

sjöbefälen

TIDSKRIFTEN FÖR SJÖBEFÄL UTGIVEN AV SJÖBEFÄLSFÖRENINGEN NR 8 DECEMBER 2018 ÅRGÅNG 7

TEMA REKRYTERING

Ny generation befäl ställer nya krav

NYHETER

STM lever vidare

HISTORIA M/S KINNEKULLE

Hennes pappa försvann på Östersjön

AURORA ÄR LADDAD

TEKNISKE CHEFEN JOHN BORGMAN PÅ FARTYGETS NYA BATTERIDÄCK

Gott nytt sjöfartsår!

DECEMBER

Vi närmar oss slutet av år 2018 och kan snart blicka fram mot ett nytt spännande sjöfartsår. Men det har hänt vissa saker under det gångna året som bör nämnas. Blå Tillväxt har varit mycket aktiva med såväl möten som besök hos politiker för att framföra våra budskap. Branschen har tagit tag i problemen med trakasserier genom "Vågrätt" där Sjöbefälsföreningen arbetar aktivt i både styrgrupp och arbetsgrupp. Sjöbefälsföreningen har som vanligt träffat våra nordiska kollegor, både i de nautiska och tekniska federationerna, för att kunna ta upp aktuella frågor och jämföra hur det arbetas i respektive grannland. Ser vi lite mer "world wide" så deltar SBF i sjösäkerhetsarbetet inom IMO, här försöker vi arbeta tillsammans med Sverige, som har en flaggstatsplats, men även genom IFSMA, den internationella befälhavarorganisationen och ITF. Genom ITF och ETF arbetar vi även för rättvisare villkor och vår konkurrenssituation internationellt. Sjöbefälsföreningens

representanter är väl respekterade i alla dessa sammanhang på grund av såväl kompetens som engagemang.

Sjöbefälsföreningen gläds också åt en hel del inflagningar, ett antal nybyggen och svenska redare som går i framkant när det gäller miljö och ny teknik, detta uppskattas verkligen.

Efter vår separation med Ledarna 2016 hyrde vi våra gamla lokaler hos dem. För ett år sedan köptes en fastighet i Skarpnäck och efter renovering flyttade hela kansliet i början av sommaren. Vi har nu ett fantastiskt fint kontor som vi äger och styr över själva, med gott om plats samt framförallt ekonomiskt mycket fördelaktigare.

Allt är dock inte en dans på rosor, vi har några rejäla surdeggar kvar att bearbeta. En av dessa är att försöka förmå politikerna att justera direk-

tiven till Delegationen för sjöfartsstöd. De tolkningar som delegationen nu tillämpar gynnar inte direkt den svenska handelsflottan, inte heller de begränsningar avseende vilka typer av fartyg som kan omfattas av stödet. Detta är viktiga frågor för att kunna behålla och utöka antalet svenskflaggade fartyg. Vidare så har vi en stor fråga som gäller beskattning av sjömän som seglar under utländsk flagg. Det har blivit stora ändringar i hur Skatteverket tolkar regelverket, framförallt avseende den så kallade 183-dagarsregeln. Sjöbefälsföreningen är mycket oroliga för att de svenska redarna och bemanningsbolagen helt kommer att upphöra med att sända svenska sjömän till utlandsflaggade fartyg. Förvaltningsrättens domar har lyckats tolka sönder regelverket och för att få ordning i detta måste helt nya regler in, och det är en utmaning som tar tid och kraft.

Vad gäller årets sista nummer av tidskriften måste jag nämna Stig Gustavssons mycket intressanta historiebrevsbeskrivning av Salt-sjöbadsavtalet och hans slutkläm huruvida det nu är dags att uppdatera det 80 år gamla avtalet. Vidare har vi temareportaget om rekrytering. Vi har all anledning att oro oss för skolornas existens om elevunderlaget fortsätter att vara så lågt. Branschen kommer under nästa år att satsa på olika typer av rekryteringsåtgärder, nämnas kan ju redarnas represssättning på sjöfartskaravanen som kommer att döpas om till sjöfartskonvojen. Förra gången den genomfördes var det ju ett lyckokast avseende att väcka intresse för sjöfarten samt att få ungdomar att söka sig till utbildningarna.

Vi får även frossa i ny teknik i reportaget om *Aurora* och batteridriften. Ett otroligt intressant projekt med många fördelar och som uppenbarligen även ger lägre driftkostnader. SBF följer med spänning de utvärderingar som kommer därifrån, liksom från övriga projekt som söker alternativa lösningar för framdriften. Ett problem med batteridrift som måste upp på bordet är brand, en brand i ett större batteripack kan sluta i katastrof om inte besättning och brandutrustning uppdateras. Det är relativt nytt med utbildningar som hanterar brand i batterier och här måste branschen hjälpas åt att få fram nya bra utbildningar. Det blir allt vanligare med batterier i alla typer av fordon som transporteras med fartyg. Vi har numera batterier i storlek från gigantiska batteripack som kan driva fartyg till små enheter för till exempel hooverboards och det kan hända olyckor med alla varianter, så det är verkligen dags att förnya brandutbildningarna och ge Transportstyrelsen uppdrag att se till att regelverket följer teknikutvecklingen.

Sjöbefälsföreningen ber att få tillönska alla en mycket God Jul samt ett Gott Nytt År.



MIKAEL HUSS



sjöbefälen Nr 8

04 Nyheter

Med arbetsmiljö på schemat

STM lever vidare

Blidösunbsbolaget vinner skärgårdsupphandlingen

12 Fackligt

Sweden – the middle way

Vice ordförande har ordet

Fråga ombudsmännen

14 Reportaget: Aurora ställer om

Med full laddning mot framtiden

18 Intervjun: Maria Björnstam

Sveriges första kvinnliga sjökaptan

22 Tema: Rekrytering

Sjöfarten redo för framtiden

Ny generation befäl ställer nya krav

Makten hamnar hos kandidaterna

Nya rekryteringsätt stärker varumärket

32 Kultur/historia: M/S Kinnekulle

Hennes pappa försvann på Östersjön

34 In English: Recruitment

Ready for the future

Utkommer med åtta nummer per år

Prenumeration 350 kr/år inkl moms

Årgång 7 Utgivningsdag 21 december 2018

Ansvarig utgivare Mikael Huss

Redaktör Sofi Cederlöf, 08-518 356 50

Layout Redaktören i samarbete med Trydells Tryckeri

Adress Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress Flygfältsgatan 8 B

Telefon 08-518 356 00 vx

E-post sjobefalen@sjobefal.se

Bankgiro 332-1478

ISSN 2001-3604

Tryck Trydells Tryckeri AB, Laholm 2018

Annonser Display i Umeå AB, 090-71 15 00

info@display-umea.se

Framsidesbild John Borgman på *Auroras* nya batteridäck. Totalt 640 vattenkylda litiumpolymer-batterier på 4.16 MWh finns fördelade i fyra stycken containers. Foto: Claes Hall

TS-kontrollerad upplaga 6 600 ex

MEDLEM AV **SVERIGES TIDSKRIFTER**



Arbetsmiljö på schemat

Temat på årets fackliga grundkurs var arbetsmiljö. Cirka 20 deltagare hade samlats i föreningens lokaler för att under tre dagar lära sig mer om arbetsrätt och Sjöbefälsföreningens avtal.

– Det var en jättebra kurs och jag ska rekommendera den till mina kollegor. Det var också fantastiskt att Transportstyrelsen kom hit, säger Birgitta Rosander som jobbar på Stena Line.

TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF



STOCKHOLM NOVEMBER 2018

Som vanligt leddes den fackliga grundkursen av föreningens jurist Mats Johansson. I år hade han bjudit in Fredrik Jonsson från Transportstyrelsen, som gästföreläste om tillsynsverksamheten och systematiskt arbetsmiljöarbete. Förutom arbetsmiljö gick kursen även igenom föreningens verksamhet, lagstiftning och kollektivavtal.

– Kursen uppfyller sitt namn, den var bra och gjorde en intresserad av att veta mer. Det var mycket förkortningar som jag inte förstod. Efter den här kursen vill jag läsa mer arbetsrätt, säger Isabella Mansikkamäki från Stena Line.

Förhandlingsspelet mest populära

Det mest populära inslaget var som vanligt förhandlingsspelet. I år handlade det påhittade scenariot om en fartygsingenjör som missat sitt fartyg eftersom hans tåg var försenat. Väl på kajen möter han personalchefen, som tycker att han luktar alkohol. Följande dialog utspelas:

– Du luktar ju alkohol, inte kan du stå rakt heller, säger personalchefen.

– Vad f-n vet du om det? Jag är nykter, säger fartygsingenjören.

– Detta kan jag inte tolerera. Du kan använda din returbiljett och åka hem, säger personalchefen.

– Du din skit vet inget om verkliga livet. Du sitter bakom ditt skrivbord och vänder papper. Ta ditt skitrederi och dra åt he-te, säger fartygsingenjören.

Efter att ha fått den informationen blir deltagarna uppdelade i grupper. Två av grupperna blir arbetsgivare och två av grupperna blir fackklubb. Klubben får nu veta att fartygsingenjören fått en bekräftelse på sin uppsägning, trots att han häv-



En av grupperna läser på inför förhandlingen.

dar att han inte har sagt upp sig. Han vill nu ha klubbens hjälp. De två klubbgrupperna sätter sig i varsitt rum och börjar diskutera.

– Han kan läggas till last för att han har talat illa om rederiet, säger någon.

– Arbetsgivaren måste bevisa att han varit berusad, han måste tas ombord och blåsa. Om de inte kan bevisa det så kan de inte säga upp honom, säger någon annan.

– Vi måste förkasta uppsägningen. Som klubb måste vi hävda att det inte finns saklig grund.

– Han har inte bokat tåget själv, alltså är det inte hans fel att han inte kommer ombord.

Betraktas som rättshaverist

Arbetsgivargrupperna får i sin tur reda på att fartyget avgått tidigare med syftet att hindra fartygsingenjören att komma ombord. Han har ställt till med en rad problem och betraktas av rederiet närmast som en rättshaverist. Man har funderat på hur man skall kunna göra sig av med honom. Det föll sig därför helt naturligt att använda tillfället som dök upp och dessutom

utnyttja hans temperament och på så sätt provocera fram en egen uppsägning.

Arbetsgivargrupperna börjar diskutera.

– Vi kan tolka hans ord "ta ditt skitrederi och dra åt he-te" som en uppsägning, mer än så kan vi inte göra, säger någon.

– Har han varit illojal? Vi tycker det. Han luktar dessutom alkohol.

– Det är ju vad personalchefen säger. Fast det är ju vi. Just det.

– Han uppträdde berusad, hotade personalchefen och sa upp sig själv, så då bekräftar vi den uppsägningen.

Dags att förhandla

Under tiden diskussionerna pågår går Mats Johansson och ombudsmannen Lennart Jonsson runt och pratar med grupperna. Ibland kommer de med ny information och ibland med något litet tips. Efter att grupperna diskuterat klart blir det förhandling. Efter förhandlingen kommer Mats Johansson med ny information och grupperna får fortsätta diskutera för sig själva. Till slut blir det en slutförhandling där sjöingenjörens öde bestäms. **S C**

**SVERIGES
VACKRASTE
ARBETSPLATS**

Vi söker en direktör till infrastrukturavdelningen

Sista ansökningsdag är 2019-01-06.
Läs mer om jobbet och Sjöfartsverkets verksamhet på www.sjofartsverket.se

SJÖFARTSVERKET



STIFTELSEN SVERIGES SJÖMANSBUS

Stiftelsen Sveriges Sjömanshus har anor tillbaka i 1700-talet, en tid då svensk sjöfart blomstrade och varje hamnstad med självvaktning hyste ett sjömanshus. Idag är stiftelsen en modern organisation som spelar en betydande roll för utvecklingen inom svensk sjöfart. Kansliet består av tre medarbetare med kontor på Katarinavägen 22 vid Slussen i Stockholm.

Kanslichef sökes!

Stiftelsen Sveriges Sjömanshus kanslichef, Christer Nordling, kommer att lämna sin post efter 13 år. Nu söker vi hans efterträdare som kan ta över och driva den anrika verksamheten vidare.

Vad gör då en kanslichef på Stiftelsen? Christer Nordling beskriver tjänsten som social och utåtriktad och där sjöfolkets bästa alltid är i fokus.

– Sjöfolket och deras arbetsmiljö är det allting handlar om och vi stöttar dem och deras familjer med gratial och akut hjälp. Vi uppmanar också till förbättringar ombord på fartygen genom vår belöningsverksamhet. Stiftelsen lägger även stora resurser på forskning inom arbetsmiljö och säkerhet till sjöss och stödjer utbildning till sjöbefäl med avsevärda belopp.

Kanslichefens arbete omfattar en hel del administration och kontakter med både ombordanställda och andra branschföreträdare. Christer Nordling leder kansliets arbete och är föredragande i Stiftelsens direktion.

– I det här jobbet måste man tycka om att samarbeta och kommunicera och det underlättar om man har en fallenhet för att organisera och strukturera. Men viktigast av allt är ändå att man har hjärtat i sjöfarten och hos alla de kvinnor och män som utför det dagliga arbetet på våra fartyg. Det är för deras skull vi finns till.



Kanslichef Christer Nordling

Vi ser gärna att du som söker har följande kvalifikationer:

- God kunskap om sjöfartsbranschen.
- Har en utvecklad organisatorisk och administrativ förmåga.
- Känner dig bekväm med att representera stiftelsen i olika sammanhang.
- Kan formulera dig på såväl engelska som svenska i både tal och skrift.

Har du ytterligare frågor om tjänsten? Kontakta Christer Nordling: 070-298 20 81, christer.nordling@sjomanshus.se. Skicka din ansökan senast 31 januari 2019 till Stiftelsen Sveriges Sjömanshus, Katarinavägen 22, 116 45 Stockholm.

Viktigt projekt lever vidare

Vid årsskiftet avslutas projektet STM-Validation, Sea Traffic Management, vars syfte är att effektivisera sjöfarten och öka säkerheten genom informationsdelning och ruttplanering. Men redan nu finns planer på att fasa in det i den globala infrastrukturen senast 2030.

TEXT CLAES HINDENFELT FOTO SJÖFARTSVERKET

GÖTEBORG NOVEMBER 2018

Intresset är stort och på STM Validations avslutande konferens i London i november gav IMO sitt fulla stöd till STM då det löper parallellt med deras målsättningar. IMO ska börja titta på eventuella behov att harmonisera befintlig lagstiftning och regelverk med STM.

2010 startade det första MonaLisa-projektet med bland annat transparent ruttplanering. Det avlöstes av MonaLisa 2.0 som följdes av STM-Validation. Sjöfartsverket har ansökt om en sexmånaders förlängning men EU har inte lämnat något besked.

Viktig plattform

Sea Traffic Management har öppnat för flera utvecklingsmodeller och projekt, förutom sin egen viktiga betydelse för sjöfarten. EMSN, European Maritime Simulation Network, är ett, Port CDM är ett annat och kan ses som nästa steg med syfte att koordinera och effektivisera sjöfartens, hamnars och leverantörers arbete.

På Chalmers Human Factors i Göteborg arbetar professor Scott MacKinnon bland annat med Port CDM och ser EMSN som en viktig plattform för research och träning.

– Genom EMSN hade vi trettio bemannade bryggor i en virtuell miljö med förutsäg-



bara rutter. Och trots att alla bryggorna körde i samma miljö fick vi olika beslut eftersom det var olika individer på respektive brygga. Den erfarenheten gör EMSN till en stor och viktig plattform nu och i framtiden. Ett projekt vi arbetar med nu är Shared Sea, en mindre applikation som bygger på erfarenheterna av EMSN där en första del kan vara klar i januari 2019, säger han.

– Port CDM är en annan del för att optimera och koordinera alla aktörer inom sjöfart- och hamnars logistik och arbetsområde inom EU:s målsättning Motorways of the Sea, fortsätter Scott MacKinnon.

Används på fartyg

Fartygens resplan och rutt är grundläggande, nästa steg i kedjan är hamnarna som är beroende av uppdatering i realtid för att kunna planera sitt arbete.

– Fartygen är inte lika reguljära som fly-

get vilket nog är den största frågan, och att kunna koppla ihop alla aktörer i en hamn tillsammans med transportörerna skulle både stärka och effektivisera kedjan av kombinerade transporter, säger Scott MacKinnon.

Det som uppnåtts i projekten MonaLisa och STM Validation används idag på ett antal fartyg, och på ett landcenter i Göteborg där Sjöfartsverket testar och arbetar med detta i skarpt läge.

– Ett försök att validera olika STM-tjänster har genomförts i EMSN och analysen av data pågår. Delar av STM är riktigt bra. Det såg vi vid en Search and Rescue simulering. Alla fick informationen som gick ut i realtid, STM kunde förmedla området där ett sök pågick direkt till bryggornas Ecdis. De kunde också få en egen sökrutt från landcentralen, se vad andra fartyg gjorde i området och använda chattfunktionen vilket minskade pratet på VHF, så det var en mängd fördelar, säger Reto Weber, tekniklektor på Chalmers och i huvudsak sysselsatt med kurser och forskning i en Full Mission Simulator.

– Jag vill gärna ha kvar STM-funktionerna för framtida projekt och utbildningar som kan bli aktuella. Bland annat ska Sjöfartsverket utrusta SSRS med STM-funktioner liksom JRCC, och det kan säkert behövas träning där simulatorerna kan behöva användas, fortsätter han.

Att STM är en realitet bekräftas av att pågående och kommande upphandlingar för VTS innehåller krav på STM-kompatibla funktioner, och inte bara i Sverige. I Indien förbereds upphandlingar där STM kommer att vara med som ett "skallkrav". Redan 2030 beräknas STM vara implementerat i olika former regionalt och globalt. **CH**



Behöver du också hitta personal?
Vi hjälper dig.





Stena Roro säljer svenska fartyg

Stena Roro säljer sina två sista svenskflaggade båtar, *Stena Foreteller* och *Stena Forecaster*, och besättningarna är uppsagda på grund av arbetsbrist.

– Det är lite sorgligt eftersom det är våra sista svenskflaggade fartyg. Men det är den enda möjligheten för oss. Det är bara att konstatera att ju färre båtar vi får under svensk flagg, inom den här kategorin av tonnage, desto mer praktiskt svårt blir det också att driva fartygen. För det är ju så att man inte kan sätta ombord olika nationaliteter på svenska fartyg, det finns en tröghet i det här systemet. Svensk flagg ger oss helt enkelt en del praktiska problem, säger vd Per Westling till Sjöfartstidningen.

Sjöfartsverkets avgifter höjs

Det blir en höjning av Sjöfartsverkets avgifter från och med 1 januari 2019. Farledsavgifterna höjs med 1,9 procent och lotsavgifterna höjs med fem procent.

– Samtidigt som vi höjer avgifterna arbetar vi med att effektivisera och utveckla verksamheten efter kundernas och samhällets behov. De senaste tio åren har vi effektiviserat för cirka en miljard kronor och de kommande tio åren ska vi genom effektiviseringar och nya affärer hämta hem ytterligare en miljard kronor. Dessutom bedriver vi världsledande forskning inom digitalisering av sjöfarten och som i huvudsak inte bekostas av handelsjöfarten, säger Katarina Norén, generaldirektör för Sjöfartsverket, i ett pressmeddelande.

Blidösundsbolaget vinner skärgårdsupphandlingen

Blidösundsbolaget har vunnit upphandlingen av sjötrafiken i mellersta skärgården i Stockholm. De tar över trafiken i december 2019 och avtalet gäller i nio år. *TEXT OCH FOTO SOFI CEDERLÖF*

Delar av skärgårdsupphandlingen 2015 överklagades och efter att nått ända upp i kammarrätten tvingades trafikförvaltningen att göra om upphandlingen. Detta är nu gjort och resultatet blev att Blidösundsbolaget, som ägs av den internationella koncernen Transdev, vann upphandlingen i mellersta skärgården. Den omfattar driften av 15 båtlinjer med 18 fartyg, inklusive det historiska tonnaget, Norrskär, Storskär och Västan.

– Vi är väldigt glada och stolta över

att ha fått Trafikförvaltningens förtroende att driva båttrafiken i mellersta skärgården i Stockholm. Vi har redan idag flera stora uppdrag för Trafikförvaltningen i Mälaren och norra skärgården med vårt rederi Blidösundsbolaget. Genom tilldelningen blir vi ett av de största skärgårdsrederierna i Sverige och vi kommer att bidra aktivt till en levande skärgård året runt och utveckla skärgårdstrafiken, säger Gunnar Schön, vd för Transdev Sverige AB, i ett pressmeddelande. **S C**



Dr Lars Spangsberg
Legitimerad läkare
spec. allmänmedicin

Sjöfolksintyg / Manilaintyg

Tidsbeställning 042-12 40 90

Doktor Spangsbergs Mottagning
Roskildegatan 4. 252 21 Helsingborg
www.spangsberg.se

APROPÅ ATT COLOR LINE SLIPPER NIS:



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 - www.katarinasjofartsklubb.com

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

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



Blå Tillväxt träffade trafikutskottet

Efter att ha uppvakttat trafikutskottet i riksdagen blev Blå Tillväxt inbjudna för att berätta om sina frågor. Blå Tillväxt är ett samarbete mellan Sjöbefälsföreningen, Seko sjöfolk och Svensk sjöfart. Under mötet presenterade Blå Tillväxt sina hjärtefrågor, förenkla och harmonisera sjöfartens regelverk, säkerställ en långsiktig och förutsägbar nettomodell och tillsätt ett sjöfartsråd för framtidens sjöfart. Efter Blå Tillväxts presentation följde en frågestund, där bland annat kustsjöfart, rekrytering och söktrycket till sjömannsskolorna togs upp.

Samråd för arbetsmiljö ombord

Transportstyrelsen har bildat ett partsgemensamt samråd för att ta tag i arbetsmiljöfrågor ombord.

I samrådet ingår, förutom Transportstyrelsen, Sjöbefälsföreningen, Seko sjöfolk, Svensk sjöfart och Sarf. Gruppen träffades i början av september och leds av Fredrik Jonsson på Transportstyrelsen.

– Våra inspektörer har mycket de ska göra när de är ombord och hur väl insatta de är just i arbetsmiljöfrågor varierar från person till person. Men generellt kan man säga att vi behöver höja inspektörernas kompetensnivå. Detsamma gäller rederierna där vi upplever att man inte alltid riktigt vet hur man ska stötta fartygen. Även de ombord behöver mer kunskap, säger Fredrik Jonsson till tidningen Sjömannen.

Ombudsmannen Oscar Lindgren representerade Sjöbefälsföreningen på mötet:

– Det här är otroligt viktiga frågor och vi är glada över att Transportstyrelsen tar initiativet att diskutera det här med oss. Vi behöver ett bredare informationspaket till våra medlemmar med hur man ska få igång arbetet med riskanalyser ombord, säger han.

Samrådet räknar med att ha ett utbildningsmaterial klart till våren 2019.



Ellen
en av oss i Trafikverket



Vi söker
inför sommaren 2019
Befälhavare frigående färja
Befälhavare lindragen färja
Överstyrman
Motorman/Matros
till flera av Färjerederiets leder



Vi är samhällsutvecklare som varje dag utvecklar och förvaltar smart infrastruktur. Vi gör det i samverkan med andra aktörer för att underlätta livet i hela Sverige.

www.trafikverket.se/jobb

Planering kan minska utsläpp

”Precis i tid”-sjöfart skulle kunna minska utsläppen från fartyg med så mycket som 35 procent, enligt en studie från Rotterdams hamn. Studien menar att betydande besparingar av bränsle och koldioxidutsläpp skulle kunna ske om fartygen var bättre informerade om tillgängligheten på kajplatser och därmed kunde anpassa sin hastighet. (TELEGRAPH)

Handlingsplan för minskat plastskräp i havet

En handlingsplan som syftar till att skära ner på plastskräpet från fartyg har avtalats av den internationella sjöfartsorganisationen IMO. Initiativet kommer inkludera en översyn av tillgängligheten av hamnfaciliteter, förbättrad medvetenhet hos sjömännen och ett förslag att göra det obligatoriskt att anmäla förlusten av containrar till sjöss. (TELEGRAPH)

Filippinerna vill bevisa att de klarar EMSA:s krav

Myndigheter i Filippinerna säger att de har lämnat material för att bevisa att de överensstämmer med EMSA:s, European Maritime Safety Agency, standarder. De hoppas på ett erkännande av landets sjöfolksutbildning. (TELEGRAPH)



Sjomanskyrkan i Stockholm

Vi finns lokaliserade i Frihamnen i Stockholm.

Våra verksamheter är

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



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



Blidösundsbolaget

Välkommen till ett av Sveriges största skärgårdsrederier

Blidösundsbolaget trafikerar Stockholms skärgård med tyngdpunkt i Stockholm, Vaxholm, Österåker och Norrtälje. Flera fartyg går i linjetrafik för Waxholmsbolaget och andra i charter- och nöjestråfik i egen regi. Vi har även ett stort bemanningssupdrag åt Skärgårdsrederiet som är ett snabbt växande sightseeingrederi i Stockholm.

Vi äger tio passagerarfartyg och vi är delägare i ytterligare fem sightseeingfartyg. Vi driver även ett vandrarhem och museum på skärgårdsön Siaröfortet.

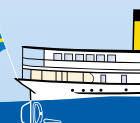
Våren och sommaren är högsäsong för oss men vi har även flera fartyg i drift året runt. På de flesta fartyg driver vi caféer och restauranger.

Vi söker medarbetare för tillsvidare-, säsongs- och korttidsanställningar ombord i fartygen, på Siaröfortet och till vårt kontor i Gamla Stan.

Vi söker

- Befälhavare till mindre och större fartyg
- Däcksmän
- Kockar
- Kallskänkor
- Serveringspersonal
- Vandrarhemspersonal
- Bokningspersonal

Läs mer och ansök via vår hemsida
www.blidosundsbolaget.se



Sweden – the middle way

För 80 år sedan påtecknades Saltsjöbadsavtalet och en stormig epok på svensk arbetsmarknad avslutades.

TEXT STIG GUSTAFSSON

Nu kan vi fira ett arbetsmarknadspolitiskt viktigt 80-årsjubileum. Efter två års förhandlingar mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och LO undertecknades på Grand Hotell i Saltsjöbaden den 20 december 1938 det första huvudavtalet – det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Därmed var 20 års uppsplitande lockouter och strejker över och en ny samförståndsanda började.

Detta uppmärksammades också internationellt. Ordförandena i SAF och LO genomförde redan under slutet av 1930-talet, på inbjudan av olika europeiska länder, gemensamma turnéer där de fick redogöra för hur vi löst ett viktigt samhällspolitiskt problem. Ännu på 1950-talet förekom sådana resor. Den amerikanska journalisten Marquis W Childs skrev redan på 1930-talet en bok "Sweden the Middle Way", som blev en internationell bestseller, där han prisade den svenska samförståndsandan.

Löner steg med 200 procent

Med Saltsjöbadsavtalet avslutades en stormig epok på svensk arbetsmarknad som kännetecknades av lockouter och strejker framförallt på byggnadsindustrins område. Trots att det var lågkonjunktur så gott som hela 1920-talet och början av 1930-talet kunde byggnadsarbetarna hålla uppe och till och med förbättra sitt löneläge medan de anställda i exportindustrin fick finna sig i reallönesänkningar.

Forskare har numera ifrågasatt uppfattningen att SAF:s intresse av att träffa huvudavtalet berodde på att Socialdemokraterna sedan 1932 hade regeringsmakten och förutsattes ha den under över-skådlig tid. I själva verket var orsaken en annan hävdas det – nämligen ett gemensamt intresse från SAF och LO att bryta

det höga löneläget inom byggnadsindustrin. Från 1913 till 1929 hade byggnads-lönerna stigit med 185–210 procent medan lönerna för arbetare inom exportindustrin under samma tid stigit med 155 procent. Man ville från både SAF:s och LO:s sida krympa lönegapet mellan hemmaindustrin och den konkurrensutsatta sektorn.

Konflikter inom SAF

Förspelet till huvudavtalet var dramatiskt och det var framförallt konflikterna inom SAF:s styrelse som ledde till en mindre palatsrevolution och blev förutsättningen för den nya politiken. Hjalmar von Sydow, som samtidigt innehade både ordförande och VD-posterna i SAF under åren 1907–1931, var den i SAF som stödde byggnadsindustrin. Det var en hårdför herre vilket bland annat visade sig under storstrejken 1909 då SAF lockoutade 200 000 arbetare. Sedan slutet av 1920-talet konspirerade ASEA-chefen Sigfrid Edström – som var ordförande i SAF:s största förbund Verkstadsföreningen – med andra ledamöter i SAF:s styrelse för att få bort von Sydow vilket lyckades 1931. Edström ville rekrytera någon utanför SAF:s krets som han kunde lita på. Hans kandidat var finansborgarrådet i Stockholm Gustaf Söderlund som också utsågs till VD i SAF – ordförandeposten tog Edström själv efter en hård strid i styrelsen. Därmed hade grunden lagts till exportindustrins seger över hemmaindustrin i SAF.

Söderlund var en helt annan person än von Sydow, "fri, öppen, insiktsfull och mottaglig för skäl". När han tillträdde sin VD-post "kände inte arbetarsidans förhandlare igen den gamla arbetsgivareföreningen" sas det. Nu fanns förutsättningen för att skapa en ny anda på arbetsmarknaden. 1933–34 var den sista långvariga lockouten på bygg-

nadsområdet – SAF lade ner över sex miljoner kronor – en för dåtiden ofantlig summa – för att stödja lockoutade företag och lyckades till sist få igenom den lönesänkning man satt upp som mål.

Stärkte den fackliga rörelsen

Troligen stärkte SAF:s storlockouter den fackliga rörelsen även om det skedde till ett högt pris i form av arbetslöshet och nöd. Det är sannolikt att lockouterna medförde att LO-förbunden ökade sitt medlemsantal. Blev en LO-medlem lockoutad fick medlemmen nämligen rätt till understöd och fackföreningsavgiften blev i praktiken en lockoutförsäkring. Att man sökte skydd från lockouter genom medlemskap i facket är därför också en av förklaringarna till att organisationsgraden bland sysselsatta i de viktigaste industrierna vid den här tiden var den högsta i världen. Samtidigt gav lockouterna SAF många nya medlemmar.

Än mer uppseendeväckande är den slutsats den nyare forskningen drar när det gäller kohandeln mellan Socialdemokraterna och Bondeförbundet 1932 som lade grunden till Socialdemokraternas obrutna innehav av regeringsmakten under 45 år. Ett kraftfullt hot om sympatilockout från SAF gav LO och den socialdemokratiska regeringen förvändningen att ingripa mot stridslystna byggnadsarbetare och tvinga fram en lönesänkning. Ett sådant resultat var precis det som Bondeförbundet hade satt upp som villkor för sitt godkännande av krisprogrammets beredskapsarbeten i byggsektorn. Alltså var krisuppbyggelsen inte bara resultatet av en "röd-grön" intresseallians, även kapitalet bidrog till och gynnades av den. Det var i högsta grad en klassövergripande allians.

Många paralleller kan dras mellan 1930-talets och dagens situation. Båda parter borde till exempel nu som då ha ambitionen att undvika statlig inblandning och lösa problemen på egen hand. Dags för ett nytt Saltsjöbadsavtal? **S G**



Professionella dykare
med kort varsel

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

LÄS DE SENASTE NYHETERNA PÅ
www.sjobefalsforeningen.se

Vice ordförande har ordet

Vi är i slutet på november och frosten har kommit, vattnet på fjärdarna börjar bli trögflytande och ån där jag bor går sakta ihop. Nu är det bara att vänta på snön, så vi slipper det eviga mörkret. Älgjakten går mot sitt slut, sedan kan vi börja med lite lättare sysselsättningar i skogen. Taxi har växt ur valpkostymen och håller på att bli en duglig långsamdrivare, drevtiderna ligger redan på en timme och över.

Hur är det, har du någon erfarenhet av närstående som drabbats av psykisk ohälsa? Jag har varit tvungen att ha rätt mycket kontakt med psykvården i höst, på grund av en närstående som insjuknat i tunga depressioner med suicidala tendenser och allt som tillhör. Jag är inte imponerad av vad jag sett hittills. Det brister katastrofalt i relationerna mellan sjukhus och vårdcentraler, den ena skyller på den andra och tvärtom. Samt att det saknas medel och kompetent personal för den typen av vård. Jag har fått uppleva allt från läkare som inte klarar av (vill) skriva ut ett intyg till att akutmottagningar varit stängda på grund av att det saknas personal, till att man berättar rena lögner.

Det enda jag kan säga med säkerhet är att ingenting förblir som det varit i den insjuknades familj. Du utvecklas till en veritabel konspirationsteoretiker om inte personen till exempel svarar exakt på klockslaget i telefon som överenskommet. Livet är inte alltid så vackert.

Jag försöker förstå, en del klarar jag av, men långtifrån allt, det blir mycket om och men. Av och till glömmar jag att det är frågan om en sjukdom som är så handikappande att en del dagar klarar du inte ens av att ta dig ur sängen. Vi tar ett steg i taget, ibland framåt, ibland bakåt. Själv tycker jag att något av det svåraste är den skam som den insjuknade ofta känner inför släkt och vänner, vilket gör att personen isolerar sig ännu mer från "normalt" samhällsliv.

Och vi skall inte blunda för att våra arbetskamrater ombord kan må rejält dåligt också. Långa arbetspass, hopscheman med många arbetsperioder under dygnet, och kanske överdriven användning av alkohol eller mediciner leder förmodligen i det långa loppet till att du närmar dig en krasch. Här har vi som har en sjuksköterska ombord lättare att få hjälp, även skyddsombud kan och ska hjälpa till. Sist men inte minst bör chefen kunna se till så att den som behöver får hjälp.

Det är också läge att reflektera över hur du behandlar dina fartygskamrater. Alla är inte lika starka eller har samma förutsättningar. Och som jag har skrivit förut så har alla rätt till sin egen kropp och integritet...

Som slutkläm så anser jag fortfarande att kockstewarterna i den svenska handelsflottan skall vara befäl. Ha ett gott 2019!



JAN HÄGGBLM



Fråga ombudsmännen

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

Hej!

Jag har hört talas om något som heter TRR. Det var i samband med att vi eventuellt skulle sägas upp på grund av arbetsbrist. Som tur var blev det aldrig så men jag undrar fortfarande vad det där med TRR var för något?

Hej!

Trygghetsrådet, TRR, är en icke vinstdrivande stiftelse som stöttar tjänstemän, förtroendevalda och arbetsgivare inom privat sektor i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist. För att ha rätt till stöd måste ditt företag ha ett kollektivavtal och vara anslutet till Svenskt Näringsliv. Du kan själv kontrollera om din arbetsgivare är ansluten till TRR genom att gå in på www.trr.se eller genom att fråga din arbetsgivare. Observera att både du och din arbetsgivare ska skicka in en ansökan till TRR, om du blir uppsagd.

TRR:s stöd består av två delar: personlig rådgivning och avgångsersättning (AGE). Personlig rådgivning innebär att du får en egen rådgivare som stöttar dig på vägen mot nytt jobb eller start av företag. För att få rådgivning måste du bland annat ha arbetat minst ett år och vara tillsvidareanställd på ett TRR-anslutet företag. Du har rätt till rådgivning i två år från första dagen utan anställning.

AGE är en ekonomisk ersättning som är ett komplement till a-kassan. För att få AGE måste du bland annat ha en månadslön på minst 27 100 kronor, vara minst 40 år sista dagen med lön, ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller valt att avsluta din anställning genom en frivillig överenskommelse mellan dig och din arbetsgivare och ha arbetat minst fem år på ett TRR-anslutet företag.

På TRR:s hemsida kan du se de fullständiga villkoren för rådgivning och ersättning samt göra en preliminär beräkning av vad din ersättning kan bli. Om du skulle hamna i ett skarpt läge vad gäller arbetsbrist så kommer föreningen att informera om detta i samband med möte med drabbade medlemmar.



GLAR MED STRÖMMEN

Med full laddning mot framtiden

Forsea-färjorna *Aurora* och *Tycho Brahe* är först ut i världen med att segla på full batteridrift.

– Det känns verkligen som om vi är med om att bryta ny mark. Det är en härlig känsla och en stolthet att få vara med om detta, säger John Borgman, teknisk chef på *Aurora*. TEXT JOHAN ERICHS FOTO CLAES HALL

HELSINGBORG NOVEMBER 2018

För John Borgman blir det omkring 24 turer över Öresund mellan Helsingborg och Helsingör, under ett arbetspass på Forseas, tidigare HH-Ferries, *Aurora*. I kontrollrummet ombord på *Aurora* råder en avslappnad stämning. Trots täta avgångar och normalt tung tidspress ges inte minsta intryck av stress eller obehag. Snarare tvärtom, alla vet sina uppgifter och de frågor som uppstår hanteras vant och effektivt.

– Vi är ett rutinerat gäng som trivs tillsammans. För mig personligen är det skönt att vara på en arbetsplats där jag efter varje arbetspass kan gå i land och komma hem.

John Borgman har haft ett långt arbetsliv till sjöss. Men sällan har han trivts så bra som nu.

– Jag började vinka bilar på LB, före detta Scandlines, här i Helsingborg när jag var 13 år, blev sedan rogångarhjälp, provianterare och motorelev. När jag fyllde 18 gick jag till sjöss på riktigt och jobbede på tankbåtar. Efter ett tag började jag läsa till sjöingenjör och tog examen när jag var 25. 2007 vände jag tillbaka till dåvarande Scandlines mest för att försäkra mig om att jag varje dag skulle få komma hem till familjen, berättar John Borgman, idag 55 år.

De senaste åren har John och framförallt kollegan Christian Andersson, senior teknisk chef på *Aurora*, dragit ett tungt men innehållsmässigt spännande lass när det gäller *Auroras* och *Tycho Brahes* konvertering från dieseldrift till batteridrift.

– I synnerhet Christian, berättar John och nickar vänligt mot kollegan. Utan hans insats hade vi inte varit där vi är idag.

– Det har varit intensiva två år men otroligt intressanta. Att få vara med och driva utvecklingen på detta sätt känns oerhört bra, säger Christian Andersson.

Kändes framtidsinriktat

John Borgman har snabbt avverkat de olika avsatserna på sjöfartens karriärstege och under tiden upplevt inte minst hur arbetsmiljön ombord förändrats sedan han började sin yrkesbana till sjöss för 37 år sedan.

– Säkerhetstänkandet är helt annorlunda idag. Förr var det tillsynsmyndigheterna som drev utvecklingen, men idag är det i allt större utsträckning rederierna och

kunderna som löpande arbetar och vill förbättra och stärka arbetsmiljön. Det finns ingen acceptans för att olyckor och tillbud ens ska riskera att få inträffa.

När beskedet kom 2015 om att *Aurora* skulle gå över till batteridrift väckte det känslor.

– Det kändes vågligt och väldigt framtidsinriktat. När de väl började arbeta fysiskt på kajen och lade ned kablar då gick det upp för oss att det verkligen var på riktigt.

Övergången från dieseldrift till batteridrift har gått förhållandevis smärtfritt sedan det börjat köras skarpt.

– Det som gjort det möjligt att allt gått så smidigt, är att det tidigare varit dieselelektrisk drift, och därför inte krävts så många ombyggnader för att installera all utrustning som krävs för batteridrift, berättar Christian Andersson.

Batteridriften på *Aurora* startade i början av november i år. Inga större störningar har inträffat.

Samtliga driftsbefäl som jobbar i maskin har haft inflytande och påverkan på övergången.

– Det har varit viktigt att alla fått komma till tals. Värdefullt för projektet men också för att alla ska känna delaktighet och entusiasm i samband med förändringen, säger Christian Andersson.

Allt övervakas av kameror

Maskinbefälen har genomgått flera kompletterande utbildningar i samband med övergången till batteridrift

– Högspänningskurs för landanslutningar, elsäkerhetskurs för högspänning, första hjälpen för elolyckor, utbildning i att hantera övervakningssystemen och i hantering av utrustningen knuten till batterierna och dessutom en kurs i hur den avancerade tekniken i robotornen på land i Helsingborg och Helsingör fungerar, säger Christian.

Alla moment i laddningsprocessen övervakas av kameror.

– Det är många givare, sensorer och brytare som ska fungera men jag måste säga att trots det är ett så avancerat system och en pilotanläggning, så fungerar det över förväntan och jag är imponerad, säger han.

Som i alla nya avancerade tekniska projekt har det förekommit smärre "barnsjukdomar". Men dessa har lösts efterhand.

– Det kan sammanfattas i två större utmaningar, kommunikationen mellan roboten och fartyget samt solljuset. Kommunikationen med fartyget har skiftats från wifi till radiolänk och scannersystemet har bytts ut mot ett lasersystem. När solen lyste starkt var det ibland svårt för



Täta turer och kort liggetid är inget som påverkar den lugna atmosfären i kontrollrummet.

– Vi är båda förvånade över hur smidig övergången till batteridrift har varit, säger Christian Andersson, här med John Borgman.



Nya tider och ny design. Under fyndig slogan som "Vi seglar med strömmen" och "Vi är så laddade" har Forseas batterifärjor minskat sina fossila utsläpp med 100 procent på linjen Helsingborg-Helsingör.



Roboten gör sig beredd när fartyget närmar sig kaj.



Batteridriften ger stora vinster för miljön men sänker även driftkostnaden.

roboten att hitta fartygets laddningsanslutning. Solen gav reflektioner som störde det laserstyrda styrsystemet men det löstes genom att måla mattsvart på området kring reflektorn på fartygssidan och i laddningsstationen. Med dessa bägge förbättringar är nu systemet mycket snabbt vilket krävs så vi inte förlorar laddtid, förklarar Christian.

Full automatik på 45 sekunder

Varje gång som fartygen anlöper kaj laddas batterierna. När exempelvis *Aurora* kommer till kaj noterar ett telemetriskt system att fartyget är på väg in och berättar detta för det tio meter höga robotornet på kajen. Porten på robotornet går upp. När fartyget lagt till med bilrampen och låsningen är fäst i fartyget så går roboten och dess arm ut med högspänningskabeln. Kabeln läggs i den släde som automatiskt sticks ut från vald lucka på fartyget. Släden drar in och ansluter kabeln till kontakten ombord och laddningen påbörjas.

– Proceduren tar cirka 45 sekunder sedan kan vi ladda, förklarar Christian.

Batterierna laddas till 66 procent vilket är prestandamässigt optimalt.

I Helsingborg tar laddningen nio minu-

ter och i Helsingör fem och en halv, skillnaden beror på att liggetiden är kortare på danska sidan.

När batterierna nått 66 procent avbryts laddningen och roboten hämtar laddkabeln och går tillbaka till sitt viloläge i det transparenta laddningstornet.

Mer övervakning nu

Skulle batteridriften av någon anledning inte fungera eller laddningen understiga 12 procent så sker en automatisk övergång till hybriddrift.

– Vi kan köra två enkelturer på en laddning men väljer ändå på grund av hållbarhetsskäl att ladda varje gång. Livstiden på batterierna är satt till cirka fem år, berättar John.

Den direkta driftkostnaden genom el understiger kostnaden för dieseldrift.

– Även om det framförallt är miljövinsten vi är ute efter så kommer vi att spara pengar på detta, även underhållet blir billigare jämfört med konventionell drift, berättar Christian.

Hur påverkas arbetsrutiner och olika arbetsmoment av övergången?

– Det är mer övervakning nu i början och det beror på att vi som har ansvaret ombord verkligen vill få klart för oss att

systemet fungerar. Kanske har vi nu fler arbetsmoment att hålla koll på. Exempelvis ska batterierna och transformatorerna kylas och alla dessa nya kylsystem måste kontrolleras och övervakas, berättar John.

Renare luft och färre vibrationer

En tydligt märkbar skillnad är det ombord. Den traditionella maskinrumsvärmen saknas och den typiska doftatmosfären är helt borta.

– Trivselvärmen som vi tidigare fått gratis har vi inte längre. Det blir kallare och vi kommer nog att märka det framförallt vintertid, säger John.

Vad betyder förändringen till batteridrift rent känslomässigt?

– Känslan att det vi gör betyder mycket för miljön och att det är en verklig framtidinriktad åtgärd som vi är först i världen med gör oss otroligt stolta. Det är en ny resa och kanske samma upplevelse för oss som för dem som var med om att gå från ångdrift till dieseldrift.

Arbetsmiljön ombord har blivit ännu bättre för besättningen i maskin.

– Det är tystare, ännu renare luft och dessutom färre vibrationer genom batteridrift, förklarar Christian.

Före ombyggnaden förbrukade Forseas färjor nästan 49 miljoner kWh per år. Av den energin genererades 61 procent i rökgas- och kylvattenförluster, framdrivning stod för 25 procent och resten var kopplat till drift av restaurang, uppvärmning etc.

– Där kommer vi nästan ner till noll. Vi tar alltså vara på energin som vi puttar in på ett betydligt effektivare sätt än tidigare.

Ombyggnaden av fartygen är gjord på Oresund Drydocks i Landskrona.

Kostnaden har varit nästan 300 miljoner kronor varav 120 miljoner kronor är stöd från INEA, EU:s verkställande organ för innovation och nätverk.

Bättre än en tunnel

Forseas positionsimage i centrala Helsingborg, i ett område med framväxande bostäder, har stärkts betydligt genom satsningen på batteridrift. Det gör att rederiet har bättre på fötterna i framtida hyresförhandlingar med respektive hemmahamnar.

– Våra fartyg är placerade mitt i centrum och runt hamnbassängen bubblar det upp hus med bostäder och kontor. Ligger vi inte i framkant kommer vår placering och vår existens absolut att ifrågasättas på grund av olika miljöskäl. Nu är vi helt fossilfria och då är det inte så mycket att invända mot vår verksamhet. Dessutom transporterar vi gods på det mest miljövänliga sättet, förklarar John.

Frågan om en fast förbindelse mellan Helsingborg och Helsingör väcks ett par gånger om året och blir den en realitet blir det sannolikt dödsstöten för färjetrafiken i norra Öresund.

– Vårt initiativ och vår ambition att i en nära framtid köra våra samtliga fem färjor i batteridrift gör att vi utgör ett miljömäs-

sigt och kostnadsmässigt bättre alternativ än en tunnel.

Stort fackligt intresse

John Borgmans fackliga intresse väcktes 2007 av det han tyckte var ett orättvist lönesystem.

– Det fanns då en viss osämja mellan personal och bemanningsavdelning. Det behövdes någon som kunde medla mellan parterna och medverka till att skapa ett mer rättvist lönesystem och den uppgiften tog jag på mig, säger han.

Han är både lokalt fackligt engagerad och sitter även med i Sjöbefälsföreningens huvudstyrelse. På senare år har John brunnit för att trygga återväxten.

– Jag vill ha in fler unga i branschen och berätta om hur omväxlande, spännande och trivsamt det är att jobba som teknisk chef och 1:e fartygsingenjör.

Hur ser du på det generella fackliga intresset idag?

– Många är intresserade av vad som händer men få vill engagera sig så länge allt rullar på som vanligt. Det är viktigt för oss att behålla den arbetstrygghet vi har i Sverige och arbeta för att det hela tiden finns möjlighet till bra kommunikation mellan arbetstagar och arbetsgivare. Vi ser gärna också att rederierna tar sitt ansvar och ger den nya generationen nytexaminerade juniorbefäl ökade möjligheter till praktikplats och erbjuder arbetstillfällen för att kunna bibehålla den svenska flottan med svenska befäl. **JE**

– Det kändes verkligen som en spännande framtidsvision när vi fick presentationen om planen på batteridrift. Nu är vi där och det känns fantastiskt att vara med om detta som kanske blir ett epokskifte inom sjöfarten, säger John Borgman.



Maria Björnstams stora dröm var att gå till sjöss. Hon blev Sveriges första kvinnliga sjökaptän när hon utexaminerades vid Sjöbefälsskolan i Göteborg 1970. I dag är hon 75 år fyllda och kan titta tillbaka på ett långt yrkesliv till sjöss. TEXT OCH FOTO AGNETA SLONAWSKI

GÖTEBORG OKTOBER 2018

Du är aktuell i filmen "Flotten", ett antropologiskt experiment, där ni 1973 seglade över Atlanten, med dig som kapten. Hur känns det att se den idag?

– Det känns som en upprättelse för allt som skrevs om oss, både när vi var ute och när jag kom hem. De kallade den för "sexflotten" och allt möjligt. Så var det ju inte. Jag var mest förbannad på forskaren. Han var som en diktator ombord. Han antecknade och vi skulle fylla i formulär. Sedan ställde han svaren mot oss. Jag tog avstånd från hans experiment redan från början. Min uppgift var att ta de här elva människorna, levande från Kanarieöarna till Mexiko.

Hur kom du på tanken att börja arbeta till sjöss?

– Min pappa var vid flottan och vi flyttade runt en del när jag var barn. När vi bodde i Karlskrona blev jag sjöscout och lärde mig segla i tonåren. Tanken på att vilja bli kapten var ganska enkelt. Jag gillade att navigera. Men jag förstod tidigt att jag måste lära mig det ordentligt för att få respekt. Jag sa inte till någon att det var sjökaptän jag ville bli, utan behöll det inom mig som ett eget mål. Jag var nog relativt bestämd och ganska målmedveten redan som ung.

Det svåraste var att få praktik för att över huvud taget komma in på sjöbefälsskolan. På den tiden behövde man ha två och ett halvt års praktik. Till slut fick jag praktik på Broströms.

När jag läst ett år tog jag ett halvår ledigt för att åka till Paris. Jag arbetade som au pair och ville helt enkelt ta reda på om jag ville fortsätta att läsa klart till sjökaptän. Det är ett val som jag inte ångrar. Det har på sätt och vis präglat hela mitt liv.

Hur var det att komma ut som kvinnlig sjökaptän 1970?

– Jag var 28 år och hade varit till sjöss i flera år. Jag har inte upplevt att jag haft problem för att jag varit kvinna.

Det var inte så mycket prat om tjejer och yrken på den tiden, som det är i dag. Det var ovanligt med kvinnor som sjöbefäl på den tiden, men de fanns. Jag arbetade inte med några kvinnliga befäl, men jag träffade en förste maskinist, en telegrafist, en kock och en matros. Det var inte så att vi umgicks för att vi var kvinnor, utan det handlade mer om personkemi.

Hur fick du ihop vardagslivet?

– Det fixade jag inte alls. Jag fick en son. Vi skildes när han var fyra år. Det var svårt att ha ett vanligt familjeliv. Du är borta i långa perioder. Ute hade jag alltid kompisar och ett arbete att gå till. De första dygnen var det skönt att vara hemma och sova ut, men sen kände jag mig ofta ensam. Jag hade sällan något att göra. Jag läste visserligen mycket skönlitteratur och gick kurser på universitetet men du kunde inte gå klart förrän det var dags att åka ut igen.

Jag var ute i perioder om fyra månader och visste inte säkert när det var dags att mönstra av. Det kunde bli två veckors försening på grund av lastning och lossning.

Men det hände att jag fyllde den lediga tiden med egna små resor när jag var hemma.

Finns det någon hamn som gjort intryck på dig?

– Beirut var en riktig pärla. Där var jag första gången när jag arbetade på Broströms. Det var tidigt sjuttioal. Det var en hamn som det jobbades snabbt i. Men det var också en hamn med många helgdagar. Du förstod snart att det var en blandning av olika religioner i den staden; kyrktorn, minareter och moskéer. Vi brukade åka med samma taxichaufför och besökte guldmarknaden och kasinot och den fina stranden. En bit utanför staden, upp i bergen har du Libanons snöklädda cedrar och skidbackar.

Hade du kontakt med dina arbetskamrater iland?

– Nej, vi spriddes över hela världen när vi kom iland. Men numera har jag kontakt

med Salénveteranerna. Jag arbetade på Salénrederierna i femton år tills det gick i konkurs. Vi träffas emellanåt och nästa gång blir det visning i Stockholm med filmen *Flotten*. Det skall bli spännande.

Är du nöjd med ditt yrkesliv?

– Ja, att köra båt och navigera är en styrka som jag är stolt över. Jag har mest seglat som andrestyrman. Det är en mellanposition som jag trivs bra med. Som kapten har du en massa administrativa uppgifter plus ekonomi och personalansvar. Det vet jag inte om jag varit så intresserad av. Det är väl typiskt kvinnligt kanske att inte hoppa på något förrän man är bergsäker på att man fixar det? Jag har varit skeppare på *Gratitude*. Så jag vet hur det är att ha hela ansvaret. Sedan seglade jag tremastaren *Blue Clipper* från Singapore till Europa och efter det barken *Sea Cloud*.

Hur har branschen utvecklats?

– Jag har arbetat på Tor Lines ro-ro-fartyg med Göteborgs hamn som bas. Där kan jag säga att arbetstempot ökade radikalt. Du skulle ha vakt i fyra timmar och ledig i åtta, men det blev alltid en avbruten ledighet. På grund av att du kom i hamn och du skulle förtöja och lossa och lasta. Eller att vi gick fram och tillbaka över Engelska kanalen. Ett trafikerat ställe där du måste vara uppmärksam precis hela tiden.

Som jag minns det så fortsatte kraven på att effektiviteten skulle öka. Det värsta var att man inte fick sova ordentligt. Det pratas mycket om fylleri på sjön, men det värsta är att många är så trötta att de inte kan hålla sig vakna.

En annan sak var klasskillnaden. Från början var det en salong för befäl, en för manskap, en för motormän, en kockmäns och en för båtsmän och timmermän. Ett tag var det alla i en mäss. Sedan blev det uppdelat på flera ställen igen. I dag är väl var och en mest för sig själv. Och det värsta av allt är att det finns olika avtal beroende på härkomst. Jag tror att jag har arbetat under den bästa tiden på sjön. Vi gick under samma avtal som andra i Europa.

Hur ser du på framtiden?

– Jag seglar fortfarande. Jag var ute en månad på en skonare i sommar. Jag ser för dåligt för att vara skeppare och har förlorat min behörighet. Men jag gillar fortfarande att vara till sjöss. **A S**



Sveriges första
kvinnliga sjökaptän

STCW-kurser

**SAFETY
GRUPPEN**

SECURITY & SAFETY TRAINING

Refreshkurser

Måndag

Tisdag

Onsdag

Torsdag

Fredag

BASIC SAFETY

8-9 jan 21-22 maj
5-6 feb 25-26 juni
12-13 mar
9-10 apr



ADVANCED FIRE FIGHTING

9-10 jan 22-23 maj
6-7 feb 26-27 jun
13-14 mar
10-11 apr



CRISES CROWD MNG

11 jan
15 mar
24 maj
28 jun



MEDICAL CARE

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



RESCUE BOAT

7 jan
2 feb
11 mar
8 apr
20 maj
24 jun



FAST RESCUE BOAT

8 jan
5 feb
12 mar
9 apr
25 jun



vinter/vår 2019

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

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

Safetygruppen är en godkänd STCW-Manila utbildare av transportstyrelsen.

Grundkurser

BASIC SAFETY

14-18 jan
4-8 mar
1-5 apr
13-17 maj



ADVANCED FIRE FIGHTING

27 feb -1 mars
24-26 apr
3-5 jun



GRUNDLÄGGANDE SJÖSÄKERHET

8 jan
5 feb
12 mar
9 apr
3 maj
21 maj
25 jun



SURVIVAL CRAFT & RESCUE BOAT

8-9 jan
4-5 feb
11-12 mar
20-21 jun



SHIP SECURITY OFFICER

21-22 feb
14-15 maj



MEDICAL FIRST AID

7-8 feb
18-19 apr
23-25 maj



SÄKERHETSUTBILDNING FISKEFARTYG

7-8 jan
4-5 feb
11-12 mar
8-9 apr
20-21 maj
2-3 maj
24-25 jun



FAST RESCUE BOAT

7-8 jan
4-5 feb
11-12 mar
8-9 apr
20-21 maj
24-26 jun



CROWD CRISES MNG

19-21 feb
19-21 mar
9-11 apr
23-25 apr
15-17 maj
28-30 maj



MEDICAL CARE

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




Med reservation för eventuella ändringar.

BOKA DIN KURS DIREKT PÅ: safetygruppen.se

08-410 215 50

TEMA

REKRYTERING



Rekrytering av medarbetare kan vara ett vågspel. Det finns en rad olika tillvägagångssätt för att hitta rätt kandidat till ett uppdrag. Traditionell rekrytering med upprepade personliga möten är fortfarande vanligast. Mycket pekar dock på att en stor del av rekryteringsarbetet i framtiden kommer att automatiseras. Jakten på den perfekta medarbetaren blir allt viktigare. TEXT JOHAN ERICHS FOTO CLAES HALL



Sjöfarten redo för framtiden

GÖTEBORG OKTOBER 2018

Sjöfarten är en av de äldsta näringsgrenarna men också en bransch som genom åren visat sig förändringsbenägen, mångfaldsinriktad och socialt hänsynstagande.

Detta kan göra att sjöfarten står väl rustad för att i framtiden hitta nyckelpersoner för ledningsuppdrag som sjöbefäl.

– Sjöfarten har en stor fördel av att alltid ha varit global vilket innebär att vi redan ligger långt framme när det gäller den internationaliseringstrend som nu gör sitt intåg i många andra branscher, menar Rikard Engström VD i Svensk Sjöfart.

Rikard Engström ser även inom sjöfarten en klar anknytning till en annan stark trend och påverkansfaktor i dagens samhälle.

– Digitaliseringen. När det gäller digitalisering pågår det en rad satsningar inom sjöfarten och det bör bidra till att sjöfarten förblir en attraktiv arbetsplats även i framtiden.

Jobbar med värderingskultur

En annan företeelse som Rikard Engström gärna lyfter fram i sin beskrivning av sjöfartsnäringsen som en modern arbetsplats, mogen och redo att ta egna initiativ för att skapa bra arbetsklimat, är metoo-kampanjen.

– Långt innan den blev utbredd så var sjöfarten igång med att upprätta handlingsplaner för att motverka sexuella trakasserier och könsdiskriminerande behandling. Även om bredden av problemet då var okänt för många så kände vi att det var viktigt att i handling visa att vi gör vad vi kan för att skapa en jämlik och trivsamt arbetsplats utan inslag av trakasserier. Detta arbetar vi nu vidare med i bred samverkan med andra parter. Just att jobba med värderingskultur, inte minst bland ledningen, är väldigt viktigt för få en stark värdestyrning och sätta en kultur-

agenda som genomsyrar hela verksamheten, säger Rikard Engström.

Andra inslag som kan spela in för att stärka en arbetsplats attraktion i framtiden är en image av stark sammanhållning.

– Gemenskap och att bygga lagkänsla blir allt viktigare, och jag menar att sjöfarten även där ligger långt fram. Vi har en stark sammanhållning, bland annat styrt och påverkat av de krav som sjöfarten måste uppfylla exempelvis med hänsyn till säkerhet och miljöhänsyn och där alla ombord måste bidra. En stark gemenskap ger också förutsättningar för personalen att ta ökat ansvar för att bidra till att på olika sätt utveckla verksamheten. Vi ser också en samhällstrend där gemene man, och särskilt ungdomar, blir mer intresserade av att arbeta inom samhällsrelevanta områden. Sjöfarten är definitivt ett sådant och en av nycklarna för att skapa ett mer hållbart framtida samhälle.

Smart sjöfart

Det talas om ett kommande epokskifte inom sjöfarten genom introduktion av autonoma fartyg och fjärrmanövrering, hur kan en sådan utveckling komma att påverka valet av ledningspersonal?

– Jag vänder mig mot de begrepp som används, exempelvis autonoma transporter. Det viktiga är att transportererna blir effektivare, säkrare och hållbarare. Sjöfarten är ett verkligt föredöme eftersom den kan transportera oerhörda volymer av passagerare och gods med få personer ombord. Ett lastfartyg kan i extremfallen motsvara 10 000 lastbilar och drivs av en besättning om 10–15 personer! Det är en enorm effektivitet, men bland annat teknisk utveckling gör att den kan effektiviseras ännu mer. Detta kännetecknas snarare av smart sjöfart där digitala system och möjligheter nyttjas. Det ställer också krav på besättningen. Drivkraften för smart sjöfart är att se de digitala resurserna som

hjälpmedel för att skapa en ännu effektivare sjöfart exempelvis genom att korta liggetiderna i hamn, säger Rikard.

Ökad digital kompetens

Han avvisar dock inte tanken på att det kan bli en annan typ av kompetens som framtidens sjömän måste besitta.

– Förmodligen har framtidens fartygspersonal en ökad digital kompetens och är mer dynamiska i sin roll på arbetsplatsen, men även beredd att ta en auktoritär position för att våga stå upp för verksamhetens värderingar och motsvara de högt ställda krav som finns på säkerhet, miljö och arbetsklimat inom sjöfarten. Den rollen kan inte fullt ut ersättas av ett autonomt system. Vi ska vara klara över att den mänskliga faktorn i detta sammanhang avstyr långt fler olyckor och tillbud än den orsakar.

– Framtidens ledningspersonal måste var mer multikompetent än idag och kunna förstå och hantera de digitala systemen men också kunna dra nytta av den mänskliga aspekten i samverkan med det digitala, för att kunna skapa ett optimalt stöd för beslutsfattande, säger Rikard Engström.

Färre guldlockor

Omsättningen av personalen och rörligheten på arbetsmarknaden förväntas öka i framtiden, hur påverkar den utvecklingen sjöfarten?

– Det lär bli färre guldlockor att dela ut för lång och trogen tjänst. Men det behöver inte alls vara till nackdel. Olika förlopp och stadier i livet påverkar valet av arbetsplats inom sjöfarten. Så har det varit länge och rörlighet på arbetsmarknaden har vi varit vana vid under lång tid, säkert i större utsträckning än de flesta andra branscher.

– Kraven hos arbetstagaren på möjlighet till lättrorlighet uppfyller vi redan väl

inom sjöfarten. Den utvecklingen ser jag inte som ett hot mot vår bransch utan den ger också möjligheter att rekrytera personer som har erfarenhet av andra arbetsområden, det skapar mångfald och gynnar mångkompetensen ombord. Jag ser möjligheten som större än hotet.

Historiskt sett har sjöfartsyrken lockat få kvinnor. Detta gäller såväl inom manskap som bland befäl och både ombord och i land.

– Detta kan ses som ett bekymmer men även som en potential. Sjöfarten idag har många spännande företags- och samhällsrelevanta och individuellt utmanande och intressanta arbetsområden. Dessa passar förstås lika väl för kvinnor som för män på olika stadier i livet och med skiftande bakgrunder, erfarenheter och utbildningsnivåer.

Hur ska sjöfarten agera för att attrahera fler kvinnor?

– Det är en tuff uppgift att attrahera

kvinnor till en så mansdominerad bransch. Jag tror att man måste arbeta med att synliggöra kvinnliga förebilder på olika roller i sjöfarten, såväl i yrken ombord som iland. Inte minst är kvinnliga högre befäl viktiga att lyfta fram. Det handlar om att informera om yrket, det handlar om att uppmärksamma och stötja men det finns också en kulturell dimension att ta hänsyn till. Såväl under studietiden, som under praktik och i förvärsroller, är det viktigt att alltid att framhäva en könsneutral presentation och miljö.

Möjligheter till lång ledighet

En långt ifrån rättvis men ändå förekommande bild av arbete ombord är att det är isolerat, ensamt och socialt utmanande. Bilden stämmer allt sämre då tekniska möjligheter numera gör det möjligt att kommunicera med omvärlden på ett helt annat sätt än tidigare. Kan denna kanske

inte alltid rättvisa bild, försvåra framtida rekrytering?

– Jag tror tvärtom. Uppdraget kräver lång och sammanhängande tid ombord men ger också stora möjligheter till lång ledighet efter avslutat uppdrag. Det skapar möjlighet för individen att då syssla med någonting helt annat. Men tiden när ett uppdrag som sjöbefäl är ett livsyrke den är kanske förbi, tror Rikard Engström.

Ibland görs tämligen oväntade branschbyten bland börs-VD:ar, även ministerrockader i en regering kan ibland förväna när dessa leder till helt nya ansvarsområden. Hur viktigt blir det för framtiden ledningspersonal inom sjöfart att inneha den nautiska kärnkompetensen?

– Grundkompetensen inom det nautiska området måste i en överskådlig tid alltid finnas. Jag räknar med att om du vill jobba inom sjöfarten så har du det intresset och den kompetensen, säger Rikard Engström. **JE**



– Sjöfartsyrket handlar ju inte längre om upplevelser på det sätt som när jag själv gjorde min första resa till Buenos Aires 1981. För att få unga ombord i framtiden tror jag det blir väldigt viktigt att erbjuda olika slags praktiska faciliteter ombord. Möjlighet till alla form av kommunikation, val av individbaserad kost och möjlighet att syssla med sina intressen med mera, säger Jesper Jessing, kapten på DFDS ro-ro fartyg *Magnolia Seaways*, här tillsammans med Rikard Engström på Svensk Sjöfart.



Ny generation befäl ställer

Viking Line står inför ett rekryteringsbehov i samband med att rederiet sätter en ny färja i trafik. Brist på arbetskraft och färre utslussade sjöbefäl från högskolorna väcker bekymmer inför framtiden.

– Det kommer att lösa sig men vi ser gärna att det kommer att utbildas fler sjöbefäl i framtiden, säger Laura Nieminen, HR-specialist och rekryteringsansvarig hos Viking Line.

MARIEHAMN NOVEMBER 2018

Viking Lines nya fartyg kommer att ersätta *Amorella* på Åbo-linjen, samtliga tjänster kommer att annonseras ut och alla intresserade har möjlighet att söka. Men aktuella betydande pensionsavgångar gör att det sannolikt kommer att uppstå ett större externt rekryteringsbehov.

– Vi ser positivt på denna uppgift och rekrytering eftersom Viking Line är en attraktiv och stabil arbetsgivare vilket gör

att vi ganska lätt kan locka kandidater till de driftbefälstjänster som vi annonserar ut, berättar Laura Nieminen.

Rederiet gör all rekrytering på egen hand och har en mindre grupp medarbetare på huvudkontoret i Mariehamn som enbart sysslar med rekrytering.

– Det blir enklare att utveckla kompetens i huset och i samband med rekryteringen blir det lättare för oss att få en helhetsbild av en sökande jämfört med om vi skulle anlita en extern rekryteringstjänst.

Medarbetarna stannar länge

Viking Line använder sig av de konventionella kanalerna för att söka och intressera attraktiva kandidater.

– Annonsering och mässor räcker bra för oss i förhållande till den volym vi normalt rekryterar till vårt svenskflaggade fartyg. Hemsidor och sociala medier är de kanaler vi idag använder men vi samarbetar även med Arbetsförmedlingen. Närvaron på olika utbildnings- och jobbmässor känns också viktig. Vi kan då kom-



nya krav

Foto: Viking Line

ma i direkt kontakt med personer som är intresserade av sjöfartyssyrken, säger hon.

Viking Line driver idag, med sina sju fartyg, bil- och passagerartrafik mellan Sverige-Åland och Finland men även mellan Finland och Estland. Rederiet har idag omkring 3 000 anställda, varav merparten, närmare 80 procent, arbetar till sjöss.

– Den förhållandevis lilla personalomsättning som förekommer berör främst cateringsidan men vi söker även befäl till bryggan eller till maskin. Normalt stannar våra medarbetare länge hos oss, berättar Laura Nieminen.

Ska vara serviceinriktad

Förutom de rent yrkesmässiga kvalifikationerna prioriterar Viking Line olika egenskaper och värderingar när de söker kandidater.

– Inom vår verksamhet är det viktigt och värdefullt att man som person är

yterst serviceinriktad om man ska jobba hos oss. Det gäller inte bara de medarbetare som i sitt uppdrag har direkt kontakt med kunden utan för samtliga ombord som på ett eller annat sätt vid olika tillfällen kan komma i kontakt med våra resenärer och kunder. Även språklig kompetens värderas högt, det är inte nödvändigt att personalen på våra svenskflaggade fartyg talar finska men de bör behärska engelska, förklarar Laura Nieminen.

Gången i samband med utannonsering av tjänst och svar från ett antal kandidater är att Laura Nieminen och hennes kollegor personligen träffar de sökande för samtal och intervju.

– Vi träffar i princip alla som söker till oss eftersom vi tycker det är viktigt att kunna bilda oss en så säker uppfattning som möjligt om dem som söker och det är svårt att göra på annat sätt än öga-mot-öga.

Arbetstagarens marknad

– Vi använder oss av personlighetstester när vi upplever att vi behöver det.

En normal rekryteringsprocess till en högre position på något av Viking Lines fartyg brukar ta tre till sex månader.

I dagsläget är det arbetstagarens marknad när det gäller tjänster till sjöss, hur påverkar den aktuella situationen ert rekryteringsarbete?

– Hittills har vi lyckats göra de rekryteringar vi önskat men vi skulle gärna se att branschen väcker ett större intresse.

Hur ser du på det faktum att sjöfartsutbildningar på de svenska högskolorna minskar sina utbildningsplatser vilket bland annat är ett resultat av färre sökanden. Sökningsvolym och genomströmningen på utbildningen kan påverkas av att utbildningsplatserna minskar i antal vilket riskerar att ge en felaktig signal om en krympande arbetsmarknad.

– Vi ser det som en oroväckande utveckling.

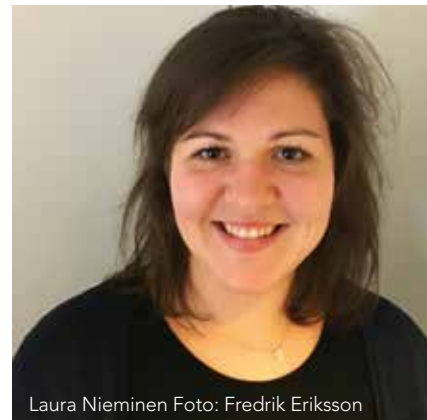
Vilken är lösningen för att inte hamna i en akut situation av brist på lämplig arbetskraft?

– Ett större och mer intensivt samarbete mellan utbildningar och arbetsgivare för att få branschen attraktivare, säger hon.

Behöver bli bättre på sociala medier

Felrekrytering är något som båda parter vill undvika. Hur bär man sig åt för att bli så säker som möjligt i sin rekrytering?

– Det handlar om att vara noggrann men även om att följa upp rekryteringar för att klargöra om den bild som skapa-



Laura Nieminen Foto: Fredrik Eriksson

des vid tillfället för rekryteringen stämmer överens med verkligheten när kandidaten blivit anställd eller provtjänstgör.

Under sin tid hos Viking Line har Laura Nieminen inte upplevt det hon skulle kalla en klar "felrekrytering".

– Våra metoder fungerar bra och vi känner oss trygga i vårt sätt att arbeta.

Laura Nieminen tror dock att företaget på sikt kommer att förnya sina metoder för rekrytering.

– I synnerhet om vi får flera fartyg under svensk flagg. Jag kan inte peka på något direkt men det känns som om vi skulle behöva bli bättre på att hantera sociala medier. Även framförhållningen är något vi kan förändra till det bättre. Idag söker vi ofta först när vi vet att vi behöver tillsätta en tjänst. Förmodligen behöver vi också på ett tidigare stadium söka upp grupper och skolungdomar som vi tror kan bli intresserade av sjöfarten.

Många traditionella branscher ser en utmaning i att försöka attrahera den unga generationen arbetskraft på väg mot studier eller arbetsmarknad?

– De har andra krav som vi måste försöka tillgodose. Många ungdomar vill ha olika erfarenheter och utmaningar, även fritiden är mycket viktig för dem. De är vana vid en modern teknik med ständig internetkoppling med mera.

Hög trivsel och lång ledighet

Hur ska sjöfarten kunna förbättra sin image för att attrahera yngre?

– Visa på fördelarna, ofta hög arbetstrivsel och möjligheter till lång sammanhängande ledighet. Sjöfarten måste förekomma mer i debatten i samhället för att exponera att det finns en ganska bred och intressant arbetsmarknad till sjöss och på så sätt attrahera unga för sjöfartyssyrken.

Viking Lines nya färja planeras att sättas i trafik 2020–2021. **J E**

Makten hamnar hos kandidaterna

Mycket pekar på att rekrytering kan bli en ännu starkare nyckelfaktor i framtiden.

Begreppet rekrytering håller på att omformas från traditionell tillfällesrelaterad sökning till en ständigt pågående process med fokus på förutsättningar för relationsbyggande, möjligheter till individuell utveckling och stärkt värderingsfokus.

STOCKHOLM OKTOBER 2018

Rekrytering av medarbetare är och kommer även i framtiden att vara en fortsatt bärande funktion för en verksamhets möjlighet till utveckling, ökad attraktions- och konkurrenskraft och skarpare profilering.

Men i framtiden kan valet av medarbetare bli ännu viktigare för att skapa värden, bygga attraktion och inspirerande atmosfär på en arbetsplats.

Thomas Eklöf är HR-konsult och författare med inriktning på rekrytering. Han menar att det väldigt ofta finns en slentrian i tillvägagångssättet i rekryteringsprocessen.

– Många verksamheter stoppar av vana in samma kriterier i olika rekryteringsprocesser trots att det kan handla om helt annorlunda förutsättningar och krav, menar Thomas Eklöf.

Godtyckliga i rekryteringen

Magkänsla och personkemi är begrepp som fortfarande kan väga ganska tungt när det gäller bedömning av en sökande och även den så kallade Haloeffekten, där en enskild positiv egenskap kan skattas så högt att en individs övriga eventuella tillkortakommanden riskerar att förbises.

– Generellt är vi i Sverige lite godtyckli-



– Hela processen kring rekrytering kommer att bli mer automatiserad i takt med att den digitala mognaden breder ut sig, säger Thomas Eklöf, HR-konsult och författare. Foto: Privat

ga i rekryteringen. Men genom att bli mer medveten och ifrågasätta sig själv i en rekryteringsprocess, finns en potential att blir mer professionell och minska risken för felrekryteringar.

Utveckling främjas i regel av nya hjälpmedel och rekryteringsbranschen är inget undantag.

– Det är en rad nya tekniska lösningar som underlättar intervjuförandet, på gång. Idag tar intervjudelen kanske 75 procent av tidsresurserna i en rekryteringsprocess. Genom att automatisera intervjuprocessen sparas mycket tid och följdfrågorna blir mer relevanta och konsekventa och skapar bättre förutsättningar för rekryterare att i slutändan blir säkrare i sitt val bland kandidaterna.

Interaktionen i framtiden kommer att vara datadriven och alla inledande kontakter kommer sannolikt att till stor del ske genom en chatbox eller en automatiserad videointervju.

– De personbaserade intervjuerna kommer snarare att handla om att sälja in verksamheten till kandidaten och beskriva vad företaget kan erbjuda individen. Vi

ser ett pågående skifte mot att ”makten” hamnar hos kandidaterna och inte hos arbetsgivarna, menar Thomas Eklöf.

Innovativ rekrytering

En rekrytering idag influeras fortfarande starkt av personliga rekommendationer, referenser, cv, personliga möten och traditionell personligt utformad ansökan.

– Vi tror att betydelsen av dessa inslag successivt kommer att försvinna helt inom rekryteringen.

Istället blir det skarpare verktyg som kommer att mäta speciella egenskaper och värderingar utifrån den kravbild som ställs, det ökar effektiviteten och även sorteringen av kandidater.

Thomas Eklöf och hans författarkollega Nils Hallén myntar i sin senaste bok begreppet innovativ rekrytering.

– Vi tror att vi står inför ett paradigmskifte inte minst utifrån det faktum att många verksamheter är väldigt reaktiva i sin rekrytering. Dessutom kommer rekrytering att glida över i en kontinuerlig och pågående process i verksamhetsorganisationen. **JE**

Nya rekryteringsätt stärker varumärket

Nya tillvägagångssätt kan bana väg för träffsäkrare rekrytering och nya processer i rekryteringsarbetet kan på flera sätt stärka en verksamhets attraktion.

STOCKHOLM OKTOBER 2018

Konkurrensen om den framtida arbetskraften och ett ändrat behov av kompetens kommer i hög grad att påverka den framtida rekryteringen. Detta menar Frida Mangen, personalvetare och verksamhetsutvecklare inom agil HR.

– Företagen måste bli bättre på att attrahera kompetens och ta mycket större hänsyn till kandidaternas krav och villkor än vad man gör idag, i syfte att stärka sitt varumärke som attraktiv arbetsplats, menar Frida Mangen.

Många av dagens företagsorganisationer är grundade utifrån industrialismen och utifrån ett tämligen permanent tillstånd i omvärlden.

– Vi märker redan att förändringshastigheten i omvärlden blir helt annorlunda i framtiden och därför tvingas företagen att anpassa sig för att rekrytera rätt arbetskraft.

Medarbetarna måste trivas

Att hänga med i den digitala och tekniska utvecklingen är på väg att bli en stark överlevnadsfaktor.

– Men det handlar även om att i en organisation bygga sociala relationer så att medarbetarna verkligen trivs och vill bidra till ett företags utveckling och värdeskapande. Individerna måste känna att det verkligen finns ett klart värdesyfte inom verksamheten att bidra positivt till omvärlden.

Begreppet på stark frammarsch även inom rekrytering är agil, agil rekrytering.

– Att vara föränderlig och flexibel och mer lyhörd och smidig till omvärldens förändringar och förstå att vi inte kan kontrollera omvärlden, jobba i kortare

cykler och dra nytta av all befintlig kompetens i organisationen exempelvis i samband med en rekryteringsprocess, berättar Frida Mangen.

Undvik felrekryteringar

Agil rekrytering kan med fördel hanteras internt.

– Det blir bättre resultat om befintliga medarbetare driver processen eftersom de om några känner till kulturen och värderingarna på en arbetsplats, den insynen har sällan en extern rekryterare. Dessutom bör rekryteringen vara krossfunktionell och de medarbetare som ska jobba med den nyrekryterade, måste vara med i processen för att det ska bli ett lyckat resultat.

Engångsfokuserade tidsknutna rekryteringsprocesser kan komma att försvinna.

– Rekryteringen blir en ständigt pågående process istället för att vara ”ad-hoc” och smått panikartad. Med den förändringen blir det så mycket lättare att hitta rätt kompetensförsörjning när väl behovet uppstår, menar Frida Mangen.

Felrekryteringar undviks i större utsträckning och kostnaderna för rekryteringen blir sannolikt lägre.

Fördel sjöfarten

Gig och att ”gigga” kommer också att påverka framtidens rekrytering. Innebördens betyder ett annat arbetssätt där heltidsjobb väljs bort om det riskerar att hämma den personliga utvecklingen och tämja drivkrafterna.

– Individerna vill inte bli instängd och ser det som otryggt att bara ha en arbetsgivare utan vill istället gärna ha flera.

– Perfekt för sjöfarten och branschens möjligheter till långa arbetsfria perioder,



Frida Mangen Foto: Bild: Elias Bergkvist

passar utmärkt för de individer som tillhör gig-generationen och vill ägna sig åt flera uppdrag och kanske egna satsningar och projekt.

Lönen mindre viktig

Vilka andra inslag på en arbetsplats än flexibel anställning kommer att bli viktigare för att stärka attraktionen hos en kandidat i samband med rekrytering?

– Att det finns en nyfikenhet att hela tiden utvecklas och möjlighet till ständigt lärande men även möjligheten till självledarskap eftersom det inte alltid kommer att finnas varken tid eller utrymme på framtidens arbetsplats, att invänta besked från chefer och andra högst ansvariga i en organisation, säger Frida Mangen.

Kommer lönen storlek att vara lika betydelsefull i framtiden som idag?

– Nej, lönen blir mer och mer en hygienfaktor, den skall vara rimlig och på en bra nivå men det är inte den som motiverar och skapar engagemang. Trivsel, möjlighet att bidra, möjlighet till utmaningar, möjlighet att utvecklas, möjlighet till goda relationer med nära medarbetarna är inslag som kommer att väga tyngre.

Hur börjar ett företag enklast övergången från traditionell rekrytering till agil?

– Börja med att se till att rekryteringen görs ”in-house” det vill säga genomförs av egna medarbetare och våga arbeta krossfunktionellt. Viktigt därefter är att börja arbeta konstant med rekryteringen, säger Frida Mangen. **J E**



FLOATEL
INTERNATIONAL

www.floatel.se



www.thun.se



CHARTERFRAKT
BALTIC CARRIER AB
SKÄRHAMN



www.steneline.com

*Tack för i år,
vi ses snart igen!*



www.marinspect.eu



www.alandia.com



Season's Greetings and
Best Wishes for a Happy
and Prosperous New Year.

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



www.walleniusmarine.com



www.katarinasjofartsklubb.com



www.ramantenn.se



www.sjomanshus.se



DISPLAY

FÖRSÄLJNINGSFÖRETAGET INOM MEDIA

www.display-umea.se



FALK-EL AB

0346-150 95 • info@falkel.se

www.falkel.se



www.castrol.com/marine

+47 22 51 12 20



www.trydells.se



PORT TOWAGE
NORDIC

www.towagenordic.com

**GOD JUL OCH
GOTT NYTT ÅR**
önskar

**VOLVO
PENTA**



SJÖFARTSVERKET
www.sjofartsverket.se



**DESTINATION
GOTLAND**

www.destinationgotland.se

**God Jul & Gott Nytt År
för säkerhets skull**



Ekens
NAVAL AB

ekensnaval.com



TERNTANK
Shipping, Chartering &
Ship Management

*We want to thank all our
personnel for the past years
success and we wish you a
Merry Christmas and a happy
New Year.*

www.terntank.com



ABOAMARE
MARITIME EDUCATION
www.aboamare.fi

Julhälsningar från Aboa Mare



**REDERI AB
VERITAS TANKERS**
- IATA CODE QUALITY ASSURED -
veritastankers.com



Rederi AB Donsötank
www.donsotank.se

IDEA MARINE AB
www.ideamarine.se



**DFDS
SEAWAYS**
www.dfds.com

God Jul & Gott Nytt År



CHRIS-MARINE



Sjömanskyrkan Stockholm
www.sjomanskyrkan.com



Stena Teknik
CARE, INNOVATION & PERFORMANCE

www.stenateknik.com



FURETANK
www.furetank.se



ADMARE

WWW.ADMARE.SE

**God Jul och
Gott Nytt År**

önskar Sjöbefälen och våra annonsörer



Pappan som försvann



– Jag har en mycket positiv bild av min pappa trots att jag tyvärr aldrig fick känna honom. Mamma berättade alltid vilken fin och kärleksfull person han var. Hon brukade säga att han var så kär i henne, att de ofta spontant började dansa och att pappa också hade en fin sångröst.

TEXT OCH FOTO LENNART JOHANSSON

GÖTEBORG NOVEMBER 2018

Lena Johansson var bara två år gammal när hennes far, sjökapten Bertil Johansson, försvann tillsammans med sin besättning på *M/S Kinnekulle*. För drygt 70 år sedan, den 20 februari 1948, upptäcktes *M/S Kinnekulle* drivande i isen utanför den danska kusten. Fartyget var eldhärjat och av besättningen fanns inte ett spår.

På fartyget hittade de danska fiskare som först kom ombord tre tomma resväskor. Besättningens landgångskläder liksom deras varma kläder var borta. Den ena livbåten saknades också. Det handlade om en ung besättning. Äldst var Bertil Johansson som var 34 år. Samtliga hade nyligen mönstrat på fartyget.

Mysteriet med vad som hade hänt *M/S Kinnekulles* besättning blev mycket uppmärksammat och massmedia skrev om fallet i årtal efteråt. Regelbundet framträdde vittnen som påstod att de träffat besättningsmän från *M/S Kinnekulle* som skulle ha varit fångar i Ryssland och Polen. Det kalla kriget hade precis brutit ut och ryktesspridningen och osäkerheten om vad som hände bakom järnridån i Östeuropa var stor.

Ny bok om *M/S Kinnekulle*

För Lena Johansson har *M/S Kinnekulles* försvinnande fått förnyad aktualitet i och

på Östersjön

med att boken *Mysteriet på Östersjön* i kalla krigets skugga av Jan Sjöberg nyligen kommit ut (Carlssons förlag). Utöver att spekulera i vad som hände på *M/S Kinnekulle* skriver Jan Sjöberg också om den svenska ångaren *S/S Iwan* som försvann samtidigt. Båda fartygen hade lastat kol i den polska hamnen Ustka.

– Min mamma Mary försökte i årtionden efteråt få klarhet i vad som hände pappa, berättar Lena. Hon slets mellan hopp och förtvivlan efter alla olika vittnesmål. Mina föräldrar höll på att bygga ett hus i Hjærtum när pappa försvann. Mamma berättade att pappa äntligen hade börjat tjäna lite pengar. Kvar med mamma var jag och mina två äldre syskon. Utan överdrift kan jag säga att det blev kärvt ekonomiskt för oss.

– Mamma, som hade varit hemmafru, fick börja jobba på Trollhättans lasarett för att få in pengar både för att försörja oss barn och för att kunna bygga färdigt huset. Hon jobbade nattpass och cyklade den dryga milen mellan hemmet i Hjærtum och lasarettet.

– Pappa kom från en sjömansläkt. Hans far och farfar seglade. Flera av hans fem bröder utbildade sig liksom pappa på Sjöbefälsskolan i Göteborg och blev senare befälhavare.

Mamma skulle åkt med

– Mamma och mina syskon brukade ibland följa med pappa på hans resor men jag var för liten för att hinna att göra det någon gång. Egentligen var det tänkt att mamma skulle följa med på resan när *Kinnekulles* besättning försvann, att mormor skulle passa oss, men i sista stund blev det ändrade planer. När pappa blev befälhavare på *Kinnekulle* var det ett lyft för honom eftersom båten var större än de båtar han tidigare varit kapten på.

Lena Johansson är stolt när hon berättar om mamma Marys kamp för att få klarhet i vad som hände hänt.

– När hon kände sig ledsen brukade hon gå undan en stund men hon var samtidigt en riktig kämpa. Hon ville ha svar på sina frågor och tvekade aldrig att kontakta svenska utrikesdepartementet när nya vittnesmål kom från 1948 och framåt.

På många sätt var hon både stark och envis även om det var traumatiskt för henne.

I ett av sina brev till UD skriver Mary Johansson:

”Jag är så nere, förstörd av detta ovissa, så jag orkar snart inte med alla plikter mot våra tre små barn, och detta smärta så hårt, ibland får jag för mig att min make ännu finns någonstans, men så kommer stunder jag tror motsatsen.”

– På 1960-talet skrev mamma brev till de sovjetiska ledarna, först till Chrustjov och senare till Kosygin. Det var i samband med att de besökte Sverige, säger Lena Johansson. En fond i mammas namn bildades också. Fonden verkade för att få klarhet i vad som hade hänt både *M/S Kinnekulle* och *S/S Iwan* och flera andra svenska handelsfartyg och fiskebåtar som försvunnit i Östersjön. Flera journalister, bland annat Anders Pontén på Expressen engagerade sig i fallet. Han var mycket hemma hos oss när fallet fick förnyad aktualitet i början av 1960-talet efter nya vittnesmål.

Svenskt sjöfolk hårt drabbade

Under andra världskriget omkom mellan ettusen och tvåtusen svenska sjömän i krigsförlisningar. Fartyg gick på minor eller torpederades. Flera fartyg gick också på minor i Östersjön flera år efter krigsslutet 1945.

Sveriges Fartygsbefälsförening engagerade sig redan i slutet av 1940-talet för att få klarhet i vad som hade hänt besättningen på *M/S Kinnekulle* och andra fartyg som hade försvunnit i Östersjön efter krigsslutet.

Samtidigt var föreningen genom medlemstidningen *Nautisk Tidskrift* kritisk till det man ansåg var sensationsjournalistik i dagspressen. Enligt tidningen var den troligaste förklaringen att besättningen hade drunknat i det hårda vädret när de skulle ta sig ombord i livbåten.

Efter nya vittnesmål 1964 engagerade sig många av Fartygsbefälsföreningens medlemmar för att försöka få klarhet i vad som hänt de försvunna sjömännen. Företrädare för Fartygsbefälsföreningen träffade dåvarande utrikesministern

Torsten Nilsson och informerade om att föreningen skulle organisera en eftersökningsaktion genom annonser i österrikiska och västtyska tidningar. Annonserna ledde inte fram till några svar.

Även om Lena Johansson aldrig själv gick till sjöss utan utbildade sig till sjuksköterska följde hon med farbrodern Evald på hans båt flera sommarlov.

– Evald var en klippa som hjälpte oss mycket. Han blev en form av förmyndare för oss barn. Jag minns hur spännande det var att under några sommarlov följa med ombord på hans båt både under en resa en gång på Göta Kanal till Stockholm och en annan gång till Gotland då hans båt hade en last med kalksten.

På grund av att *M/S Kinnekulles* besättning aldrig hittades dröjde det många år innan Bertil Johansson dödförklarades.

– Jag minns att myndigheterna kontaktade oss 1996 och frågade om vi inte skulle dödförklara pappa men både mamma och vi barn sa den gången nej. När vi till slut ändå beslutade oss för det tog det över ett år innan alla papper var klara. På pappas och mammas gravsten står det att pappas dödsår är 1948.

Den enda rimliga förklaringen

I boken *Mysteriet på Östersjön* kommer författaren Jan Sjöberg efter att omsorgsfullt ha granskat alla vittnesmål och handlingar under åren fram till att den enda rimliga förklaringen var att *M/S Kinnekulles* besättning omkommit på Östersjön. Både Sjöberg och Mary Johansson hade länge trott att besättningen hade tillfångatagits och kanske hade anklagats för att ha försökt föra ut någon flykting från Polen.

– Självklart hade mitt liv säkert varit annorlunda om jag fått växa upp med en pappa, funderar Lena Johansson. Skönt var ändå att mamma innan hon avled 2006 till sist accepterade tanken att pappa hade omkommit under sin sista seglats i februari 1948.

– För mig är minnet av min pappa sjökaptenen Bertil ändå ljusst trots att jag aldrig lärde känna honom. Livet igenom har jag alltid fått höra vilken fin människa och duktig sjöman han var. I och med att vi nyligen har sålt vårt hus i Hjærtum har cirkeln på sätt och vis slutits. Under genomgången av alla saker i huset har jag hittat många foton och andra minnen av mamma och pappa. Något som ofta har varit väldigt känslösamt, säger Lena Johansson. **L J**

Ready for the future

Shipping has, compared to many other industries, an advantage regarding the fight for future competence. With its traditionally oriented character shipping fulfills already today in many ways the requirements coworkers of tomorrow are expected to have on an attractive workplace. TRANSLATED BY CURT ISAKSSON

Shipping is one of the oldest industries, but also a branch that over the years has proved to be open to change, diversity and social consideration.

Because of that shipping is well equipped to find key persons for leadership duties as maritime officers.

“Shipping has always been global, which means that we already are at the forefront regarding the internationalization trend, that now makes its entry in many branches,” says Rikard Engström, managing director of Swedish Ship-owners’ Association.

Rikard Engström notices also that there is an obvious connection in shipping to another strong trend and influential power in the society of today.

“The digitalization. Regarding digitalization there are a series of initiatives contributing to that shipping remains as an attractive workplace.”

Is ahead of

Another phenomenon that Rikard Engström willingly highlights is the Me Too Campaign.

“Far before the campaign was spread, shipping set up action plans to work against sexual harassments and gender discrimination. We are now working further on with this in broad cooperation with other participants. It is very important to work with values, not least with the management, and to set a cultural agenda that affects all activities,” says Rikard Engström.

An image of strong unity can also strengthen a workplace attraction.

“Building a team spirit is becoming increasingly important. I mean that shipping even there is far ahead, for instance influenced by the requirements for safety and environmental consideration and where all on board must contribute.

People in general, and especially youths, are becoming all the more interested in working in socially relevant areas and shipping is definitely such an area.”

A new era

There are discussions about a new era in shipping with the introduction of autonomous ships and remote control. How can such a development affect the choice of leadership?

“I don’t like the terms that are used, for example autonomous transports. The important thing is that transports are becoming more efficient, safe and sustainable. Shipping should be taken as a model, since it can transport immense volumes of passengers and goods with a few employees on board. The digital resources can create an even more efficient shipping, for example by shortening the port time,” means Rikard Engström.

Digital competence

Rikard Engström rejects however not the thought that the sailors of the future must possess another kind of competence.

“The future ship personnel has probably an increased digital competence and is more dynamic in its role on the workplace, but also prepared to take an authoritarian position in order to stand up for the values of the work and the high requirements on safety, environment and working climate. We must realize that the human factor prevents far more accidents and incidents than it causes.”

“The future leadership must be more multi competent than today and must understand and handle the digitalization, but also benefit from the human factor in cooperation with the digital system,” says Rikard Engström.

The change of personnel and the movement on the labor market are expected

to increase in the future. How will this development affect shipping?

“There will probably be fewer gold watches to deliver after a long and faithful service. But that must not at all be a disadvantage. We have been used to movement on the labor market for a long time, surely to a larger extent than most other branches.”

“In shipping we already fulfill the employees’ requirements for mobility. The development gives also opportunities to recruit persons with experiences from other working areas. This will create diversity and promote multi competence on board. I see the opportunity as greater than the threat,” says Rikard Engström.

Historically seafaring occupations have attracted few women. This concerns ratings as well as officers and both on board and ashore.

“It could be considered as a problem, but also as an opportunity. Shipping has today many exciting, challenging and interesting working areas. They suit of course women as well as men, with different backgrounds, experiences and levels of education.”

How should shipping attract women?

“It is a tough task to attract women to such a male dominated branch. I think that one has to visualize female role models, both on board and ashore. Not least important is to highlight female higher officers. This is about informing and observing, but there is also a cultural dimension to take into consideration.”

Possibilities

A far from just image of work on board is that it is isolated, lonely and socially challenging. Can this picture make future recruitment more difficult?

“I think it is the other way round. The mission requires a long and continuous time on board, but gives also great opportunities for a long leave after finished mission.”

How important is it for the future leadership to have the nautical competence?

“A basic competence in the nautical area must always be there in a foreseeable future. You have that interest and competence if you want to work in shipping”.

This is a translation of the article
on page 24-25.

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



TEGEFJÄLL

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

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



SÄLEN

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

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



STOCKHOLM, SKARPNÄCK

I SBF:s fastighet på Flygfältsgatan 8 B i Stockholmsförorten Skarpnäck finns en lägenhet inredd och möblerad för korttidsuthyrning. Totalt finns det fem sängplatser. Kompletta sängkläder plus två handdukar per person ingår, men debiteras med 75 kr per person (100 kr om ingen är medlem).

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

Rabatten erhålles om minst en hyresgäst är medlem.



IDRE

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

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

Lägenheterna i Spanien går inte att boka

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



Sjöbefälsföreningen

– förening inom Saco

Sjöbefälsföreningen – O

Verkställande direktör

Mikael Huss

08-518 356 25

Ombudsmän i Stockholm

Mats Johansson – 08-518 356 40

Lennart Runnegård Jonsson
– 08-518 356 30

Oscar Lindgren – 08-518 356 61

Ombudsman i Göteborg

Johan Marzelius – 031-12 80 50

08-518 356 35

Redaktör/informatör

Sofi Cederlöf, 08-518 356 50

Medlemsservice & Administration

Rebecka Fransson – 08-518 356 55

Madelen Jensen – 08-518 356 60

Human Resources - bolagen

Charlotte Lindberg – 08-518 356 95

Margaretha Norling – 08-518 356 90

Ekonomi

Inga Bergenmalm – 08-518 356 65

Weronica Börjesson 08-518 356 62

Maj-Britt Eriksson – 08-518 356 70

Elaine Estrela Moura – 08-518 356 80

Expeditionen i Stockholm

Box 4040, 128 04 Bagarmossen

Besöksadress

Flygfältsgatan 8 B Skarpnäck

Telefon 08-518 356 00

Expeditionstid 8.00–16.00

lunchstängt 11.30–12.30

E-post sbf@sjobefal.se

Internetadress

www.sjobefalsforeningen.se

Bankgiro 332-1478

Expeditionen i Göteborg

Kungssportsavenyen 3

411 36 Göteborg

Telefon 031-12 80 50

Allmän e-postadress: sbf@sjobefal.se

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

Vill du komma med på sändlistan

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

Frågor om försäkringar?

Wavelink Försäkringsförmedlare – www.wavelink.se

Christer Carlsson – 0761-45 54 00

Jenica Rhodes – 0761-45 00 99

Madelaine Edlund – 0702-33 38 59

Planerar du att arbeta utomlands?

Rådgör alltid med Sjöbefälsföreningen!

Frågor om arbetslöshet?

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

■ *Ledarnas a-kassa* 08-509 319 19

Ska du söka inträde, byta arbetsgivare, studera, påbörja eller avsluta annan tjänstledighet, byta medlemsform – kontakta Rebecka Fransson, 08-518 356 55 eller gå in på www.sjobefalsforeningen.se

BLI MEDLEM!

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

AKTIVT MEDELSKAP

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

INTERAKTIVT MEDELSKAP

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

PASSIVT MEDELSKAP

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

STUDERANDEMEDELSKAP

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

Alla medlemmar, oavsett medlemsform, har dessutom följande rättigheter:

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

För att bli medlem, gå in på

www.sjobefalsforeningen.se och fyll i medlemsformuläret.

Eller kontakta kansliet

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

så skickar vi ett medlemsformulär!

AFFÄRSVERKEN KARLSKRONA

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

A P MÖLLER-MÆRSK

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

AURORAKLUBBEN I HH FERRIES HELSINGBORG

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

BLIDÖSUNDSBOLAGET

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

DESTINATION GOTLAND

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

DFDS SEAWAYS

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

DJURGÅRDENS FÄRJETRAFIK

Vakant

ECKERÖLINJEN

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

EUROVIK SHIPPING

Mats Andersson (kontaktperson)
tel 08-38 23 21, 0707-48 70 54, e-post nobleisland@hotmail.com
Per Ringbom (kontaktperson)
tel 0498-22 11 20, 0707-33 86 70, e-post pringbom@hotmail.com

FINNLINES

Benjamin Kullenberg
tel 0431-41 05 30, 0736-17 08 44, e-post finnlinessklubben@sjobefal.se

FLOATELKLUBBEN

Patrik Sundqvist
e-post floatelklubben@sjobefal.se

FÄRJEREDERIET/TRAFIKVERKET

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

GOTA NETS

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

KUNGÄLVS KOMMUN MARSTRANDSFÄRJAN

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

LULEÅ BOGSEBÅT

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

NMM RORO

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

ORNÖ SJÖTRAFIK

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

ORUST MARINE RECRUITMENT

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

RESSEL

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

SAND & GRUS AB JEHANDER

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

SJÖFARTSVERKET/LOTSAR

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

SKÄRGÅRDSBOLAGET AB

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

STENA LINE

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

STOCKHOLMS SKÄRGÅRD

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

STRÖMMA

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

STYRSÖBOLAGET

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

SVENSKA ISBRYTARFLOTTANS FACKKLUBB

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

SVITZER SVERIGE

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

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

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

TT-LINE

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

TÄRNTANK

Vakant

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 BÅTRAFIK

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

SJÖFARTSHÖGSKOLAN CHALMERS-LINDHOLMEN

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

SJÖFARTSHÖGSKOLAN KALMAR

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

**Hjälp oss
att rädda dig.**

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



Propeller-smycke

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



Stor propeller

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

Liten propeller

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

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

Sjöingenjör- & sjökaptensring

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

Sjökaptensringen, bredd 6 mm, 18 K rödguld à 6 900:-
Sjöingenjöreringen, bredd 5 mm, 18 K guld à 5 400:-



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

Sjökaptensring

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

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



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

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

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

Technical english

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

Margareta & Rickard Zedellers fond

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

Studiestipendium

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

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

LÖSNING TILL NOVEMBERKRYSSET I SJÖBEFÄLEN NR 7/2018

Bland de inkomna rätta lösningarna har tre vinnare lottats ut:

Per-Ola Risenberg
Kalmar

Lars Björntorp
Torshälla

Per Eklund
Vällingby

Dessa har belönats med en trisslott.

Sjöbefälens gratulerar!

PÅ RÄTT KURS - Sjöfartsutbildningar för dig inom maritima branschen

Behörighetsförlängning Fartygsbefäl
Behörighetsförlängning Maskinbefäl
BRM Bridge Resource Management
Classification and Statutory Surveys (Lloyds)
CSO Company Security Officer
CSO SSO (Lloyds)
Dynamic Positioning Basic
Dynamic Positioning Advanced
Dynamic Positioning Revalidation
ECDIS Generic Model Course
ECDIS Kompletteringskurs
El Starkström
ERM Engine Resource Management NY!
Essential Dry Docking (Lloyds)
Farligt gods – grundkurs
Farligt gods - refresh kurs
Fartygsbefäl klass VII
Gaslasthantering inklusive Tankerman
GOC grundkurs
GOC refresh kurs
Grundläggande Sjöfartsskydd
Högspänning landanslutning Säkerhetskurs
Kemikalielasthantering grundkurs
LNG as fuel (Lloyds)
LNG driftsbesättning NY!
Management of change (Lloyds)

Maskinbefäl klass VII
Medical Care grundkurs
Medical Care Refresh 3 dagar + praktik på sjukhus
Medical Care Refresh 4 dagar NY!
Medical First Aid
Miljökurs för driftspersonal NY!
MRM IMO Model Course 1.22 NY!
MRM Marine Resource Management
Olja kem Refresh Fartygsbefäl
Olja kem Refresh Maskinbefäl
Oljelasthantering grundkurs
PFSO Port Facility Security Officer
Practical Hydrography
Principles of Ship Energy Management (Lloyds)
Proactive Ship Energy and Maintenance Management (Lloyds)
Risk Management and Incident Investigation (Lloyds)
ROC grundkurs
ROC refresh
Safety Culture Leadership (Lloyds)
Shiphandling Basic
Shiphandling Advanced
Sjörätt
SSO Ship Security Officer
Stabilitet
Svensk Författningskunskap för seniorbefäl
Tanker Vetting and Inspection (Lloyds)

Du vet väl att vi kan företagsanpassa kurser?

**Mer information och resten av vårt kursutbud inom andra ämnesområden hittar du på:
www.chalmersprofessional.se**