du väljer att utbilda dig på Öckerö, passa då på att bo på vårt kurshotell vid havet. Somna gott med vetskapen om att ditt val av oss som ideell förening gör att **varje krona går tillbaka** till att **fortsatt utveckla vår kursverksamhet för ökad säkerhet** för dig som har havet som arbetsplats.



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