

# sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 2 MARS 2020 ÄRGÅNG 9

TEMA

## MASKINBEFÄL PÅ KURS

- MÅLET ÄR ETT BRA LAGARBETE
- BÄTTRE KOMMUNIKATION GER FÄRRE OLYCKOR

REPORTAGE MERCY SHIPS

**Överstyrman  
Ulf Ström  
ger av sin tid**

INTERVJUN SJÖLOG

**De räddade mässan**

NYHETER

**Skatteverket kräver  
sjömän på miljoner**

KULTUR

## FOTOTÄVLINGEN

SVERIGE KAMMADE HEM 3 AV 5 PRISPLATSER

# Ge bästa möjliga villkor till den blågula flaggan!

MARS

I förra numret av tidskriften informerade vi om att Skatteverket lämnat besked där de hävdar att ett stort antal av våra medlemmar ska anses vara skattskyldiga i Sverige trots att de uppfyller reglerna i inkomstskattelagen. I detta nummer återfinns en insändare där en av alla utsatta dessutom beskriver att de blivit uthängda av pressen. Sjömän utges för att vara skattesmitare och att de skulle använda sig av skatteparadis för att komma undan skatt.

Någon önskar uppenbarligen att svenska sjömän och svenska redare inte ska ha några möjligheter att arbeta under utländsk flagg med normala internationella villkor. Med de ambitioner som regeringen gick ut med, både innan och efter valet, att fler skulle vara i arbete gäller uppenbarligen inte inom sjöfarten. Om Skatteverket med hjälp av, eller på order av, våra politiker nu

ska försöka döda möjligheten att använda sig av utlandsavtalet så måste de rimligen göra någon satsning i andra änden. Våra politiker måste i princip omedelbart ge bästa möjliga villkor till den blågula flaggan.



MIKAEL HUSS

Detta har vi i Blå Tillväxt försökt förklara för våra politiker och regeringen, vi tar kontinuerligt fram aktuella siffror och händelser i omvärlden. Så sent som sista veckan i februari var parterna i Blå Tillväxt på Infrastrukturdepartementet och talade med Tomas Eneroth. Vi tog återigen upp våra frågor och ministern lovade att framföra detta under budgetförhandlingarna. Sverige har ju egentligen mycket goda förutsättningar för att kunna vara en stor och stark sjöfartsnation bara vi får våra politiker att göra något. Problemet är att allt händer för sakt, vi riskerar att förlora ännu mer.

Mitt upp i arbetet med att berätta för politikerna vad som behöver göras har vi avtal som ska omförhandlas och en

kongress som ska förberedas. Vi har träffat Almega, som representerar arbetsgivarna i skärgårdstrafiken, i något som vi kallar kansliöverläggningar. Det innebär att vi sätter datum för förhandlingar och informerar varandra om vilka punkter som vi önskar ta upp när förhandlingarna väl kommer igång. Från vår sida yrkar vi bland annat på bättre ersättningar då du får rycka in med kort varsel eller köra utanför schemat. Vår andra motpart är Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Sarf, och där har vi inte ens börjat med kansliöverläggningar.

Våra internrevisorer har varit inne på vårt kontor och räknat röster till kongressvalet. Det blev lite komplicerat eftersom styrelsen har beslutat att även de som ej uppgett sina e-mailadresser skulle få rösta. Det blev då i princip tre olika röstningsförfaranden och tre rösträkningar. Nu har vi ett resultat, samtliga som fått tillräckligt med röster för att bli ordinarie ombud på kongressen har fått en inbjudan till kongressen. Det är viktigt att de som har förhinder och tyvärr måste lämna återbud meddelar förbundet detta så snart som möjligt så att kansliet kan skicka inbjudan till de som står på reservplats.

Den ordinarie motionstiden har avslutats och kansliet håller på att sortera och ge ett utlåtande så att styrelsen kan besvara motionerna efter bästa förmåga. De motioner som kommer in för sent kan ändå komma att behandlas, om kongressen så beslutar. Detta innebär alltså att du som har kommit på något som behöver lyftas upp och ventileras fortfarande kan skriva och hoppas att kongressen tar upp frågan. Kansliet jobbar för högttryck med alla förberedelser och vi försöker hålla alla informerade om vad som händer både avseende förhandlingarna och kongressen.



Blå Tillväxt träffar infrastrukturministern för att lyfta de prioriterade frågorna för sjöfarten.





## sjöbefälen Nr 2

### 04 Nyheter

“En häxjakt på sjömän”  
Handelsflottan stabiliseras  
Nya tidens arbetsmiljöproblem  
Corona – det nya viruset

### 12 Fackligt

När sympatiätgärder var arbetsgivarnas bästa vapen  
Vice ordförande har ordet

### 14 Reportaget: Mercy ships

Möten mellan människor med olika förutsättningar

### 18 Intervjun: Sjölog

Christian Rehnholm och Fredrik Wass räddade Sjölog

### 22 Tema: Maskinbefäl på kurs

Stenas maskinbefäl får gå ledarskapskurs  
Målet är ett bra lagarbete  
Bättre kommunikation ger färre olyckor

### 32 Kultur/historia: Fototävling

Norge och Sverige tog hela prisbordet

### 34 In English: Engineer officers attends course

Stena's engineer officers attends leadership course



“I stormvejr” – Guðmundur Guðmundsson, Båtsman, trålaren Frosti är en av bilderna som fick juryns hedersnämmande.



Utkommer med åtta nummer per år  
Prenumeration 350 kr/år inkl moms  
Årgång 9 Utgivningsdag 13 mars 2020

**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** På femteplats i fototävlingen kom “Slaget om gemen” tagen av Dan Deshayes, 1:e fartygsingenjör, *Ternholm*

**TS-kontrollerad upplaga** 6 400 ex.

# ”En häxjakt på sjömän”

Sjöbefälsföreningens bemanningsbolag NOS, Nordic Oriental Shipmanagement, har blivit utsatt för en skatterevison. Skatteverket ifrågasätter om NOS verkligen är ett riktigt bemanningsbolag.

– Om inte NOS ska anses vara ett bemanningsbolag då vet jag inte vilket bolag som skulle vara det, säger Christer Themné, vd för NOS. TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF



Mikael Huss

**STOCKHOLM** FEBRUARI 2020

Bemanningsbolaget NOS bildades på 80-talet av tre svenska rederier, ICB, Frontline och Nordsjöfrakt, sedermera Transatlantic. De ville få samordningseffekter och bildade NOS som ett bemanningsbolag. ICB och Frontline köptes senare upp utomlands och Nordsjöfrakt fortsatte att driva bolaget själva med både egna fartyg och externa rederier som uppdragsgivare. Men runt år 2000 hade B&N Nordsjöfrakt omvandlats till Transatlantic och NOS blev en udda fågel i rederiet.

– Transatlantic kom till oss, dåvarande Sjöbefälsförbundet, och ville lägga ner NOS och säga upp de anställda, cirka 30 personer. Men istället för att inleda uppsägningsförhandlingar så frågade vi om vi fick köpa bolaget. Vi drev redan då SMBF Service AB och kunde hitta samordningsvinster mellan de två bolagen. Tanken var att avveckla NOS i en långsam takt genom naturliga avgångar, för att slippa säga upp folk, säger Mikael Huss, vd för Sjöbefälsföreningen.

– Men när vi hade kommit ner till 18 anställda så kom en gammal kund och önskade hjälp med bemanning, fortsätter han. Då fick vi helt plötsligt nyanställa folk, och var som mest uppe i 50 anställda.

## 2012 började det hända något

Allt fungerade bra, och hade kunnat göra så. Men år 2012 började det hända något. Sjömännen som arbetade i NOS, gick, precis som många andra bemanningsbolag inom sjöfarten, på det så kallade utlandsavtalet. Utlandsavtalet bygger på det som kallas för 183-dagars regeln, som återfinns i inkomstskattelagen, 3 kap 12 §. Den inne-

bär i korthet att om du uppfyller tre krav så blir du skattebefriad i Sverige. Detta är en förutsättning för anställningen eftersom lönerna är nettolöner, det vill säga, de är satta på en sådan nivå att det inte är tänkt att skatt ska dras från dessa. De tre kraven är: den anställda ska vara ombord på ett utländskt fartyg som huvudsakligen går i oceanfart, den anställda ska vara utomlands i minst 183 dagar under en tolv månadersperiod och arbetsgivaren ska höra hemma i ett EU-land.

## ”Helt plötsligt började Skatteverket ompröva tolkningar som tidigare varit vedertagna.

– Helt plötsligt började Skatteverket ompröva tolkningar som tidigare varit vedertagna. De har ändrat tillämpningen av begreppet oceanfart, de har gått från att räkna med alla dagar utomlands till att räkna bort kursdagar och resdagar och nu har de även börjat ompröva begreppet arbetsgivare, säger Mikael Huss.

## Begreppet är inte definierat i lagen

I en egen bedömning av ”Begreppet arbetsgivare i oceanfartsregeln” skriver Skatteverket att ”Av lagtexten i 3 kap 12 § IL framgår att arbetsgivaren ska finnas inom EES. Vad som avses med arbetsgivare finns inte definierat i IL.” Därför har de själva definierat begreppet: ”det primära är att fastställa vilket företag som

bär ansvaret eller risken för arbetet. Om omständigheterna pekar på att det verkliga arbetstagarförhållandet inte motsvarar det formella anställningsförhållandet kan följande omständigheter beaktas för att fastställa om uppdragshållaren eller uthyraren är den verkliga arbetsgivaren: vem som har rätten att instruera arbetstagaren, vem som kontrollerar och har ansvar för platsen där arbetet utförs, om ersättningen till uthyraren beräknas på grundval av använd tid eller det finns på annat sätt ett samband mellan denna ersättning och arbetstagarens lön, vem som ställer verktyg och material till arbetstagarens disposition, vem som bestämmer antalet arbetstagare och deras kvalifikationer, vem som har rätt att välja vem som ska utföra arbetet och vem som har rätten att avsluta kontraktet med arbetstagaren, vem som får vidta disciplinära åtgärder, vem som bestämmer semester och arbetsschema.”

– Det säger sig självt att ett bemanningsbolag inte kan ansvara för platsen där arbetet utförs, tillhandahålla verktyg eller bestämma över vem som ska utföra arbetet eller antalet arbetstagare. Det faller på sin egen orimlighet och blir bara ett bevis för att Skatteverket vill slå undan benen för internationell bemanningsverksamhet. Om vi ska uppfylla de kraven, varför ska de då inte också gälla för stora svenska bemanningsbolag, som Manpower och Academic work? undrar Mikael Huss.

## Skatteverket har inte hittat några fel

I NOS fall handlar det om att vissa av de anställda har varit uthyrda till Ocean Rig AS, med huvudkontor i Norge, men som har fartyg under Marshall Islands- och Bahamas-flagg. Precis som vilket beman-

ningsbolag som helst så har NOS haft ett avtal med Ocean Rig, alla löner och ersättningar har betalats ut av NOS, som även har tecknat försäkringar. NOS har alltså haft det fulla arbetsgivaransvaret och stått för arbetsgivarrisken.

– Skatteverket har gått igenom NOS räkenskaper och nu har de avslutat revisionen utan att ha hittat några fel. Trots det vill Skatteverket få det till att NOS inte är en äkta arbetsgivare och att anställningen istället är i något brevlådeföretag på Marshall Islands, utan att definiera vilket. Därför har de nu gått på de enskilda anställda och kräver dem på kvarskatt.

”Det här är människor som har gjort allt för att följa reglerna och göra rätt och nu får de sälja hus och hem för att ha råd att betala sina skatteskulder.

De går fem år tillbaka i tiden, och kräver att de anställda måste betala både själva skatten, men även en straffskatt, vilket gör att den totala summan blir flera miljoner.

#### Hjälper till att överklaga

NOS har numera ingen bemanningsverksamhet längre, men hjälper ändå sina före detta anställda att överklaga de här skattebesluten till Förvaltningsrätten.

– Skatteverkets agerande är helt galet. NOS har varje år anmält in till Skatteverket och fått preliminära skattebesked som säger att ingen skatt ska dras. De anställda har fått slutskattebesked varje år, utan påförd skatt. Sen kommer Skatteverket helt plötsligt och tolkar om de regler som har gällt, och dessutom fem år tillbaka i tiden. Det här är människor som har gjort allt för att följa reglerna och göra rätt och nu får de sälja hus och hem för att ha råd att betala sina skatteskulder. Det här är ett maktmissbruk utan dess like och känns mest som en häxjakt på sjömän, säger Mikael Huss. **SC**

## Före detta anställd i NOS: "Vi har haft ett lagligt avtal"

Vårt skatteärende som anställda i Nordic Oriental Shipmanagement har nu kommit ut till media. Göteborgsposten skriver följande rubrik och ingress på sin internetupplaga;

*"Skattesmäll på miljoner för göteborgska sjöbefäl"*

*"Två sjöbefäl från Göteborg, knutna till fackförbundet Sjöbefälsföreningens bemanningsföretag, försökte undgå skatt för flera miljoner kronor via löneutbetalningar från en utländsk koncern i ett skatteparadis. Ett skenupplägg, hävdar Skatteverket – och kräver sjöbefälen på 7,5 miljoner kronor i skatt, inklusive skattetillägg."*

Jag reagerar starkt på detta och vill uttrycka min egen uppfattning som jag är säker på delas av alla berörda befäl. Det har aldrig varit någon fråga om att smita från skatt och jag vill att ni kommunicerar detta klart och tydligt för media, Skatteverket och förvaltningsrätten. Vi har haft ett lagligt avtal och arbetat utefter detta för att utföra exploatering efter olja och gas. Om media (Göteborgsposten) njuter yttrandefrihet varför använder de då inte den yttrandefriheten på ett klokt sätt och tänker efter vad de skriver? "Försökte smita undan"... Detta är inte kvalitetsjournalistik. Det är osanning.

Om nu Skatteverket anser att Nordic Oriental Shipmanagement varit ett bulvanföretag, vad är då alla andra bemanningsföretag? Varför tar Skatteverket upp Nordic Oriental Shipmanagement till prövning och inte Manpower och andra väl etablerade bemanningsföretag? Då är väl alla bemanningsbolag bulvanverksamhet? Vidare så krävdes det internationell besättning för att driva den verksamhet som Ocean Rig gjort. All nödvändig kompetens finns inte hos en och samma arbetsgivare. Att kräva fungerande infrastruktur men samtidigt slå undan benen som håller den uppe är något som myndigheter, regering och politiker inte får göra om ett samhälle ska fungera.

Sedan undrar jag över Skatteverkets hållning när de utfört en kontroll. Om man nu utför en kontroll och samtidigt uppdagar i sitt tycke fel, varför försöker man då inte i samförstånd komma tillrätta med felet? Istället bestämmer de sig för att omedelbart slå arbetstagare sönder och samman. Det ligger inte i ett myndighetsutövande att göra så enligt min mening. Så kan man göra om man uppdagar utstuderat fusk (ej deklarerat till exempel) eller om man trots en kontroll med varning noterar fusk. Jag arbetar hederligt och jag begär att jag blir behandlad som en arbetare och inte som en kriminell. Som sjömän är vi även ensamma om man jämför med landbaserade yrken. Detta gör oss väldigt utsatta för allt runt omkring oss. Ombord på fartyg är vi starka, men det hjälper oss inte nu när vi är hemma och får möta en illvillig myndighet.

Undrar även hur det ska fungera med Svensk Sjöfarts tillväxtarbete när Skatteverket aggressivt försöker utföra övergrepp på de som arbetar i näringen och slår sönder de möjligheter vi har att jobba under utländsk flagg? Detta är något som bör tas med för utvärdering under arbetets gång. Förstår varför näringen flyr landet. Ska det fortsätta så här kan man ju lika bra gå iland för gott då tilltron till myndigheten inte finns.

Bästa hälsningar/ Lars-David Bergmark



# Handelsflottan stabiliseras

Sjöfartsstödet har stor betydelse för svenska rederier och 2018 stabiliserades antalet svenskregistrerade fartyg efter flera års nedgång. Däremot blev det färre styrmän och tekniska befäl på svenska fartyg medan antalet befälhavare förblev oförändrat. Det här visar en rapport från Trafikanalys. TEXT LINDA SUNDGREN

Trafikanalys senaste rapport om svensk sjöfarts ekonomiska tillstånd tyder på en stabilisering bland rederierna. De senaste årens dalande trend har planat ut och vinstmarginalen ökade med två procent mellan 2017 och 2018. Men beroendet av sjöfartsstödet är fortsatt stort. År 2018 utgjorde sjöfartsstödet tio procent av rederiernas omsättning och om det försvann skulle omfattande förändringar krävas.

– Vi tror att det som ligger närmast till hands om sjöfartsstödet drogs in skulle vara att flytta verksamheten utomlands. Det finns flera andra länder som också har sjöfartsstöd där man skulle kunna etablera sig. De rederier som hade valt att stanna skulle tvingas kostnadseffektivera ännu mer än vad de redan har gjort, säger Björn Olsson vid Trafikanalys som står bakom rapporten.

## Tanksegmentet går bäst

Mest beroende av sjöfartsstödet är de rederier som verkar inom de segment som har lägst lönsamhet, som torrlast och färjetrafiken. Mest välmående är rederier inom tank.

– Att det går bra på tanksidan beror nog i alla fall delvis på de ökande transporter av nya och renare bränslen.

Sjöfartsstödet, även kallat nettolöne-modellen, infördes 1996 för att stärka den

svenska sjöfartsnäringens konkurrenskraft. Stödet innebär att rederier kan få tillbaka skatt och arbetsgivaravgifter för sina ombordanställda.

Under 2018 beviljades 41 rederier sjöfartsstöd och de fick tillsammans dela på 1,43 miljarder kronor vilket var ungefär lika mycket som året innan. Samtidigt visar Trafikanalys rapport att den fleråriga trenden med allt färre fartyg under svensk flagg kan vara bruten. I slutet av 2018 fanns 318 svenskregistrerade fartyg om minst 100 brutto, varav 129 var på 500 brutto eller mer. Det var en ökning med 13 fartyg jämfört med året innan. Den sammanlagda tonnagemängden var dock i stort sett oförändrad.

Bland de nordiska länderna ligger den svenska handelsflottan i botten, strax efter Finland som bara har marginellt större inhemskt tonnage. Den norska flottan är ungefär fyra gånger så stor som den svenska medan Danmark ligger långt före samtliga övriga länder, inklusive Norge. Sedan 2012 har Danmark ökat sitt tonnage med 80 procent, medan Sverige och Finland minskat med 20 procent.

– Att Danmark har en sådan positiv utveckling skulle kunna bero på att de har en helt annan attityd till sjöfarten än övriga nordiska länder. Deras sjöfart utgör

en större andel av hela deras industri och kanske är man mer lyhörd och har en högre servicegrad gentemot rederierna där, säger Björn Olsson.

## Vikande trend på befälssidan

När det gäller antalet ombordanställda på svenska fartyg syns en vikande trend på befälssidan. Mellan år 2017 och 2018 var antalet befälhavare i stort sett oförändrat, medan styrmän och tekniska befäl minskade med fyra till fem procent. Med tanke på att antalet fartyg under samma period ökade, skulle personalminskningen kunna bero på någon form av effektivisering, säger Björn Olsson:

– Det kan vara så. Vi ser i alla fall ingenting som tyder på att de svenska befälen skulle ha ersatts med utländska.


Det genomsnittliga antalet ombordanställda på svenskregistrerade fartyg under 2018 var 3 049 personer per dag. Andelen anställda med utländskt medborgarskap minskade från 24 procent 2017 till 22 procent 2018. Det innebär att även om den totala mängden svenska ombordanställda minskade något under 2018, ökade andelen svenska ombordanställda. Resultaten i rapporten Sjöfartsstödet effekter 2018 baseras på 31 av de 41 fartyg som beviljades sjöfartsstöd under 2018. **L S**

## Sjöfartsstödet har försämrats

Vid årsskiftet försämrades sjöfartsstödet genom en sänkning av återbetalningen till rederierna från 100 procent till 99 procent. Minskningen gjordes som en delfinansiering av tonnageskatten. Parterna inom Blå tillväxt – som består av Sjöbefälsföreningen, Seko sjöfolk och Svensk sjöfart – kräver att sjöfartsstödet återställs till 100 procents återbetalning.

Career Event är rekryteringsmässan för studenter och företag inom sjöfart- och driftnäringen. Mässan är öppen för alla och erbjuder en unik möjlighet att knyta nya kontakter. Varmt välkommen!

Vid frågor kontakta Daniel Pettersson  
projektledare@careerevent.se

 careerevent.se  
www.careerevent.se

  careerevent



Sjöfartshögskolan  
Kalmar  
1 april 2020

Career **20**  
Event **20**

# APROPÅ SKÄRGÅRDSTRAFIKEN I STOCKHOLM:



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

# Nya tidens arbetsmiljöproblem



Ombudsman Lennart Jonsson höll föredrag på Sjöfartshögskolans arbetsmiljödag.

För många år sedan var de största arbetsmiljöproblemen ombord snarlika de som fanns i industrin på land. Särskilt i maskin ombord fick personalen utstå både buller och hälsovådlig luft. Även om dessa problem inte helt eliminerats, så har åtskilligt hänt i positiv riktning.

TEXT BENKT LUNDGREN FOTO TED BÅGFELDT

**KALMAR** JANUARI 2020

I dag handlar dålig arbetsmiljö ombord ofta om det sociala samspelet – eller bristen på sådant samspel. I dagens slimmade besättningar har nämligen ensamheten blivit ett växande problem, som kan leda till ren depression.

Bland annat detta togs upp på arbetsmiljödagen för förstaårsstudenterna på Sjöfartshögskolan i Kalmar i januari. Talarna representerade ett brett spektrum av sjöfartens parter och myndigheter.

Ett annat psykosocialt arbetsmiljöproblem är mobbning och sexuella trakasserier. Det sistnämnda började uppmärksammas för fem år sedan efter en intervju med kvinnliga sjöbefälsstudenter i tidningen Barometern. När sedan det internationella #metoo-upproppet kom, skapades många branschspecifika upprop,

varav sjöfartens #lättaankar var ett.

Cecilia Österman, lektor på Sjöfartshögskolan och moderator för konferensen, påpekade att mobbning inte sällan sker inför öppen ridå. Till de som observerar sådant och tycker det känns svårt att öppet protestera, gav hon ett enkelt råd:

– Skratta åtminstone inte med!

## Det har varit en lång process

Sjöbefälsföreningen representerades av ombudsman Lennart Jonsson. Han berättade att Arbetsmiljöverkets föreskrifter från 2015 sedan december i fjol gäller även till sjöss.

– Det har varit en lång process, och man har haft en känsla av att ärendet, rätt eller fel, upplevts vara något lågprioriterat av Transportstyrelsen, säger han.

På arbetsmiljödagen bekräftade han att mobbning är ett inte alls ovanligt arbets-

miljöproblem, som ofta leder till sjukskrivning och i förlängningen, om inget görs, riskerar medföra bestående psykisk ohälsa. Som ombudsman har han flera gånger fått hantera sådana frågor. Det är dock positivt att problemet uppmärksammas mer i dag och tas på allvar. Tidigare fanns särskilt till sjöss en utbredd attityd att man skulle ”vara spantad för traden”, det vill säga att om man inte tålde en del missförhållanden så var man inte rätt för jobbet.

## Kan sprida sig i organisationen

Genom att Arbetsmiljöverkets föreskrifter numera gäller även till sjöss finns också rättesnören för hur man ska agera från såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer och tillsynsmyndigheter, vilket knappast fanns förr.

– Det är viktigt att påpeka att inte bara underställd personal kan må dåligt av sådana här orsaker, framhåller Lennart. Om ett högre befäl mår dåligt, kan det naturligtvis lätt sprida sig nedåt i organisationen. Vi får inte underskatta vikten av att samtliga i fartygets besättning måste känna trevnad ombord, såväl befäl som manskap, för att på så sätt åstadkomma ett unisont bra arbetsmiljöklimat ombord.

Arbetsmiljödagen blev ett lyckat arrangemang, vilket inte minst märktes på den helt fullsatta salen. **BL**



## Spökskepp i land efter ett och ett halvt år

Tanzania-flaggade torrlastaren *Alta* grundstötte i februari i irländska Cork efter att ha drivit herrelöst i Atlanten i sannolikt ett och ett halvt år. I september 2018 räddades besättningen på tio man av USA:s kustbevakning efter ett haveri söder om Bermuda. Därefter ska hon ha bogserats till Guyana och blivit kapad. Vilka kaparna var och när och hur dessa övergav fartyget är okänt.

## Fler sjötransporter gynnar miljön

Det finns goda praktiska möjligheter att flytta över mycket av den godstrafik som i dag går på lastbil genom Skåne till sjöss. Det framgår av studien "Förlängda sjöben" som gjorts av Göteborgs universitet på uppdrag av Region Skåne och Trafikverket. Enligt en analys som gjordes 2017 av Trafikanalys skulle detta minska koldioxidutsläppen med mellan fyra och elva procent.

Det råder ingen brist på fartyg eller hamnkapacitet för att genomföra en sådan överflyttning. Problemet är hur sjöfarten ska konkurrera med vägtrafikens flexibilitet och förhållandevis låga pris. För att kompensera det senare föreslår studien reducerade farleds-, hamn- och lotsavgifter samt skärpt koldioxidbeskattning.

## Finländare ny prefekt i Kalmar

Den 9 mars tillträdde Björn Pundars tjänsten som prefekt för Sjöfartshögskolan vid Linnéuniversitetet i Kalmar. Han efterträder Ted Bågfeldt.

Pundars har gjort det mesta av sin sjöfartskarriär i Åbo. Där studerade han till sjökaptan vid Yrkeshögskolan Novia (Aboa Mare) och senare till filosofie magister vid Åbo akademi. Han har tjänstgjort i 18 år vid Wärtsilä i dess IT-funktion.

Han håller just på att slutföra sin masterutbildning vid Aboa Mare. Hans avhandling gäller utbildning och hur den ska utvecklas för att stödja det teknologiskifte som pågår.



**SJÖSPORTSKOLAN**  
Swedish Maritime Academy

**Effektiva och prisvärda kvalitetskurser**

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

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

Vi söker säsongsanställda och tillsvidarepersonal till våra fartyg och till kontoret i Gamla Stan.

Befälhavare	Matros/Jungman	Servis	Eldare
Kock/Kallskänka	Kajkoordinator	Driftledare	
Cafébiträde	Biljettförsäljare	Service tekniker	

Söker du nya utmaningar och är redo att ta nästa kliv i din karriär? Vi erbjuder en attraktiv arbetsplats med stora karriärmöjligheter. Vi söker dig som är social och serviceinriktad och som vill arbeta på eller med våra 36 fartyg.

Läs mer och ansök redan idag på vår hemsida  
[www.blidosundsbolaget.se/om-oss/lediga-jobb/](http://www.blidosundsbolaget.se/om-oss/lediga-jobb/)

---

*Blidösundsbolaget bedriver passagerartrafik i Stockholms skärgård och Mälaren. Många fartyg går i linjetrafik för Waxholmsbolaget, SL och andra i charter- och nöjes trafik. Restaurang- och caféverksamheten ombord på fartygen drivs i egen regi av Blidösundsbolaget.*



**Blidösundsbolaget**  
EN DEL AV TRANSDEV



Lnu.se



## På rätt väg?

*Sjöfartshögskolan – kunskap och kompetens till svensk sjöfart*

Bli sjöbefäl eller studera vidare inom sjöfartsvetenskap på avancerad nivå. Förnya dina certifikat och behörigheter eller kompetensutveckla dig. Hos oss hittar du de sjöfartsutbildningar du behöver.

Läs mer på [Lnu.se/sjo](http://Lnu.se/sjo).

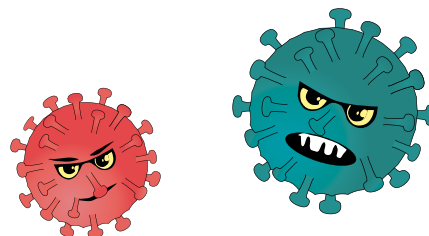


**Linnéuniversitetet**  
Kalmar Växjö

# Corona – det nya viruset

I december 2019 upptäcktes det nya influensaviruset Corona, covid-19, som först bröt ut i den kinesiska staden Wuhan. I slutet av februari hade drygt 90 000 fall diagnosticerats, varav cirka 3 000 personer avlidit.

TEXT BENKT LUNDBLUND



Det förefaller vara en ny typ av virus, mot vilket ingen immunitet utvecklats. Utbrottet har därför föranlett omfattande försiktighetsåtgärder av världens regeringar efter rekommendation av världshälsoorganisationen WHO. Insjuknade personer i Sverige isoleras på sjukhusen, till exempel i Jönköping och i Göteborg.

I början av februari rapporterades också det första fallet med en insjuknad sjöman. Han hade besökt Wuhan och blev sjuk i Singapore, där han togs in på landets infektionssjukhus. Singapore, Filippinerna och Australien har beslutat att fartyg från Kina ska hållas i två veckors karantän vid hamnanlöp, och fler länder väntas följa efter.

## Många kräver hälsodeklaration

Sedan kryssningsfartyg som anläppt Hongkong misstänkts ha haft smittade personer ombord, kräver flera hamnar hälsodeklarationer av anlöpande kryssningsfartyg. I Sverige har i skrivande stund hamnarna i Gävle och Göteborg beslutat att kräva hälsodeklaration av alla anlöpande fartyg, oavsett fartygstyp.

De omfattande stängningarna av fabriker i Kina påverkade under februari sjöfarten påtagligt. Den minskade importen till Kina

gjorde att främst tankmarknaden gick ner betydligt mer än den vanliga säsongsbetonade minskningen. Även bulktransporterna drabbas. Den minskade aktiviteten vid kinesiska varv, där dessa hänvisar till force majeure, har lett till försenade leveranser av både nybyggen och fartyg inne för reparation eller skrubberinstallation.

Singapores hamn har sänkt hamnavgiften för kryssningsfartyg som en välvillig gest åt den hårt drabbade branschen. Exempelvis hade Royal Caribbean Cruises, som opererar fyra olika kryssningsrederier, i slutet av februari ställt in 18 kryssningar i Sydostasien och planerat om rutterna för flera andra. **BL**

## Råd till sjöfarten och sjömän om corona

International Maritime Health Association (IMHA), där bland annat svenska Sjöfartsverket ingår, ger följande råd till sjöfarten:

- Inga restriktioner för ombord- eller ilandstigning bör finnas i hamnar som inte drabbats av smittan;
- Inga restriktioner för fartygsbesök av hamnstatskontrollanter, servicepersonal o.s.v.;
- Besök inga matmarknader i Kina och köp inte fisk- eller fågelprodukter från Kina;
- Ät inte råa ägg eller rått kött;
- Tillhandahåll munskydd för besättningen, minst fem per person;
- Tillhandahåll influensavaccin, handsprit och munskydd för fartygsinspektörer och andra som reser till Kina;
- Om någon ombord blir sjuk efter att ha besökt ett drabbat område 2-12 dagar tidigare, ska denne stanna i sin hytt, och läkare och myndigheter ska kontaktas vid närmaste hamnanlöp.

## FOR CLEAR VISIBILITY WITHOUT REFLECTIONS



Our system for sun and glare protection has been installed on a great number of ship bridges since the 1980s.



SOLAR PROTECTION FOR SHIP BRIDGES

[www.bergaflex.com](http://www.bergaflex.com) | [info@bergaflex.com](mailto:info@bergaflex.com)

## Nominera till förtroendeuppdrag i Sjöbefälsföreningen!

Känner du någon som skulle passa bra i Sjöbefälsföreningens styrelse eller är du själv intresserad? Skulle du vilja bli revisor, sitta i valberedningen eller i någon av kommittéerna? Nu är det dags att nominera till förtroendeuppdrag i Sjöbefälsföreningen för kommande kongressperiod 2020-2024.

Vill du nominera någon, eller dig själv, skicka ett mail med namn, rederi och kontaktuppgifter till [valberedningen@sjobefal.se](mailto:valberedningen@sjobefal.se). Observera att personen måste vara tillfrågad. För att sitta i styrelsen och valberedningen måste personen även vara aktiv eller interaktiv medlem i Sjöbefälsföreningen.

## Välkommen på medlemsmöte!

Inför kongressen i juni kommer Sjöbefälsföreningen att hålla medlemsmöten på tre olika platser i landet. På mötena kommer det att diskuteras rapporter och motioner, förslag på budget och medlemsavgifter till kongressen. Alla medlemmar är hjärtligt välkomna att delta. OSA gärna senast en vecka innan mötet till [sbf@sjobefal.se](mailto:sbf@sjobefal.se) eller 08-518 356 00. Mötena hålls på följande tider och platser:

### Helsingborg

Den 16 april kl 18.00 i vip-rummet ombord på *Aurora*, For Sea, Helsingborgs hamn. Du måste köpa biljett för att komma ombord, dina utlägg ersätts av Sjöbefälsföreningen. Vi bjuder på lättare tilltugg, förutsatt att du har anmält dig senast en vecka innan samt meddelat eventuella allergier.

### Göteborg

Den 21 april kl 12.00 på *Barken Viking* adress Lilla Bommens torg 10. Vi bjuder på lunch, förutsatt att du har anmält dig senast en vecka innan samt meddelat eventuella allergier.

### Stockholm

Den 22 april kl 12.00 på kansliet i Skarpnäck, adress Flygfälts-gatan 8B. Vi bjuder på lunch, förutsatt att du har anmält dig senast en vecka innan samt meddelat eventuella allergier.

**Varmt välkommen!**

## Dags att söka fjällstuga till nästa vintersäsong!

Nu är det dags att börja fundera på vilka veckor du vill hyra föreningens fjällstugor för nästa vintersäsong. Sista anmälningdatumet för lottningen av fjällstugorna är den 31 maj 2020 så gå gärna in på vår hemsida, [www.sjobefalsforeningen.se](http://www.sjobefalsforeningen.se), redan nu och anmäl vilka veckor du vill ha. Du kan söka två förstahandsveckor och två andrahandsveckor. Den 15 september kommer alla som sökt att ha fått svar. När lottningen är avslutad släpps alla lediga veckor på föreningens hemsida. På dessa veckor är det först till kvarn.


**Sjömanskyrkan Stockholm**



**Nynäshamn**  
Besöksadress: Lövlundsvägen 28

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

Våra verksamheter är

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

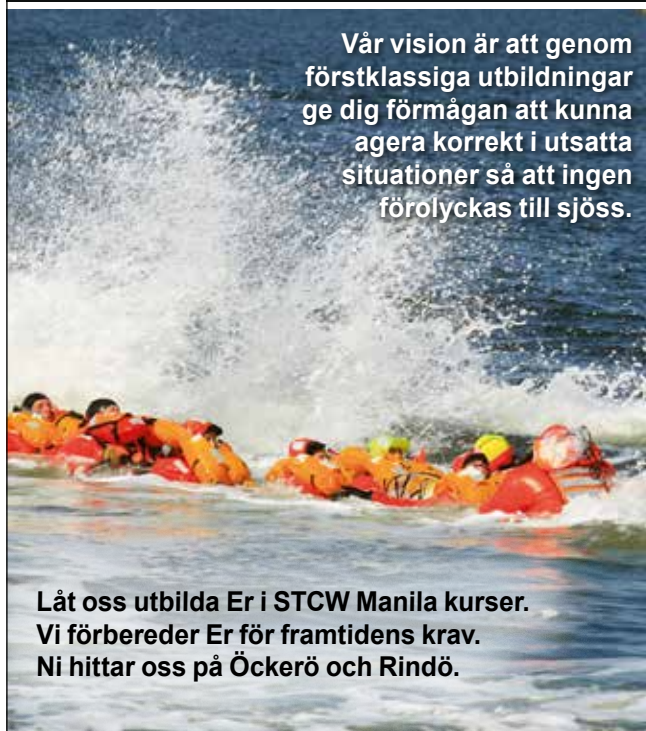
**Kaknäs Sjömanscenter**  
Besöksadress: Kaknäsvägen 30



Telefon: 08-566 943 30  
E-post: [info@sjomanskyrkan.com](mailto:info@sjomanskyrkan.com)  
Hemsida: [www.sjomanskyrkan.com](http://www.sjomanskyrkan.com)

## Öckerö Maritime Center

Vår vision är att genom förstklassiga utbildningar ge dig förmågan att kunna agera korrekt i utsatta situationer så att ingen förolyckas till sjöss.



**Låt oss utbilda Er i STCW Manila kurser.  
Vi förbereder Er för framtidens krav.  
Ni hittar oss på Öckerö och Rindö.**

[www.sjosakerhet.nu](http://www.sjosakerhet.nu) Tel 031-97 65 90



# När sympatiåtgärder var arbetsgivarnas bästa vapen

Arbetsgivarna hävdar ofta att de vill förbjuda de fackliga sympatiåtgärderna. Juristen Stig Gustafsson påminner om vilken sida det egentligen var som började med sympatiåtgärder.

Två av Svenskt Näringslivs (SN) tyngsta medlemsförbund – Teknikföretagen och Svensk Handel – har på senare tid uttalat sig alltmer aggressivt om sympatiåtgärder från de fackliga organisationernas sida och drivit tesen att de bör förbjudas. Även Svenskt Näringsliv anser att sympatiåtgärder har blivit ett alltför starkt vapen för facket och därmed skapat en ”obalans” på arbetsmarknaden som de uttrycker det. ”Facket bör inte ha rätt att slå mot andra än dem man förhandlar med” är deras recept. Vad Svenskt Näringsliv glömmet – eller rent av kanske inte känner till? – är att det var arbetsgivarna som under starka protester från fackföreningsrörelsen började använda sig av sympatilockouter som en stridsmetod.

## Bara arbetsgivarna som använde

Kollektivavtalet har alltsedan slutet av 1800-talet huvudsakligen haft två viktiga funktioner. Den ena är att skapa enhetliga arbetsvillkor. Den andra är att garantera arbetsfred under den tid kollektivavtalet gäller. Men det finns ett undantag från den absoluta fredsplikten – sympatiåtgärder. Redan i början av 1900-talet genomdrev Svenskt Näringslivs föregångare Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) denna princip. Ursprungligen var det också bara arbetsgivarna som använde sig av metoden.

Lockouten som sympatiåtgärd var ett arbetsgivarvapen som togs i bruk av SAF så snart organisationen bildats 1902. SAF:s motiv framgår kanske bäst av ett beslut från 1906 av SAF:s styrelse där man säger:

”Det kan framhållas att arbetarnas övergrepp och hänsynslöshet växt till den grad att en större sammandrabbning snart är oundviklig och att ingen anledning därtill är för arbetsgivarna bättre än

en strid rörande arbetets frihet. Utomstående skola förstå och erkänna det berättigade i en dylik principstrid, under att allmänheten i en lönestrid, den må vara huru berättigad som helst, oftast har benägenhet att taga parti för arbetarna, som man gärna unnar bättre inkomster.”

## Frågan var omstridd

Frågan om en sympatiåtgärd skulle vara tillåten trots att många arbetsgivare redan hade kollektivavtal med sin motpart var omstridd redan från början och ställdes på sin spets 1906. SAF:s styrelse tog då ett beslut som innebar att det inte fanns något hinder för en arbetsgivare – trots att han var bunden av kollektivavtal – att delta i en lockout. Man motiverade detta med att ”om kollektivavtal skulle stå i vägen för sympatilockout, skulle det växande antalet avtal snart beröva arbetsgivarna deras enda kraftmedel.”

På arbetsgiversidan var man mycket medveten om att den nya hållningen som beslutet innebar skulle komma att ifrågasättas. I samma beslut framhölls nämligen att SAF:s medlemmar och allmänheten skulle förberedas genom att styrelsens åsikt att ”kollektivavtal ej brytes genom lockout” skulle framföras i pressen. Ändå kritiserades SAF:s lockoutplaner även i tidningar som annars inte var fackföreningsvänliga. I en ledare i ”Stockholms Tidningen” i januari 1907 uppmanades arbetsgivarna att klargöra sitt ställningstagande ur rättsliga synpunkter:

”Men skulle nu en lockout anordnas av landets främsta arbetsgivareorganisation mot ett 70 000 tal arbetare utan att de gällande avtalen först i laga ordning uppsagts så lära fackföreningarna icke hädanefter komma att visa synnerlig respekt för sina avtal.”

SAF:s stadgar var på den här punkten

glasklara. En arbetsgivare var skyldig att ”avstå från arbete varje arbetare som ej skriftligen försäkrade att han ej var fackföreningsmedlem och ej heller lämnade stöd åt stridande arbetare.”

LO protesterade självfallet och ifrågasatte om ”SAF vågade mot den allmänna opinionen genom lockout bryta existerande kollektivavtal.” LO framhöll att likställigheten ifråga om sympatiåtgärder bara var skenbar. Fackförbunden hade inte samma användning för – som man på den tiden uttryckte det – ”allmän strejk” som arbetsgivarna hade för ”allmän lockout”.

LO fick dock 1907 lov att under hot om allmän lockout mot sina 70 000 medlemmar acceptera principen om sympatiåtgärder.

## Oeftergivligt krav från SAF

1928 trädde lagen om kollektivavtal i kraft. När lagen antogs av riksdagen var det ett oeftergivligt krav från SAF:s och regeringens sida att rätten att vidta sympatiåtgärder inte skulle begränsas. Lagen utformades också i enlighet med detta krav. Att få en reglering av stridsåtgärderna på arbetsmarknaden var i själva verket det huvudsakliga skälet till att den dåvarande borgerliga minoritetsregeringen mot fackföreningsrörelsens protester genomförde lagstiftningen. Man kallade den också för ”arbetsfredslagstiftningen”.

Regeln om sympatiåtgärder återfinns idag i medbestämmandelagen (MBL) och innebär att sympatiåtgärder är tillåtna under förutsättning att den strejk eller lockout som man avser att stödja är lovlig.

Egentligen är det först på senare tid som arbetsgivarna börjat kräva förbud mot sympatiåtgärder. Bland annat hänvisar man till länder på kontinenten där rätten att vidta sympatiåtgärder är mycket snävare än hos oss. Men det börjar röra på sig i vissa länder. Så har den tyska högsta domstolen för något år sedan slagit fast att sympatistrejk – som tidigare varit förbjuden – numera är tillåten.

Det finns skäl att erinra om sympatiåtgärdernas historia och att hyfsa debatten om ”obalansen” på arbetsmarknaden. **S G**

# Vice ordförande har ordet

**D**å var det dags att sätta sig framför tangenterna igen och formulera årets första och eventuellt sista spalt.

**D**et som jag funderat på ett tag är: kostnader. Kostnader för oss aktiva sjöbefäl att delta i olika evenemang. Flera gånger om året är det olika evenemang som är av intresse för oss aktiva sjöbefäl. Det kan vara till exempel SAN-konferensen i Göteborg som arrangeras av Sjöfartens arbetsmiljönämnd, som går av stapeln i oktober varje år. Det kan vara ett Vågrättseminarium, Donsö shipping meet, eller något annat evenemang. Men hur ställer sig arbetsgivaren till att vi vill delta? Hur många av våra arbetsgivare ställer sig positiva till dessa kostnader för lön, resa och boende, att låta oss åka och utvecklas? Jag vet inte, jag har bara fått uppfattningen att det är få aktiva sjöbefäl som deltar vid dessa tillfällen. Tillfällen som finns för oss att utvecklas, lära av varandra eller knyta viktiga kontakter. Jag vet inte hur det är med synen på dessa kostnader, men hur många av er har ställt frågan till er arbetsgivare om ni hittar något som ni tycker är intressant? Vi kanske skall bli bättre på att fråga och ge bra argument till varför vi skall delta!

**A**nnars är det ju ett mycket spännande år som pågår, ett kongress-år. Det är inte lång tid kvar innan Sjöbefälsföreningens kongress för 2020 går av stapeln i början av juni. Det är då kompassen skall läggas för att visa i vilken riktning som

Sjöbefälsföreningen skall verka under den kommande kongressperioden. En ny styrelse skall väljas, en ny valberedning lika så. Det är på kongressen, som är det högsta beslutande organet, som alla inkomna motioner skall behandlas och tas beslut om, för att ge den kommande styrelsen beslut att verka efter de kommande åren och in i Sjöbefälsföreningens framtid.

**D**et är inte svårt att skriva motioner, men det är viktigt att vara tydlig. Tar man inte detta tillfälle i akt, så är det fyra år till nästa gång. Det är mycket som inte kan ändras om det inte har behandlats på en kongress, så kongressen och motionerna är viktiga. Motionerna kan röra alla olika ämnen. Den ordinarie tiden för att skriva motioner har tyvärr passerat, men det går att skriva i alla fall och hoppas på att det finns tid att även din motion hinner hanteras på kongressen trots att den kommit in för sent. Kanske ses vi igen på andra sidan kongressen eller så kommer ni att få stifta bekantskap med en annan person via denna spalt.



ANNELIE HAMBERG



**Boka din kursplats idag**  
sjoskolan.se

## Refresher-kurser mitt i Stockholm city

Sjöskolan ligger mitt i Stockholm i marin miljö, med god access via kollektivtrafik, bil och båt. Även nära till flera centrala boendeanternativ. Kurserna genomförs av erfarna instruktörer i genuin fartygsmiljö.

Sjöskolan är kvalitetscertifierade sedan 2001

**sjoskolan**  
PÅ BECKHOLMEN

www.sjoskolan.se info@sjoskolan.se tel 08-661 09 09





– Dels är det för en god sak, dels för att få ta del av någonting som gör skillnad. Det här handlar om människor som har det väldigt svårt. Då är det ett starkt och viktigt skäl för mig att jag ger av min tid, säger Ulf Ström som varit ombord på *Africa Mercy* i en månad som volontär. Här tillsammans med en av båtsmännen. Foto Privat.



# Möten mellan människor med olika förutsättningar

Ulf Ström är numera frilansande sjökapten. Det senaste uppdraget är som överstyrman på *Africa Mercy* i Dakar. I detta nu ligger hon vid kaj och fungerar som ett flytande sjukhusfartyg med gratis vård. Tack vare de 450 volontärerna ombord, varav Ulf Ström är en av dem. TEXT OCH FOTO AGNETA SLONAWSKI

**DAKAR** JANUARI 2020

En ovanligt kall bris, full av små sandkorn, drar runt i Dakars hamn. Det är tidig morgon och lastningen av lök- och salt säckar är i full gång. Kajen längst ut är inhägnad av containrar som står staplade på varandra. Innanför "muren" sitter barn och vuxna i vita partyliknande tält. De väntar på att bli opererade från tumörer, grå starr eller gomspalt. Snart skall de gå upp för lejderen och passera en av fartygets åtta anställda gurkhasoldater.

– Säkerheten är rigorös och det är viktigt, även om det är stabilt läge i Senegal

så kan det hända saker rätt som det är, säger Ulf Ström som scannar igenom teleprintern på bryggan där det står kort om nattens piratangrepp i Nigeria.

Dakars hamn är vidsträckt; för över ligger ett kinesiskt skepp som ser ut att sjunka när som helst. Akterut ligger ett stort fartyg ägt av Grimaldi, som ryktas vara i beslag tills vidare. Och bakom det den pittoreska ön Gorée som en gång var en omlastningsstation för slavar.

## Kan välja uppdrag efter lust

Ulf Ström kom in på sjöfartsbanan tidigt. För att göra en lång historia kort,

så började det redan i gymnasiet, med ett sommarjobb som jungman på Broströms *Vikingland* där han fick blodad tand. Det blev så småningom Johnsonlinjen som ledde till sjöbefälsskolan och långa seglatser till bland annat Sydamerika med samma bolag. I dag är han 63 år och kan välja sina uppdrag lite mer efter lust och nyfikenhet.

Förra året var han bland annat kapten på en båt uppe i Arktis och därefter på ett fartyg vid Papua Nya Guinea, och i år blev det Senegal och *Africa Mercy* under en månads tid.

– Det som gör livet spännande är ju kontrasterna. Därför får man försöka åka ut och upptäcka sådant man inte känner till. I dag kan jag vara lite mer kräsen. Det här är både meningsfullt och kul. Det har varit en fantastisk upplevelse. Jag har en känsla av att få ge tillbaka, säger Ulf Ström som så smått började kolla runt, förra året, efter möjligheten att hjälpa till och under ledig tid arbeta som volontär.

När det så blev en lämplig lucka i kalendern slog han till. Det visade sig att *Africa Mercy* kommit från Guinea och var på väg mot Senegal. Där fanns det en vakans som överstyrman.

– Men det var lite av en process att bli besättningsman ombord. Trots att det här är en volontärorganisation, så ställer de höga krav. Dels är det formella intervjuer där man går igenom både referenser och värderingar. Så man kan säga att Mercy Ships checkar upp en grundligt. Plus att man betalar resan hit, för att få arbeta ombord, men det kostar ju att vara hemma också, konstaterar Ulf Ström.

## Tog med sig sin saxofon

De flesta volontärerna delar hytt med två eller tre andra personer. Ulf Ström och fartygets amerikanske kapten har egna och lite rymligare hytter. I hans egen står en skinande blank saxofon och trots kort tid på plats så har han uppträtt med självaste fartygsbandet – inte bara en, utan flera gånger.

FOTO MERCY SHIPS





– Det jag tillför i form av ledarskap är erfarenhet och ett synsätt från andra miljöer, menar Ulf Ström, sjökapten som varit ombord på sjukhusfartyget Africa Mercy i en månad som volontär.



FOTO MERCY SHIPS



För även om man arbetar mycket, så finns det lediga dagar och tid till umgänge. Han har hunnit med en båttur till Gorée, lyssnat på senegalesisk musik inne i Dakar och besökt den lokala fiskmarknaden.

Samtidigt är det lätt att fastna ombord, eftersom det finns mycket att göra – trots att fartyget ligger vid kaj under lång tid. En vanlig arbetsdag är oftast lång. Ulf Ström ansvarar för 25 personer på däck. Han samlar samtliga varje dag för en genomgång av säkerhetsfrågor och saker som behöver underhållas på däck och gör sedan en prioriteringslista. Det handlar om allt från att ha koll på de 400 brandvarnarna på fartyget, order till dykenheten som underhåller skrovet, till trossar som ska ses över och bytas ut, för att senare gå åt som smör på andrahandsmarknaden i Dakar. Sedan är det en hel del pyssel kring lossning och lastning. Alla volontärer och patienter i de fyra sjukhussalarna på nedre däck ha mat, flera gånger om dagen. Det blir en hel del avfall att lyfta över när dagen är slut.

– Det är nästan som att hålla ett litet samhälle under armarna, jämför Ulf Ström.

### Vattnet är det värsta scenariot

Därtill kommer pestkontroll och noggrann information om handhygien och kontroll av bagage som kommer ombord. Allt för att det inte skall komma in ohyra. För då blir det en massa extrajobb med att utrymma sjukhussalarna; tvätta allt och lägga in kuddar, täcken och sjukhuskläder i en frys i fyra dygn. Varje patient har en caretaker (nära släkting) med sig som sover under patientens säng. Nyligen stängdes en sjukavdelning för sanering på grund av att vattkoppor brutit ut.

Baciller och loppor i all ära, men det värsta scenariot handlar om vattnet. Fartyget behöver mellan 50–70 ton vatten per dygn. Det levereras från Senegals inland via pipelines till Dakar och renas i fyra olika steg på båten. Det handlar om flera dagars kloreringsprocesser för att det slutligen skall kunna användas.

– Skulle vattnet bli ett problem, då kommer alla på hela fartyget att drabbas. Därför är jag med och övervakar processen personligen. Igår blev det stopp i vattenledningen till fartyget. Det blev det bara ett kort avbrott, men vi måste ändå testa vattenkvaliteten noga när vattnet kom tillbaka, förklarar Ulf Ström som tycker att



det finns gemensamma nämnare med ett kryssningsfartyg.

Men det finns så klart stora skillnader med innehållet och missionen i uppdraget som volontär. Mercy Ships fokuserar på hållbar hjälp. Ett exempel på det är att däcksmän ibland rekryteras lokalt. Just nu finns det en matros som får hjälp med att utbilda sig till sjöbefäl i Portugal. Sedan är det en mängd olika nationaliteter ombord. Det finns en gemensam matsal och där kan man ta en liten flagga att sätta på bordet om man är ensam och vill ha sällskap vid bordet.

– Att jobba här handlar verkligen om möten mellan människor som har olika förutsättningar. Det berikar mig. Det innebär också att det är något helt annat att vara ledare för en grupp volontärer som

valt att vara här och arbeta utan lön. Många av dem är överkvalificerade och städar toaletter ombord eller står i köket. De sysslar med något helt annat här än vad de brukar arbeta med hemma, konstaterar Ulf Ström.

Han är själv inte främmande för att komma tillbaka och arbeta en längre tid som volontär. Väl hemma tänker han berätta om sina positiva erfarenheter, i hopp om att fler sjöbefäl testar på volontärskapet.

– Jag ser *Africa Mercy* som en glimrande möjlighet för att få en första referens, att göra sig anställningsbar, säger Ulf Ström och påminner om att man kan göra en donationssida, via Mercy Ships, där vänner och familj skänker lite pengar som gör att man har råd att betala några månader ombord. **AS**



FOTO MERCY SHIPS







# De räddade Sjölog

När överlämningen från den gamla Sjölog-projektgruppen till den nya skulle ske i maj förra året fanns inte en enda sökande. I slutet av sommaren hoppade Christian Rehnholm in som projektledare och han fick i sin tur in Fredrik Wass som kassör. Tillsammans räddade de årets Sjölog. *TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF*

**GÖTEBORG** FEBRUARI 2020

Det är en strid ström av frågor till projektledningen för studentmässan Sjölog i Göteborg. Allt från vem som ska äta lunch när till vem som ska stå i garderoben. Årets projektgrupp består bara av två personer, som gjort ett jobb som brukar delas

upp på åtta-nio personer, och dessutom på kortare tid. Ändå ser Sjölog ut precis som vanligt, förutom det faktum att det är betydligt färre elever på plats. Men det är svårt för projektgruppen att påverka.

## Hur har förberedelserna sett ut?

– Jag fick uppdraget i augusti, det var av

min kompis Jonatan som sitter i styrelsen. Det var ingen som hade sökt till projektgruppen, och ett väldigt lågt intresse. I slutet av sommaren satt de utan projektgrupp. Jag kände att vi inte kan ha ett år utan Sjölog, det är ju höjdpunkten, säger Christian Rehnholm.

– Det är en sån möjlighet att träffa näringslivet. Jag sitter i styrelsen som kassör i föreningen Shipping, och Christian behövde en kassör så jag hoppade in, säger Fredrik Wass.

– De var nio personer förra gången. Jag har lagt cirka tio timmar i veckan på Sjölog, plus haft mina studier och jobbat. Det har varit allt ifrån att maila företag, göra posters, till att göra monterplacering, säger Christian.



## Sjöbefälsföreningen delar ut nytt stipendium

Sjöbefälsföreningen har instiftat ett nytt stipendium till projektgrupperna för studentmässorna Sjölog i Göteborg och Career event i Kalmar. Varje elev som deltar i projektgruppen får 1 000 kronor var, dock kan projektgruppen totalt få maximalt 10 000 kronor.

– Vi ser att projektgrupperna lägger ner väldigt mycket tid på att få till ett bra arrangemang som är till nytta för alla sjöbefälselever. Därför ville vi göra något för att uppmuntra dem och visa att vi verkligen uppskattar det arbete de lägger ner, säger Mikael Huss, vd för Sjöbefälsföreningen.

Christian Rehnholm och Fredrik Wass blev de två första att få stipendiet, som var väldigt välförtjänt, då de gjort ett jobb som det normalt krävs åtta-nio personer att göra.

– Christian har verkligen räddat Sjölog, säger Fredrik.

### Hur många företag är på plats?

– Det är 73 företag, säger Christian.  
– De flesta företagen är återkommande, några är nya. Det här är uppskattat av branschen och oss, säger Fredrik.

### Vad har varit svårast?

– Alla människor som är inblandade, det är ofta två per företag, och alla ska ha någonting som är special, säger Christian.  
– Att hålla tidsschemat under dagen, säger Fredrik.

### Vad har varit roligast?

– Att få träffa alla man har skrivit med under det här halvåret. Nu i slutet är det roligt att se att allt har gått ihop, att man får ett resultat, det är jättekul, säger Christian.

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

– Nej, inte som jag vet nu. Visst, man får ta hänsyn till att vi bara har suttit två i projektgruppen, vissa delar har vi fått dra ner på, till exempel sin egen fritid. Vi har fått tänka på det i schemalaggningen, vi måste vara överallt hela tiden, säger Christian.

### Hur ser engagemanget ut inför nästa år?

– Det är nästa steg. 1:orna är många fler än vi var, det finns ett stort engagemang, säger Christian.

### Är ni sugna på att köra igen, ni går ju bara andra året?

– Nu när vi har väldigt mycket erfarenhet så kan vi kanske hjälpa till lite, men inte driva det igen, säger Christian.

### Har ni knutit några egna kontakter?

– Ja, självklart har man gjort sig ett namn. Man plöjer en väg för sig själv, säger Christian.  
– Det är samma som när man är värd,

man träffar företag, visar ett driv och ett engagemang, säger Fredrik.

– Det var så jag tänkte först, vad vinner jag på det här? Det är en gyllene chans att visa upp sig, säger Christian.

### Hur ser det ut inför praktiken?

– Det är viktigt att det är en rolig arbetsplats där man blir utmanad. Vi har fått de praktikplatser som vi ville ha, via praktikminglet, säger Fredrik.

– Mycket blir det man gör det till. Vill man ha något får man fixa det, säger Christian.

### Hur har dagen gått hittills?

– Väldigt bra. Folk är på plats, alla verkar nöjda och glada. Det är kul att så många företag kom. Och kul att så många ställde upp som företagsvärdar, säger Christian.

– Vissa hörde av sig själva, och många är återkommande, säger Fredrik.

– Ska bli skönt när det är över, att få göra något annat än Sjölog, säger Christian. **S C**

# STCW-kurser

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

## Refreshkurser

Måndag

Tisdag

Onsdag

Torsdag

Fredag

### BASIC SAFETY

24-25 mar 23-24 jun  
15-16 apr 1-2 sep  
12-13 maj 22-23 sep  
2-3 jun



### ADVANCED FIRE FIGHTING

25-26 mar 24-25 jun  
16-17 apr 2-3 sep  
13-14 maj 23-24 sep  
3-4 jun



### CROWD CRISIS MNG

15 maj  
26 jun  
4 sep



### MEDICAL CARE

23-25 mar  
4-6 maj  
8-10 jun  
7-9 sep



### RESCUE BOAT

14 apr  
11 maj  
1 jun  
22 jun  
31 aug  
21 sep



### FAST RESCUE BOAT

27 mar  
17 apr  
15 maj  
5 jun  
26 jun  
4 sep



25 sep



# 2020

på Långholmen  
Sjöfors genomförs

Andra utbildningsorter från norr till söder är; Kalix, Luleå, Stockholm,  
Örebro, Göteborg och Helsingborg.  
Safetygruppen är en godkänd STCW-Manila utbildare av transportstyrelsen.

## Grundkurser

### BASIC SAFETY

16-20 mar  
20-24 apr  
8-17 maj\*  
25-29 maj  
29 jun-3 jul  
27-31 jul



7-11 sep

\*Fredag - Söndag över två veckor

### GRUNDLÄGGANDE SJÖSÄKERHET

24 mar  
14 apr  
27 apr  
12 maj  
29 maj  
2 jun  
23 jun



### ADVANCED FIRE FIGHTING

25-27 mar  
3-5 jun



### MARITIME CREW RESOURCE MNG

På begäran



### SURVIVAL CRAFT & RESCUE BOAT

23-24 mar  
14-15 apr  
11-12 maj  
1-2 jun



### SHIP SECURITY OFFICER

11-12 maj



### MEDICAL FIRST AID

6-7 apr  
8-9 sep



### SÄKERHETSUTBILDNING FISKEFARTYG

23-24 mar  
1-2 jun



### FAST RESCUE BOAT

16-17 apr  
14-15 maj  
25-26 jun  
3-4 sep



### CROWD CRISES MNG

1-3 apr  
27-29 apr  
1-3 jun  
24-26 jun  
16-18 sep



### MEDICAL CARE

23-25 mar  
4-6 maj  
8-10 jun  
7-9 sep



Med reservation för eventuella ändringar.

BOKA DIN KURS DIREKT PÅ: [safetygruppen.se](http://safetygruppen.se)

08-410 215 60

# TEMA

MASKINBEFÄL PÅ KURS







Engine room resource management, ERM, är ett nytt inslag i det maritima yrkeslivet och tämligen okänt för de flesta. Det är maskinrummets motsvarighet till bryggans BRM, Bridge resource management, och sedan några år är båda en del i utbildningen för sjöbefäl. Just nu pågår en ERM-kurs för samtliga av Stena Lines maskinbefäl på Chalmers Lindholmen.

– Kursen och samtalen öppnar sinnet och sätter fingret på problem vi har, det skapar i sin tur möjligheter att hitta nya vägar att diskutera dem med teamet ombord, och även att göra kommunikationen enklare, säger Roman Pawela, en av deltagarna på kursen. TEXT OCH FOTO CLAES HINDENFELT



# Stenas maskinbefäl får gå ledarskapskurs

– BRM vet nog de flesta vad det är men knappast ERM. Det är något jag har hört talas om, men det är första gången jag kommer i kontakt med det här på Stenas kurs, säger Lennart Plath, andre fartygsingenjör på Mecklenburg/Vorpommen som går mellan Rostock och Trelleborg.

GÖTEBORG OKTOBER 2019

Vi sitter i en kurslokal i Sagahuset på Chalmers Campus på Lindholmen en ljusgrå oktoberdag tillsammans med sju maskinbefäl från Stena-färjor med bas i Polen, Holland, Tyskland och Sverige. Monica Lundh, som själv är sjöingenjör och enhetschef vid Maritime Human Factors på Chalmers föreläser, eller snarare pratar om, trötthet och stress i olika former. Vad det är, hur det uppstår, olika effekter på kort och lång sikt samt inte minst hur det påverkar människan.

För några är delar av detta helt nytt, men alla har egna erfarenheter av både lång- och korttids-stress och bidrar med kommentarer, exempel och erfarenheter, som tunnelseende vid hög stress där allt oväsentligt sorteras bort till förmån för fullt fokus på lösningar i det akuta skeen-

det. Stämningen är lättsam men seriös, och tar även upp hur en chef kan påverkas av stress och själv påverka stämningen i ett team under en pressad situation.

– Det är nödvändigt att vi i maskin får insikter i ERM och kunskaper om vad det innebär. En del kollegor tycker det här är dumt men jag tycker det är viktigt eftersom många i maskin är arbetsledare. Vi är i grunden mekaniker som kan reparera separatorer och annat men en dag är vi tekniska chefer och ska leda ett team på kanske tio personer. Det är ett helt annat yrke med andra krav så vi behöver både insikter och utbildning för att kunna möta de kraven. Att kunna leda och lita på ett team i ett fartyg är en viktig sak, men alla kan inte det. En del fokuserar på sin grej, maskin, tekniken och fartyget, och bryr sig inte så mycket om folket och det är inte så bra. Skepparen och chiefen ska

veta allt, men det kan de inte göra. Därför är det viktigt att de kan lita på sina befäl och alla i besättningen, men också att de vet hur man leder och hanterar människor, säger Lennart Plath.

## Kursen har anpassats för Stena

ERM-kursen som anpassats för Stena Line börjar redan på hotellet där kursdeltagarna bor och äter middag tillsammans. De presenteras för varandra och åker tillsammans till Stena Lines huvudkontor i Danmarksterminalen vid Göta Älv. Där hälsas de välkomna och får en kort introduktion till kursen, och en bild av Stenas uppfattning om säkerhet samt syfte och mål med kursen och tankar kring begreppet "One Company". Under introduktionen är oftast en av cheferna som leder verksamheten med och pratar och svarar på frågor, och ibland får de ett kort möte med högsta chefen. De ser en film tillsammans på fjärde våningen och äter lunch innan de åker över älven till Campus Lindholmen och samlas i Sagahuset.

Eftermiddagen ägnas bland annat åt en genomgång av Maslows behovstrappa som tar upp och beskriver människans basala behov. De får också lära sig att reflektera över hur man sätter saker i perspektiv, situationsmedvetenhet och uppmärksamhet, arbetsminne samt olika mentala modeller, procedurer och checklistor. Hur man skapar ett team i maskinrummet som ska utgöra basen för en säker operation för hela fartyget, tillsammans med vad som kännetecknar ett bra och ett dåligt team, avslutar den första dagen i Sagahuset.

## Kursen är till stor hjälp

Redan andra dagen har tidigare smått diffusa känslor och funderingar blivit klarlagda, bland annat i samtalen på hotellet kring och efter middagen.

– Kursen är till stor hjälp för mig. Vi har ofta dialoger ombord med befälen och jag känner mig redan bättre förberedd för



Gruppen av kursdeltagarna.



Roman Pawela bygger en legomodell som Blazej Gorski, med ryggen mot, ska kopiera efter Romans muntliga instruktioner.

dem. Nu kan jag namnge saker jag vill ta upp på mötena, som olika problem jag upplever, mina behov och annat som jag funderat på. Jag kan känna dessa i arbetet men nu har de fått namn och hamnat rätt i huvudet så det är ett viktigt och bra resultat, säger Blazej Gorski, tredje fartygsingenjör på *Stena Baltica*.

Blazej får medhåll av sin landsman Roman Pawela, andre fartygsingenjör på *Stena Nordica* sedan ett år, med närmare nio år totalt i *Stena*.

– Kursen och samtalen öppnar sinnet och sätter fingret på problem vi har, det skapar i sin tur möjligheter att hitta nya vägar att diskutera dem med teamet ombord, och även att göra kommunikationen enklare. Teamet är ju som en andra familj, vi tillbringar halva vår tid tillsammans med dem och vi kan ju inte skiljas från chiefen.

För samtliga är detta att åka iväg och gå på en kurs med andra något helt nytt. Maskin är inte bortskämda i det avseendet, och att alla har samma mål och fokus är utvecklande. Även om det finns skillnader mellan fartygen är likheterna större, och

kursen och mötena uppfattas som ett bra sätt att utveckla idén om "One Company".

### Alla dagar är inte bra dagar

Innan lunchen kommer tankar om kommunikation och individens resurser upp. Och kommunikation är svårt, att andra inte förstår – jag förstår ju! De individuella resurserna, individens grundkapacitet är

”Vi pratar om upplevelser som inte är mätbara och det är intressant.

ofta konstant, vad som kan skilja är tillgängligheten. Alla dagar är inte bra dagar och tillgängligheten kan variera på grund av privata problem som sjukdom i familjen, försäljning av hus, skilsmässa och annat. Därför kan det vara viktigt att informera sin chef om det är extra tufft hemma, eftersom det kan ha en begränsande inverkan på arbetsinsatsen.

I lunchrestaurangen är kursdeltagarnas bord reserverat med *Stenas* flagga. Samtalet flyter på om kursen, det finns mycket att prata om, och över en kopp kaffe får jag få en pratstund med Martin Beertema, 30 år och tredje fartygsingenjör på *Stena Hollandica*. Han har varit till sjöss sedan 2014, bor i Leeuwarden i Friisland i norra Holland och har en relativt färsk utbildning i bagaget.

– ERM är relativt okänt även för oss i maskin. Jag tror vi hade en del ospecificerad resource management i utbildningen för jag känner igen delar av detta, men då var det inbakat i säkerhetsträningen och inte som en egen del. Att fokus inte ligger på teknik här är bra utan mer hur vi ser på livet i stort, vår roll i det och i arbetet. Vi pratar om upplevelser som inte är mätbara och det är intressant. Det mesta vet vi redan eftersom vi är mitt i det, men här tas det upp separat och får namn som gör att vi kan börja prata om något som är helt normalt för människor, och som vi oftast inte reflekterar över. Att få distans till vardagen är väldigt bra, då kan vi börja tänka på vad vi gör, varför vi gör det,



hur det fungerar och hur vi kan arbeta i team. Men också när det inte fungerar, så vi vet varför, säger Martin Beertema.

Han tycker också att mötet med besättningsmedlemmar från andra fartyg är väldigt viktigt.

– Jag tror det adderar till erfarenheten att möta människor från andra länder och andra fartyg, prata om problem de upplever och se att vi delar flera av dem, och att så många upplevelser är väldigt lika. Stena behöver ju inte göra detta, men de ser värdet i att vi får träffas och reflektera över arbetet och dela erfarenheter för att på sikt kunna öka säkerheten i fartygen, säger Martin Beertema.

### Alla får möjlighet att prata

Samtliga fartyg som är representerade har en platt organisation med en öppen situation där graden generellt inte används i vardagen. Alla behandlas som jämberöriga och får möjlighet att prata, och kursen tar i olika skepnader upp hur viktig, och samtidigt svår, kommunikation kan vara.

Efter lunchen delar de in sig två och två. Med ryggarna mot varandra får de en påse legobitar som de delar upp så båda får samma antal bitar och sort. En av dem bygger en modell, och ska sedan berätta för kollegan hur han ska bygga en likadan modell enbart med hjälp av instruktionerna. Det är inte helt enkelt, och det går faktiskt sådär om sanningen ska fram.

”Det är bra att förvänta sig att bli missuppfattad, och att själv missuppfatta. Det ökar tydligheten och förmågan att lyssna och förstå.

Roman Pawela och Blazej Gorski lyckades bäst på första försöket, även om modellen blev spegelvänd. Bra gick det även för Pierre Waldau och Joakim Olsson. Gemensamt för de som lyckades bäst och snabbast är att de kunde använda sina respektive modersmål.

Nyckeln är ständig återkoppling till vad man hör, att stämma av under bygget och



Martin Beertema tycker att mötet med besättningsmedlemmar från andra fartyg är väldigt viktigt.

inse att "allt hänger ihop". Ett gemensamt referenssystem som bas är också ett bra redskap. När de bytte uppgift och försökte en gång till gick det mycket bättre för alla, bland annat för att de hade erfarenheten av att ha gjort det en gång.

– Det är bra att förvänta sig att bli missuppfattad, och att själv missuppfatta. Det ökar tydligheten och förmågan att lyssna och förstå, samtidigt måste jag förstå själv för att kunna förstå den andre. Den här övningen visade hur jag som instruktör kan bli väldigt missuppfattad, trots att jag själv förstår, säger Martin Beertema.

### Ingen snackis i maskinrummen

Att ERM är ett okänt begrepp för flertalet bekräftar samtliga kursdeltagare. Det är ingen direkt snackis i maskinrummen, och de som hört talas om det har oftast läst något i en tidning eller stött på det i något annat sammanhang. Det gäller även för Pierre Landau som har arbetat inom Stena Line i 23 år, nu som andre far-

tygsingenjör i *Stena Vinga* som går mellan Göteborg och Fredrikshamn.

– Jag har läst om ERM men annars visste jag inte så mycket om vad det står för. Men det här är både bra och roligt att maskinkillarna kommer iväg på något, det händer inte så ofta. Det är ju alltid några nere i källaren som ser till att propellern snurrar och det är lätt att bli osynlig. Jag tycker det är bra att Stena belyser maskin och tar upp ERM-begreppet på det här sättet. Det har ett stort värde att träffa kollegor från andra färjor i sfären och är både roligt, intressant och lärorikt att höra hur de arbetar. Det är också ett väldigt bra första steg mot att Stena Line ska bli ett One Company på riktigt. Jag hade till exempel en bild av att polackerna hade mycket hierarki/pyramid i besluts-gången, men det verkar som de kör som oss med en platt organisation, säger Pierre Landau.

– I *Stena Vinga* har vi generellt en platt organisation och jobbar mer som kompi-



sar i vardagen, fortsätter han. Men vid säkerhetsövningar, incidenter eller brand kan vi inte arbeta med koncensus. Då måste någon styra och leda gruppen, då kommer pyramiden in och har en reell funktion att fylla. Jag uppskattar speciellt att kursen betonar att vi ska tänka på det som är bra, inte bara på olyckor och hur man ska förebygga eller stoppa dem för det mesta är ju bra.

### Skilnader mellan bryggan och maskin

Det är stora skillnader i arbetssätten mellan bryggan och maskin. Vid kaj är det oftast lugnt, men så fort förtöjningarna släppts blir det mycket operationella aktiviteter på bryggan medan det är relativt lugnt i maskin, om än med en högre beredskap vid ut- och inkörning i hamn.

– Tekniska chefen är alltid med i kontrollrummet vid avgångar och ankomster, beredskapen är högre men operationellt är det lugnt. Maskinen går och propellern snurrar som den ska. Beredskapen är främst för att konsekvenserna kan bli stora om det går för långt med ett fel. Är vi begränsade av reparation eller inte har komplett med hjälpkåror minskar marginalerna om det händer något. Men kursen är bra och tankeväckande och som jag förstår det verkar alla vara nöjda. Det finns intressanta saker för var och en att ta med sig till sina respektive båtar och erfarenheterna från de här dagarna kommer säkert att spridas som ringar på vattnet, säger Pierre Landau.

De som jag pratat närmare med under kursen har alla fått frågan om det är något de önskar till det egna fartyget, och svaren är samstämmiga. En man mer hade varit bra.

– Mer folk, eller i alla fall en man mer hade underlättat enormt för att få in luft i systemet och minska stressen. Ibland känns det som att vi förlorar kontrollen över maskin, säger Martin Beertema.

Tredagarskursen tar förutom allt annat upp beslutsfattande och misstag samt fallstudier av bland andra *Stena Jutlandicas* kollision i Göteborgs hamninlopp 2016 och *Savanna Express* maskinhaveri i anslutning till angöring av Southampton 2005. Vad hände, vem gjorde vad och varför. Men tre dagar går fort och fredagsmiddagen avslutas med sammanfattning och utvärdering av kursen. En snabb genomgång av utvärderingarna visar att det är en samling nöjda maskinbefäl som åker hem och återgår till sina jobb med nya kunskaper och insikter. **CH**

# Målet är ett bra lagarbete

Att förstå MRM, BRM, ERM och BTM är inte helt enkelt, och förutom en stor begreppsförvirring är ERM okänt för de flesta, även för maskiningenjörerna i handelsflottan. Samtliga handlar om människans resurser och hur de kan, och många gånger bör, användas för att säkra operationer där fler än en person arbetar.

GÖTEBORG OKTOBER 2019

Inom sjöfarten har begreppen vuxit fram tämligen långsamt. Medan BRM är etablerat sedan länge är ERM fortfarande ett relativt okänt begrepp. Ursprunget till de marina begreppen kommer från flygindustrin som började med Cockpit-RM, och ganska snart ändrades till Crew-RM vilket är det man använder och pratar om idag. RM står för Resource management, som i direkt översättning betyder resurshantering, att utnyttja personella resurser på ett optimalt och effektivt sätt för att upprätthålla en säker operation oavsett verksamhet.

I Skandinavien började SAS, Silja Line med flera rederier samt Sjöfartsverket och sjöförsäkringsbolaget Swedish Club med MRM och BRM under nittioalet. BRM har senare tagits upp på sjöfartshögskolorna och liksom ERM ingår de idag som en del i sjökaptens- och sjöingenjörprogrammen.

– Generellt handlar de om olika former av kommunikation, samsyn, beslutsfattande, riskbedömningar, konsekvens, sannolikhet och samarbete. Till skillnad från tekniska färdigheter som att kunna radar, ectis, att gira med mera. Målet är att skapa ett effektivt och säkert lagarbete oavsett vilken typ av arbete gruppen utför, berättar Lars Axvi, tekniklektor på Lindholmen och föreläsare om samarbete på bryggan och inom MRM, Marine resource management.

Det fanns tankar om att MRM även berörde arbetet på bryggan, i maskin och

organisationen i land, men i och med STCW-Manilla togs MRM bort och delades upp i BRM och ERM. De är i huvudsak identiska och det finns ingen avgörande skillnad på innehållet i utbildningarna. Kraven är dessutom desamma för både däck- och maskinbefäl, och avser enbart dem. Ibland stöter man på begreppet BTM, Bridge team management, som kan se olika ut i världen och främst berör arbetet på bryggan.

### Uppfyller automatiskt kraven

– Vilka som ska ha BRM/ERM-behörighet skiljer sig mellan flaggstaterna, men alla svenska aktiva befäl som har en behörighet och seglar ute omfattas automatiskt av kraven och uppfyller den nya STCW Manilla utan att behöva göra något. Men Stena Line gör inte detta för att uppfylla kraven i STCW. De har en helt annan



Monica Lundh är en av lärarna på kursen.

FOTO CHALMERS J-O YXELL



Den anställdes attityd till sitt eget arbete är en viktig del i säkerhetsarbetet, menar Lars Axvi som är en av lärarna på kursen.

agenda och mål för sin satsning på brygg- och maskinbefälen, därför har kurserna utformats efter dessa, säger Lars Axvi.

När BRM-kurserna för Stenas bryggbefäl hölls under hösten 2018 inleddes samtal med Chalmers om att göra en motsvarande ERM-kurs anpassad för maskinbefäl. Stena Line har förutom olika färjor, rutter och teknik även olika företagskulturer att ta hänsyn till. Ett delmål med BRM/ERM är att skapa en gemensam företagskultur och säkerhetsmedvetenhet för verksamheterna inom rederiet, som beskrivs som "One Company".

#### Åkte med på olika färjor

För att utforma kurserna och ge dem ett relevant innehåll åkte Lars Axvi, Monica Lundh och Mats Gruvefeldt med på olika färjor och tittade på rutiner och arbetssätt. Innehållet i BRM stämde av med deras tankar om ERM-kursen. Mycket av innehållet är identiskt trots stora skillnader i arbetssätten på bryggan och i maskin.

Modellen med resource-management (RM) som startade inom flygindustrin har spridits och överförts till bland andra processindustrier och många andra sammanhang och branscher. Inom vården, och speciellt i operationssalar, arbetar man efter RM-konceptet. Hur säkerställer vi att det går bra, att inget glöms kvar i patien-

ten, att någon lägre ner i hierarkin inte står och tiger i bakgrunden om de ser något avvikande utan att alla vågar prata, vilket är särskilt viktigt i hierarkiska miljöer.

–Vården är den verksamhet som operationellt sett är mer lik ett fartyg än en cockpit i ett flygplan. Generellt för både vård och fartyg är att många är inblandade och att alla är lika viktiga oavsett uppgift, vare sig det gäller att förtöja ett fartyg eller ta bort en inflammerad blindtarm. Gemensamt är också att de har tränat länge på sina arbetsuppgifter, hanterar stora mängden teknik och att de arbetar tillsammans, säger Lars Axvi.

## ”När yrkesmän- niskor samlas och pratar jobb skapar man säkerhet.

Bara att gå till kaj och förtöja är en stor operation med många inblandade där alla delar måste fungera, och som gör det, varje dag, dygnet runt i hela Europa och i världen. Samma saker händer i vården. Men personalen som gör detta varje dag tänker sällan på det, och det upplevs därför inte som något märkvärdigt. Det tycker

däremot patienten på operationsbordet. Passagerarna på en färja tycker också det är ganska märkvärdigt och har vissa krav på att det ska fungera. Därför är individernas attityder till sitt arbete en del som kursen lägger fokus på och diskuterar för att säkerställa att rutinerna blir säkra. Att reflektera över arbetet, och att alla får dela med sig av sina erfarenheter är en av grunderna i kursen.

#### En viktig del i ett större sammanhang

En färja drivs i cirka 40 år, under sin tid ombord är individen en liten men viktig del i ett större sammanhang. Samtidigt hinner mycket förändras under resans gång, lagar, regelverk, guidelines och teknikutvecklingen gör att ingen linjär del håller över tid. Reservdelar och underhållsintervaller förändras, kvalitén på bunkeroljan ändras, plötsligt kommer miljökrav, och nu ska vi ha jämlikhetskrav i verksamheten.

– Tanken är att alla ska kunna navigera i detta ständigt föränderliga nya landskap. Det kräver helt andra kompetenser än att bara följa instruktioner. En annan typ av människa med anpassningsförmåga och som kan se helheter, vilket är svårt att utbilda i och som inte går att standardisera. Det handlar i någon mån om förmågan att kunna reflektera, att kunna stanna upp och se den egna verksamheten och rollen i den. Det är en viktig del i ett säkerhetsperspektiv, vilket vi ofta återkommer till. Då behöver man kunna se sin egen roll i en organisation, och den snabba utvecklingen kräver förmågor som vi inte pratar om så ofta, säger Lars Axvi.

#### Viktigt att bevara samtalet

Stena Line har flera tusen avgångar och ankomster per år, och det är mycket sällan fartygen kolliderar eller kör in i kajen. Att få ett ännu bättre utnyttjande och säkrare operation av fartygen, där alla har en gemensam attityd till arbetet i en föränderlig värld, är att samla människor från alla rederiets färjor och ge dem möjligheter till erfarenhetsutbyte.

– När yrkesmänniskor samlas och pratar jobb skapar man säkerhet, det är oerhört viktigt och är den verkligt stora behållningen med BRM- och ERM-kurserna som jag ser det. Vi drar igång en massa på dagarna och de samtalen fortsätter på kvällarna. I en generellt tuffare värld där vi får allt fler förordningar, guidelines och procedurer är det viktigt att bevara samtalet om vad vi gör i yrket, säger Lars Axvi. **CH**

# Bättre kommunikation ger färre olyckor

– Mitt uppdrag, förutom att vara säkerhetsansvarig för rederiverksamheten inom Stena Line, är att utifrån ett "one company-perspektiv" skapa en gemensam säkerhetskultur. En väg att nå det målet är genom våra BRM- och ERM-kurser, säger Jörgen Lorén, säkerhetsansvarig för sjö- och landverksamhet i Stena Line.

GÖTEBORG OKTOBER 2019

Efter många år som befälhavare i Stena, och fackligt aktiv i Sjöbefälsföreningen, fick han ett erbjudande om en helt ny landbaserad tjänst med utökat mandat kring säkerhetsfrågor i samtliga rederiets färjor, och numera även kajer och terminaler. Tjänsten omfattar alla typer av säkerhetsfrågor ombord i fartygen för personal och passagerare, på kajerna och alla sammanhang kring rederiverksamheten. Det innefattar bland annat även lagar och förordningar samt ISPS. Rederiets åtta flaggor innebär lika många lagstiftningar att ta hänsyn till även om det mesta följer EU-lagstiftningen och IMO:s regelverk.

– Jag blev lockad av att få en ny utmaning efter många år som befälhavare, och att tillsammans med en grupp mycket kompetenta medarbetare få möjligheten att vara med och bygga upp något helt nytt, och att skapa en enhetlig säkerhetskultur inom rederiets olika delar, berättar Jörgen Lorén.

## Analyserade incidenter och olyckor

Vi sitter i ett litet hus vid infarten till Danmarksfärjorna på Emigrantvägen. Här sitter säkerhetsavdelningen tillsammans med stora delar av Stenas ledning.

– De flesta nautiker har gått en BRM-kurs. De är lite olika men internationellt är BRM-utbildningarna i grunden lika. Det finns variationer, en del av dem har mer fokus på simulatorträning. När vi började diskutera "One Company" i gruppen och

hur vi arbetar med kulturer analyserade vi incidenter och olyckor. Vi tittade på hur besättningarna agerat och kommunicerat och utifrån det funderade vi på hur kan vi bli bättre, säger Jörgen Lorén.

En början på vägen mot ett "One Company" var att skapa Stena-anpassade BRM/ERM kurser. Att få människor från olika länder, arbetskulturer och nivåer i den hierarkiska strukturen som finns i fartygen att mötas. Gruppen tittade också på hur kryssningsindustrin arbetar, vilka systemstöd de har och hur man gör i andra rederier. Tillsammans med Chalmers Human Factors-lärare anpassades en BRM- och ERM-utbildning speciellt för Stena Lines behov och önskemål.

## Gått snett i kommunikationen

Ett viktigt mål är att öka förmågan och förståelsen för hur man kommunicerar med varandra så att man faktiskt förstår. I incident- och olycksrapporterna framkom det relativt ofta att det var i kommunikationen, både intern och extern, som det gått snett. Någon har inte sagt något, eller har inte sett och uppmärksammat något eller någon, och inte kommunicerat det på ett rakt sätt.

– Att titta på och uppmärksamma kommunikationen var min grundpelare när vi satte upp målen. Det och att alla skulle få komma till Göteborg, bo tillsammans under kursdagarna, besöka huvudkontoret, få information och träffa någon eller några i ledande befattning samt många av dem de ombord har dagliga kontakter med hos oss på management. Jag ser det

som en viktig symbolhandling på vägen mot "One Company". Vi har sett till att blanda i grupperna för att bryta hierarkin under kurserna så att alla ska kunna få säga sitt och också förstå att vi arbetar och hanterar säkerhet utifrån perspektivet att alla kan göra fel, även chefen. Då måste vi också ha en arbetsmiljö där alla vågar prata, säger Jörgen Lorén.

## Inte tvingande för certifikaten

Alla nautiska befäl i Stena Lines färjor, cirka 300 stycken, har gått BRM-kursen på Chalmers Lindholmen. En anpassad ERM-kurs hålls för närvarande för alla tekniska befäl, totalt 450 stycken och beräknas vara avslutad 2021. Erfarenheterna av BRM-kurserna är generellt väldigt bra enligt deltagarnas utvärderingar.

– Vi är nöjda så här långt, men det är för tidigt att uttala sig specifikt om detta. Nu

”Vi arbetar och hanterar säkerhet utifrån perspektivet att alla kan göra fel, även chefen.

har vi en grupp som tittar på våra strukturer och vilka vi i ett generiskt tänk ska använda i framtiden. Vi kommer aldrig att bli ett kryssningsrederi, vi bedriver en helt annan sjöfart, men vi kan ha likartade strukturer, arbetssätt och moment som de har, och vi tittar på hur vi kan gå vidare med BRM-delen, säger Jörgen Lorén.

Stena Line satsar stort med BRM/ERM-kurserna, som inte är tvingande ur ett certifikatperspektiv. Det kostar dock att ta folk ur drift, ta dem till Göteborg, kursavgifter och annat. Men det ser Jörgen



Lorén snarare som en investering än en kostnad.

– Detta är en investering i människor och en bra metod för att bygga upp kunskap så att de anställda ska känna trygghet i sina roller. Gör de det kan de också prestera och leverera. I arbetet med ERM ser vi att vi har en kommunikationsstruktur som jag vill gå vidare med. Kommunikation är i grunden en säkerhetsfråga beroende på hur och vad vi kommunicerar till varandra. Att de heter olika saker som BRM och ERM är för mig en utgångspunkt för hur vi kan få en bra kommunikation som alla förstår, vad som kommuniceras och replikeras. ERM handlar i huvudsak om mjuka värden som kommunikation, riskbedömning och beslutsfattande samt att fungera i ett team, att se sin roll i teamet och även i ett större sammanhang. Vi påpekar också att var och en i teamet är oundgänglig och viktig, man kan inte ta bort en person hur som helst.

### Mycket har hänt på 40 år

Stora förändringar har skett bland annat inom säkerheten som en följd av tragiska olyckor inom sjöfarten och andra näringar. En livbåtsövning i dag är inte i närheten av sin motsvarighet för 40 år sedan. Nu arrangeras kurser i bland annat crowd and crises management där fokus ligger på hur människor reagerar och förväntas reagera under stress, hur befälener agerar och uppfattas i stressade situationer och vilka stödsystem som behövs för pressade situationer. Ofta behövs förklaringar som underlag för att fatta beslut, dessa kan uppnås genom BRM- och ERM-kurserna.

”Detta är en investering i människor och en bra metod för att bygga upp kunskap så att de anställda ska känna trygghet i sina roller.



FOTO STENA LINE

Jörgen Lorén är säkerhetsansvarig för sjö- och landverksamhet i Stena Line och en av initiativtagarna till att skicka de anställda på den här kursen.

Stena Lines ambition är att arbeta utifrån ett systemtänk när det gäller fartygens operation både vad gäller nautik och teknik. Tidigare har man inte haft ett generiskt perspektiv utan man har arbetat olika beroende på vilken region fartygen opererat i samt vilken flagg det fört.

### Behöver kunskaper om ledarskap

Just nu ligger mycket fokus på ERM-kurserna och det är många som ska igenom dessa. Där har deltagarna ofta reflekterat på delarna om ledarskap. Medan fartygs- och elingenjörerna kan hantera allt inom teknik och maskiner har de utifrån sina specifika arbetsförhållanden också behov av kunskaper om ledarskap. En utveckling inom den delen är en tillgång för alla i arbetsledande positioner.

– I saker som berör arbetsmiljö och ledarskapsutbildningar ser vi väldigt stora skillnader, och att vi behöver ha medarbetarsamtal med varje enskild individ. Hur de ser på sin roll, vad de, och även vi, behöver förbättra med mera. Utifrån de samtalen får vi en kunskap om vad vi behöver satsa på. Till exempel en allmän eller individuell utbildning. Även seniorbefälener får en inbjudan till samtal där vi tar upp samma frågor, berättar Jörgen Lorén.

### Handlar om attityder

Ledarskap generellt är en fråga Stenas HR-avdelning driver på flera plan. Idag talar man inte om chefskap utan om ledarskap i en pågående process med både generella och individuella ledarskapsprogram och utbildningar. Förståelsen för, och betydelsen av, ett gott ledarskap har ökat generellt, liksom kraven på ett gott ledarskap. Den bästa ledaren är kanske inte den främsta navigatören eller teknikern, men idag ska de kunna fungera i alla roller och kunna tekniken, få med sig alla och vara omtyckta vilket inte är helt enkelt. En annan viktig faktor är upplevelsen av sin egen roll i ett team och i en stor organisation.

– Generellt upplever besättningarna, och all annan personal oavsett yrke, oftast inte sitt arbete som särskilt märkvärdigt, oavsett om det är på en fartygsbrygga, i ett maskinrum eller en operationssal. Det handlar mycket om attityder och därför är det viktigt att man säkerställer att även rutinerna och självklara saker blir säkra. De får oftast ett värde när man tittar på sin vardag och reflekterar över den vilket är en av vinsterna med BRM/ERM. Detta gör vi i vardagen, det är viktigt och har stor betydelse. Går något fel kan det få stora konsekvenser, säger Jörgen Lorén. **CH**



## Från norr till söder för er säkerhets skull

- Gummi & ribbåtsreparationer
- Service & Försäljning
- Serviceavtal
- Överlevnadsdräkter
- Mob-båtar
- Nödsignaler
- Livflottar
- Flytvästar
- Hyresavtal
- SB Rescue sling



ekensnaval.com  
magnus@ekensnaval.com  
Tumstocksvägen 12  
187 66 TÄBY  
Tel 08-630 92 66

norrkustmarina.se  
simon@norrkustmarina.se  
Kaphusvägen 20  
952 95 BÅTSKÄRSNÄS  
Tel 0923-67 02 72

# Sjöfartens Dag

## MARITIME DAY

Welcome back  
Thursday 14 May 2020



[www.sjofart.ax](http://www.sjofart.ax)

Organizer:



In co-operation with:







# Norge och Sverige tog hel

REYKJAVÍK JANUARI 2020

Utanför ven vinden och bara några kilometer bort skakade marken av vulkanisk aktivitet. Inne i Reykjavíks sjöfartsmuseum var det däremot lugnt, även om spänningen var påtaglig, när den Nordiska Fototävlingen för Sjöfolk skulle avgöras för 32:a gången. Arrangemanget vandrar runt mellan de nordiska länderna och den här gången var det alltså Island som stod för värdskapet.



Jury presenterar de pristagande bilderna i 2019-års Nordiska fototävling för sjöfolk. Fr v Arngrimur Blöndal och Kjartan "Golli" Thorbjörnsson.

Till årets tävling hade totalt 133 sjöanställda skickat in 1 116 bilder. Det är ganska exakt 300 fler bilder än förra året. Varje land hade med sig 15 bilder från de nationella deltävlingarna, vilket innebar att 75 bilder skulle ögnas genom och sållas av en oberoende jury. Dessutom skulle fem vinnare koras.

## Inga problem att enas

Jury, som bestod av Kjartan "Golli" Thorbjörnsson, professionell fotograf och Arngrimur Blöndal, ordförande för fotoklubben Fokus, hade inga problem att enas och arbetade sig metodiskt ned till tio bilder. Efter lite över en timme meddelade de att de hade ett resultat att presentera. Arrangörerna välkomnades tillbaka in i rummet där tio bilder nu låg med bildsidan nedåt.

"Golli" förklarade att de valt att ge hedersnämning till fem bilder, som stack ut från mängden, men inte riktigt tog sig till vinnarplacering. Därpå vändes bilderna upp och visade ett norskt, ett danskt och tre isländska bidrag.

Spänningen steg ytterligare när det blev dags att avslöja vinnarna. Jury vände upp en bild i taget och gav sin motivering. När alla pristagande bilder låg rättvända stod det klart att Norge tagit hem första- och tredjepriset, medan Sverige var tävlingens mesta vinnare, med hela tre prisplatser.

Fototävlingen har även detta år engagerat många sjöanställda och inspirerat dem till att dokumentera sin vardag ombord. Vi arrangörer är övertygade om att engagemanget bidrar till en mer meningsfull tillvaro och är glada att kunna visa de otroligt fina bilderna för omvärlden.

JIMMY ERIKSSON, SJÖFARTSVERKET SJÖMANSSERVICE

3:e pris



4:e pris



# a prisbordet

**1:a pris "Isfjell utenfor Hopen" – Andreas Wolden, Matros, Kronprins Haakon**

Juryns motivering: En mycket vacker bild som, trots att den varken visar sjöfolk eller fartyg, lyckas skapa dramatik. Att isbergets form är perfekt och att fåglarna på den kortare klippan sitter kvar medan de på den högre flyger gör den till en vinnare. Vi såg den direkt och var eniga om att det var en topp-tre-bild, så fort vi såg den.

**2:a pris "Drydock" – Jörgen Språng, Kock, Bit Okland**

Juryns motivering: Här är en bild vi båda tyckte skulle göra sig fint på en vägg i våra hem. En vacker och äventyrlig bild som har något gammalt och nytt i sig på samma gång. Bildens alla delar – mönstret i leran, fartyget, ankarkättingen och människorna – möts på ett sätt som skapar både lugn och dramatik.

**3:e pris "Transition Piece i soldnedgang" – Håvard Melvær, Kapten, Edda Fjord**

Juryns motivering: Bilden har fina färger och genomtänkt komposition. Ett fint sätt att se något vackert i något som egentligen är ganska fult.

**4:e pris "FP inspection" – Richard Jensen, Styrman på National Geographic Explorer**

Juryns motivering: En bra bild som får oss att fundera på om fotografen bara hade turen att vara på rätt plats vid rätt tidpunkt eller om det var planerat. Bilden är enkel och fotografen lyckas göra mycket utav nästan ingenting. Vi gillar atmosfären och kompositionen.

**5:e pris "Slaget om gemen" – Dan Deshayes, 1:e fartygsingenjör, Ternholm**

Juryns motivering: En blandning av arbete och fritid, som skapar en fin atmosfär. Motivet är lediga människor som spelar spel på sin arbetsplats, eftersom sjöfolket sällan kan lämna fartyget.



2:a pris



# Stena's engineer officers attends leadership course

"Probably most people know what BRM is, but hardly what ERM\* is. It is something I have heard of, but this is the first time I get in contact with it, here at Stena's course," says Lennart Plath, second engineer at Mecklenburg/Vorpommern. TRANSLATED BY CURT ISAKSSON

We sit in an educational facility in House Saga on Chalmers Campus at Lindholmen a light grey October day, together with seven engineer officers from Stena ferries with their base in Poland, Holland, Germany and Sweden. Monica Lundh, herself an engineer officer and head of the unit of Maritime Human Factors at Chalmers, lectures, or actually talks, about tiredness and stress in different forms. What it is, how it arises, different effects in the short and long term.

For some of them, parts of this are entirely new, but they all have their own experiences of both long- and short term stress and contribute with comments, examples and experiences, such as tunnel vision at high stress when everything unessential is sorted away in favor of full focus on solutions in the acute situation. The atmosphere is easygoing but serious. There is also attention to how a leader can be affected by stress and affect the atmosphere in a team in a stressful situation.

"It is necessary that we in the engine room get insights in ERM and knowledge of what it means. Some colleagues think this is stupid, but I think this is important since many in the engine room are foremen. We are basically mechanics who can repair separators and other things, but one day we are chief engineers and should lead a team of perhaps ten persons. It is a completely different profession with other demands, and we need both insights and training to handle these demands," says Lennart Plath.

## The course has been adjusted

The afternoon is among other things devoted to a presentation of Maslow's hierarchy of needs. They also learn to reflect on how to put things in perspective, awareness of

the situation, working memory and different mental processes, procedures and check lists. How you create a team in the engine room that should form the basis for a safe operation for the entire ship, together with what characterizes a good and a bad team, finishes the first day.

## The course is of great help

Already on the second day, previously slightly diffuse emotions and thoughts have been clarified, for instance in conversations at dinner at the hotel.

"The course is of great help to me. We often have dialogues on board with the officers and I already feel better prepared for them. Now I can name things I want to discuss, as different problems I experience, my needs and other things I have been thinking about. I can feel these at work but now they have names and are in the right place in my head, so this is an important and good result," says Blazej Gorski, third engineer at *Stena Baltica*.

Blazej is supported by his countryman Roman Pawela, second engineer at *Stena Nordica* since one year, with almost nine years in total in Stena.

"The course and the conversations open up the mind and put the finger on problems we have. It creates possibilities to find new ways to discuss them with the team on board and to make communication easier. The team is like a second family, we spend half of our time together and we can of course not be divorced from the chief."

It is something entirely new for everyone to go away and participate in a course with others. The engineering crew is not spoiled in this respect and it is stimulating that everyone have the same goals and focus. Even if there are differences between the ships, the similarities are greater, and the

course are perceived as a good way of developing the idea of "One Company".

## All days are not good days

Before lunch, thoughts about communication and the resources of the individual are discussed. And communication is difficult; others don't understand – while I understand! The individual resources, the basic capacity of the individual, are often constant, what can differ is availability. All days are not good days and availability may vary because of private problems, such as illness in the family, sale of the house, or divorce. Therefore, it may be important to inform the boss, since this can have a limiting impact on work performance.

## All get the possibility to talk

After lunch they split in two and two. With their backs to each other they get a bag of lego pieces. One of them builds a model and then tell the colleague how to build a similar model solely with help of the instructions. This is not entirely easy and to tell the truth the results are not very good.

Roman Pawela and Blazej Gorski succeeded best in the first attempt, although the model became mirrored. Pierre Waldau and Joakim Olsson also did well. In common to those who succeeded best was that they could use their native languages.

The key is a constant feedback to what you hear, to check during the construction and realize that "it all fits together". A common reference system is also a good tool. When they switched tasks and tried once again things went much better for everyone, among other things because they had the experience to have done it once.

"It is good to expect to be misunderstood and to misunderstand. It will improve clarity and the ability to listen and understand. This exercise showed how I as an instructor can be misunderstood, even though I understand myself," says Martin Beertema, third engineer at *Stena Hollandica*.

\*Engine room resource management.

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

	→		BELÄTET BIFALL I DUMAN	↓		STOR- MADE 2007	MONO- TON	NUMMER VID UT- LANDS- HANDEL	SEDER- NA								
	VÄTE																
	ANPASS- NING- BAR																
	PÅ SÅDANA GÅR DET ÖVER 300 KM/H								↙								
	PARTI	▼	SKRIFT- LIGA PROVET IDROTTAR						↳								
	FORM AV VI																
ÄNDRAR ORD- NING- FÖLJD	→					DINERA- DE		MATADE MYCKET LITEN									
↳																	
↓	VÅG MOT HAMN	↓	KELA MEN- LÖST	↓	PREKÄ- RA	↓	FÖR- ÄNDRA	KIL LABIL	↓	FORN PÅ KARTA	▼	BOLUND- PARTI		MELLAN L OCH O			
													ENFALD		SOPPA		
					▶	▶											
	AV- SLAG				HÅR- FINA								BE- BÅDADE BEN- DELEN		↙	ACCEP- TERA	
	GIVNA FINT VIRKE							RÖREL- SE MED STORA STEG							↳		
	↳				INKOR- REKT SKRIVNA					▼						OMRÅDE MED BLÅ GEORGIEN	
	ATTACK PÅ WTC 2001 & L FÖRR		SPRAL- LIGA		GLÄDJE- RUS ÄND- PUNKT			SYSSLA I ALKO- VEN	ÅR KNAPP FÖR MÅNGA				↓	SYSSLA EFTER SNÖ- STORM?		↙	
	↳																
	↳						MORS- GRIS			▼				KAN DET RÖKAS I		↙	
	COLT																
	EVANGE- LIEDEL		FÖRE DETTA		UPPBÅD ACKLA- MATION				FÖR- TÅRDE SNUVA					TINGA FÖRBIN- DELSE			
	LAGA OCH KLARA						SOT- HÖNA MENA					I DETTA LAND INGÅR NINGXIA					OXUDD 10-20 FÄRGA
	KORS- STÅLLA					BATTERI MITT I GOOG- LAR			BELL- MANS WINBLAD KORT					EN BLAND MÅNGA PÅ DAGÖ			
	FÖRDES BAKOM LJUSET		GÖRA UPPROR SPELAR MUSIK											↓	BLEV ZEUS KÅR I ISVÅG		
	↳							AVSLU- TAR P.S. IHOP		↳							
	OF- FENSIV PASS- NING								AN- HÅNG- ARNA					↳			SKÖN- JA
										↳	↳						

KONSTRUKTION OXUDD MEDIA

Skicka in korsordslösningarna till Sjöbefälen, Box 4040, 12804 Bagarmossen. Märk kuvertet "Marskryssset". Det går också bra att maila in din lösning till sjobefalen@sjobefal.se  
 Tre vinnare lottas ut bland de rätta lösningar som inkommit senast den 14/4 2020. Vinnarna belönas med en penninglott vardera.  
 Anställda på Sjöbefälsföreningen eller Trydells Tryckeri får ej delta i denna tävling.

Namn \_\_\_\_\_  
 Gatuadress \_\_\_\_\_  
 Postadress \_\_\_\_\_



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 2020, de veckor som lottas är veckorna 52–53 och 1–16. Lediga veckor 2020 finns på vår webbplats.



### TEGEFJÄLL

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

Vecka	Pris
1–16	5 000 kr
17–53	2 500 kr



### SÄLEN

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

Vecka	Pris
1–16	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

### 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

Weronica Börjesson 08-518 356 62

Maj-Britt Eriksson – 08-518 356 70

Elaine Estrela Moura – 08-518 356 80

### Expeditionen i Stockholm

Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress

Flygfältsgatan 8 B Skarpnäck

Telefon 08-518 356 00

Expeditionstid 8.00–16.00

lunchstängt 11.30–12.30

E-post [sbf@sjobefal.se](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

Madelaine Edlund – 0702-33 38 59

## Planerar du att arbeta utomlands?

Rådgör alltid med Sjöbefälsföreningen!

## Frågor om arbetslöshet?

■ Akademikernas a-kassa (AEA) 08-412 33 00

■ Ledarnas a-kassa 08-509 319 19

**Ska du** söka inträde, byta arbetsgivare, studera, påbörja eller avsluta annan tjänstledighet, byta medlemsform – kontakta Rebecka Fransson, 08-518 356 55 eller gå in på [www.sjobefalsforeningen.se](http://www.sjobefalsforeningen.se)

## BLI MEDLEM!

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

### AKTIVT MEDELSKAP

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

### INTERAKTIVT MEDELSKAP

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

### PASSIVT MEDELSKAP

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

### STUDERANDEMEDELSKAP

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

Alla medlemmar, oavsett medlemsform, har dessutom följande rättigheter:

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

För att bli medlem, gå in på

[www.sjobefalsforeningen.se](http://www.sjobefalsforeningen.se) och fyll i medlemsformuläret.

Eller kontakta kansliet

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

så skickar vi ett medlemsformulär!



**AFFÄRSVERKEN KARLSKRONA**

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

**A P MØLLER-MÆRSK**

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

**AURORAKLUBBEN I HH FERRIES HELSINGBORG**

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

**BLIDÖSUNDSBOLAGET**

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

**DJURGÅRDENS FÄRJTRAFIK**

Vakant

**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

**FÄRJEREDERIET/TRAFIKVERKET**

Kenneth Toresson  
tel 010-123 80 36, e-post farjerederietklubben@sjobefal.se

**GOTA NETSS**

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

**KUNGÄLVIS KOMMUN MARSTRANDSFÄRJAN**

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

**LULEÅ BOGSERBÅT**

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

**ORNÖ SJÖTRAFIK**

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

**ORUST MARINE RECRUITMENT**

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

**RESSEL**

Niclas Jornèe  
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**

Victoria Åslund  
tel 070-063 81 14, e-post sjovagenklubben@sjobefal.se

**STENA LINE**

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

**STOCKHOLMS SKÄRGÅRD**

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

**STRÖMMA**

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

**STYRSÖBOLAGET**

Tomas Carlsson  
Tel: 0707-15 45 49, e-post: styrsoklubben@sjobefal.se

**SVENSKA ISBRYTARFLOTTANS FACKKLUBB**

Stefan Wengelin  
tel 070-6529653, 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 tlineklubben@sjobefal.se

**WALLENIUS**

Vakant

**VIKING LINE**

Anette Haapanen  
e-post vikinglineklubben@sjobefal.se

**ÖRNSKÖLDSVIKS HAMN & LOGISTIK**

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

**ÖCKERÖ BÅTTRAFIK**

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

**SJÖFARTSHÖGSKOLAN CHALMERS-LINDHOLMEN**

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

**SJÖFARTSHÖGSKOLAN KALMAR**

Louise Falk  
tel 0760-87 47 18, e-post ordforande@lambdastudentforening.se

**Svenska  
sjöräddare smiter  
från jobbet.**

Tack alla arbetsgivare som låter våra sjöräddare  
släppa allt för att rädda liv till sjöss när larmet går.  
Läs mer på [sjoraddning.se](http://sjoraddning.se)



**SJÖRÄDDNINGSSÄLLSKAPET**

Vi har 90-konto och kontrolleras av Svensk Insamlingskontroll.





# LÄGG TILL VID CHALMERS FÖR ATT HITTA RÄTT KURS

Chalmers Professional erbjuder kurser för den moderna internationella sjöfartsmarknaden. Undervisningen genomförs med den senaste simulatortekniken och i Chalmers unika maskinpark ombord på fartyget Fryken av utbildade lärare.

Kontakta oss idag för att skräddarsy ett kurspaket som passar ert företag.

[chalmersprofessional.se](http://chalmersprofessional.se)

## TILLGÄNGLIGA KURSER

Behörighetsförlängning  
BRM/ERM  
Dynamic Positioning Advanced/Simulator  
Dynamic Positioning Revalidation course  
ECDIS, generic model course  
Farligt gods, refresherkurs  
Fartygsbefäl klass VII  
GOC, refresherkurs

Kemikalielasthantering, grundkurs  
Kompassjusterare  
LNG Driftsbesättning  
Management of Change  
Medical Care Refresh  
Medical care, grundkurs  
MRM Model 1.22  
Olja & kemikalier

Polar Code, Basic och Advanced  
Practical Hydrography  
Risk Management and Incident Investigation  
ROC, refresherkurs  
Ship Security Officer  
Shiphandling  
Svensk författningskunskap för seniorbefäl