

# Lederne Søfart

nr. 1 | 2023



## Næste stop arbejdsretten

Nu får frk. Justitia ordet – striden mellem Lederne Søfart og Danske Rederier omkring DR01 og DR02 er på vej i arbejdsretten

### *På individuel kontrakt?*

*Lad juristerne se  
den igennem, før  
du skriver under*

### **Stop for krænkelser til søs**

Lederne Søfart var de første, der satte fokus på emnet, og nu tages det op både nationalt og internationalt

*Hvordan er det at  
sejle ved Antarktis?*

*Er vi blevet for  
afhængige af  
gps-signalet?*

*Danmark skal have  
nye krigsskibe, men  
det kniber med be-  
mandingen*





# Demokratiet har talt - og svaret var tvetydigt!

Det blev et ja til at konflikte, men der var ikke nok, der stemte, til at vi havde tilstrækkeligt med fuldmagter. Men et ja til at konflikte giver os en forpligtelse til at arbejde videre med sagen. Derfor går vi rettens vej. Det var, hvad bestyrelsen kunne læse ud af det svar, der blev givet, da vi stemte om at konflikte for at få overenskomsterne på DRO1 og DRO2.

Hvad angår sagen om at gå i konflikt med Danske Rederier, har min mening hele tiden været, at navigatørerne på overenskomsten skulle høres i denne sag. Det er hele sagens kerne, at de personer, som er på overenskomsten, skal høres både angående, hvem der skal forhandle for dem, men også under overenskomstforhandlingerne. Dernæst skal vi have fuldmagter fra hver enkelt til at lave en konflikt, hvis de skal deltage. Derfor skulle afgørelsen om at konflikte i sidste ende sendes til afstemning.

Da afstemningens resultat forelå, var det ikke noget svært valg at afgøre, at vi ikke skulle konflikte. Selvom der var et flertal af dem, der havde stemt, der stemte ja, var der ikke nok, der havde stemt. 30 procent af dem, der var berettigede til at stemme, havde stemt. Det er pænt for den slags afstemninger, hvis man kigger på stemmetallet, men det giver problemer, når man skal bruge fuldmagterne. Vi skal have fuldmagter fra hver enkelt, der vil konflikte, og vi kan kun konflikte der, hvor der er givet fuldmagter til at konflikte. Det er derfor ikke bestyrelsen, der afgør, hvor vi kan konflikte, men dem, der giver fuldmagten. Det er med andre ord en demokratisk handling, som har direkte konsekvenser.

Det er et problem for hele branchen, at vi ikke har de samme muligheder for

at gå i konflikt, som man har i land. Her har man en hovedaftale, hvor det er aftalt, at man må strejke uden videre, og det er beskrevet, hvordan det hele skal foregå rent formelt. Den er underskrevet af arbejdsgivere og arbejdstagere. Men i den maritime branche har Danske Rederier og arbejdstager-organisationerne ikke lavet den aftale. Derfor har vi ikke den mulighed. I Lederne Søfart skal vi have fuldmagter, der deponerer en opsigelse, for at konflikte. Det gælder alle maritime fagforeninger. Derfor skal vi have meget stor opbakning, før det kan lade sig gøre at konflikte. De modige medlemmer, der havde deponeret en fuldmagt i forbindelse med afstemningen om konflikten, risikerede således i sidste ende at miste arbejdet, uden at det ville have den nødvendige effekt.

Det er vores pligt at beskytte medlemmerne bedst muligt. Og det er jo i sidste ende, hvad det alt sammen går ud på. Vi er sat i verden for at repræsentere jer og sikre jer gode løn- og arbejdsvilkår. Men vi kan ikke gøre mere, end vi får hjemmel til af medlemmerne. Hvis bestyrelsen var gået uden for de rammer, vi fik ved afstemningen, havde vi været en fagforening, som agerede uden opbakning fra medlemmerne. Og den forening skal vi ikke være!

Vi flytter nu kampen ind i retssalene i stedet for at tage konflikten. Og i tæt dialog med en advokat, der rådgiver os, ser vi på, hvordan en konkret anklage skal se ud.

Kernen i retssagen vil være, at Danske Rederier har handlet i strid med overenskomsten for DRO2, når de har nægtet at forhandle med Lederne Søfart, og målet er fortsat, at Lederne Søfart får forhandlingsretten på både DRO1 og DRO2, efter-

som foreningen har over 80 procent af navigatørerne som medlemmer. Lederne Søfart er således den eneste rette fagforening at forhandle overenskomst med, hvis Danske Rederier vil give medlemmerne indflydelse på den overenskomst, som de arbejder under.

En retssag kan desværre trække ud. Det er vi klar over, og i mellemtiden fortsætter vi selvfølgelig med at rådgive jer og stå til rådighed for alle vores medlemmer, ligesom vi også har gjort det for de medlemmer ansat på DRO1, der er blevet i Lederne Søfart.

**Jens Marquard Sørensen**  
Formand for Lederne Søfart



**NB!** Se også indlægget af næstformand Jens Lundgaard på side 29.

# Undersøgelse af krænkelser til søs bliver taget op igen

Det kan ses som en sejr  
for Lederne Søfart – og  
for søfarten generelt



SIDE 20

# GPS

## HVAD SKER DER, HVIS GPS-SIGNALET PLUDSELIG FORSVINDER?

Det skete en  
oktoberdag i  
Storebælt sidste år

SIDE 8

### Næste skridt

Formanden fortæller om, hvor vi står i striden om  
DR01 og DR02

Side 6

### Kæmpemæssige isbjerge og pingvinsang

Det er en del af hverdagen, når man sejler i Antarktis

Side 14

### Også internationalt sættes der nu ind over for krænkelser til søs

Side 23

### Der er mange former for krænkelser til søs

Side 24

### Danmark skal have nye krigsskibe

Men Søværnet har problemer med at fastholde  
de ansatte

Side 26

### Kun arbejdsgiverne har glæde af, at der er to fagforeninger på et område

Læs om FPU's oplevelser med Dansk Metal

Side 30

### Overenskomstforhandlinger trin for trin

Side 40

### Overenskomststatus

Side 44

### Jeg arbejder i land og er sygemeldt

Må min chef ringe til mig?

Side 46

### Sådan holder pingviner varmen

Bagsiden

FÅ DIN INDIVIDU-  
ELLE KONTRAKT  
SET IGENNEM,  
FØR DU SKRIVER  
UNDER

SIDE 36



# Foreningsnyt:

Af Mai Valentin Nielsen

Fungerende sekretariatsleder, Lederne Søfart



## Kære medlem

Det er vist ingen overdrivelse at sige, at der har været travlt i sekretariatet siden sidst. Danske Rederiers sammenlægning af DRO1 og DRO2 resulterede i, at bestyrelsen besluttede at indkalde fuldmagter til at gå i konflikt, som I kan læse om i lederen og i interviewet med formanden. Udover det politiske i sagen medførte den beslutning hektisk aktivitet for os medarbejdere i sekretariatet. Der skulle indhentes juridiske og økonomiske vurderinger, lægges kommunikationsstrategi, kommunikeres til medlemmer og presse, administrative processer skulle tilrettelægges, og det praktiske ved en strejke skulle planlægges. Det sidste fik vi så ikke brug for i denne omgang. Men hvis det skulle blive aktuelt en anden gang, har vi i hvert fald opbygget værdifuld viden om, hvordan det skal gøres.

Vores nye maritime konsulent, Laura Lynge, fik lidt af en ilddåb i jobbet. Der var ikke noget med stille og roligt at sætte sig ind i arbejds gange og lære sin nye arbejdsplads at kende – det følte nok snarere som at blive kastet ud på dybt vand fra dag ét. Heldigvis er Laura en erfaren navigatør, der kendte foreningen, branchen og mange af jer medlemmer godt i forvejen. Men hun fik også brug for sine evner som en effektiv projektleder, der med lynhastighed fik sat komplicerede administrative processer på skinner.

## Husk at opdatere jeres informationer

En af de ting, vi opdagede undervejs, var, at vores medlemssystem desværre ikke er så velfungerende, som vi kunne ønske. Det arbejder vi i sekretariatet videre med at forbedre. Men vi har også brug for jeres hjælp: Husk altid at opdatere jeres informationer, når I færdiggør uddannelse, skifter job og e-mailadresse osv. Vi forsøgte ad flere kanaler at nå ud til alle medlemmer på DRO1 og DRO2 i forbindelse med konfliktafstemningen, men der var desværre nogle, der ikke

modtog afstemningslinket, selv om de skulle have haft det, og omvendt. Det beklager vi. Lad os hjælpes ad med at få opdateret medlemssystemet fremover. Som den sidste måned har vist, kan det hurtigt blive vigtigt.

Vi beklager også, hvis nogle af jer har måttet vente længere end sædvanligt på at høre fra os om andre ting. Vores sagsbehandlere har arbejdet som altid med medlemssager, men forespørgsler direkte til sekretariatet kan være blevet forsinket pga. travlhed.

## Andre vigtige emner

Inden det gik løs med afstemningen, arbejdede vi med andre vigtige emner for foreningen. I januar blev der afholdt kursus for tillidsrepræsentanter og talsmænd i Odense. Teamchef Michael Uhrnholt fra Lederne holdt oplæg om værdibaseret ledelse og Dig Som Leder, hvor kursisterne deltog aktivt med personlighedstest og walk and talks. På andendagen holdt Pia Beck Nielsen, vores juridiske specialist, oplæg, blandt andet om rollen som TR, regler, rettigheder og basal jura. I den forbindelse blev det foreslået, at vi udarbejder en TR-håndbog. Dette har vi netop sat i værk.

Der har været god feedback på kurset, og vi forventer at afholde endnu et TR-kursus sidst på året.

Det var også i januar, at vi var værter for Nordisk Navigatørkongres, hvor vores søsterorganisationer Félag Skipstjórnarmanna fra Island, Finlands Skeppsbefålsförbund, Føroya Skippara- og Navigatørfelag fra Færøerne, Norsk Sjøoffisersforbund og Sjöbefålsforeningen fra Sverige besøgte os. Vi mødes med de andre nordiske navigatørforeninger to gange om året, og møderne er et vigtigt forum for erfaringsudveksling og for at bevare følingen med hinandens udfordringer. På kongressen i København diskuterede vi bl.a. lønregulering, rekrutteringsudfordringer i Island, og hvordan man i Norge arbejder med at indføre en mere familievenlig arbejdsmodel for sø-

folk for at gøre det mere attraktivt for yngre årgange at stikke til søs. Situationen med DRO1 og DRO2 blev naturligvis også vendt, og så fik vi et spændende foredrag om arktisk sejlads af kommandørkaptajn Michael Hjorth fra Arktisk Kommando i Nuuk. Kongressen sluttede med et besøg på Georg Stage, som vakte stor begejstring blandt vores nordiske venner.

## IFSMA

Også den internationale skibsførerforening IFSMA fyldte en del i vores arbejde i begyndelsen af året. Jens Marquard Sørensen er nemlig blevet formand for en IFSMA-arbejdsgruppe, som skal udarbejde IFSMAs strategi og prioriteter i forbindelse med revideringen af STCW. Derfor var vi i London i februar, hvor den indledende fase gik i gang i IMO's underkomité HTW (Human Training and Watchkeeping). En del af arbejdet bestod i at diskutere, hvordan man kan implementere obligatorisk træning i at forebygge og håndtere krænkelser og chikane til søs – det kan du læse mere om på side 23. Men også den generelle revidering af STCW blev diskuteret. Det er en lang proces, men vi har gode muligheder for at påvirke den, fordi vi som den eneste danske fagforening har en direkte stemme i IMO via IFSMA. Så skriv eller ring endelig til os, hvis du oplever konkrete udfordringer med den nuværende STCW eller har gode ideer til, hvad konventionen ellers burde indeholde. Så kan vi tage dit input med i det videre arbejde.

Nu går vi mod lysere og varmere tider og hvorfor ikke indlede foråret med at deltage i vores generalforsamling i Odense, hvor der vil være lejlighed til at diskutere fremtiden i foreningen i hyggeligt samvær med fagfæller. Tilmeldingsfristen er overskredet, når dette blad publiceres, men skriv til os på [mail@ledernesofart](mailto:mail@ledernesofart), hvis du ikke har fået meldt dig til og gerne vil med – så vil vi se, om vi ikke alligevel kan finde en plads. ■



# Glæd dig til generalforsamlingen den 30. marts

Lederne Søfart holder generalforsamling den 30. marts i år.

Det foregår efter medlemmernes ønske på Fyn, nærmere bestemt på:  
**Frederik VI's Hotel, Rugårdsvej 590, 5210 Odense NV**

**Tilmeldingsfristen** er overstået, men hvis du ikke har nået at melde dig til og gerne vil med, kan du sende en mail til [mail@ledernesofart.dk](mailto:mail@ledernesofart.dk).

Hvis du vil **overnatte** før eller efter generalforsamlingen, kan du booke værelse på hotellet til en favorabel pris – kontakt hotellet på:  
<https://frederik6hotel.dk/kontakt/>.

## Program:



- 13.00 Ankomst, indtjekning og sandwich
- 14.00 Ordinær generalforsamling
  - Valg af dirigent
  - Bestyrelsens årsberetning
  - Foreningens regnskaber
  - Budgetorientering og fastsættelse af kontingent
  - Bestyrelses- og revisorvalg
  - Indkomne forslag
  - Eventuelt
  - Fejring af jubilarer
- 18.00 Middag
- 20.00 Afrejse



”

*Det meget vigtige faktum, der står tilbage, er, at over 80 procent af navigatørerne fortsat er medlemmer hos os. Der er ikke noget i situationen, der har ændret sig. Det er stadig os, der har medlemmerne”.*

*Det understreger Jens Marquard Sørensen, formand for Lederne Søfart.*

# Næste skridt

Afstemningen er slut. Det blev ikke til en konflikt i denne omgang. Men hvor står foreningen så nu, efter at medlemmerne er hørt i spørgsmålet om, hvorvidt en konflikt var det rigtige våben i kampen for, at det er Lederne Søfart, Danske Rederier skal forhandle DRO1/DRO2-overenskomsten med? Det har vi talt med foreningens formand, Jens Marquard Sørensen, om.

TEKST: MORTEN EGHOLM ANDERSEN | FOTOS: IVAR SVANE OG COLOURBOX

”Vi lægger os ikke uden kamp. Vi giver os ikke uden videre. Det er et meget vigtigt signal at sende til omverdenen. Og det gælder både udadtil og indadtil. Over for eksterne parter og over for medlemmerne. Alle skal være klar over, at vi står op for det, vi tror på, og medlemmerne skal vide, at vi kæmper deres sag. De ved, de har os i ryggen. Og de ved, at de får medbestemmelse, når der skal tages store beslutninger. Det betyder ikke, at vi er konfliktsøgende og på nogen måde går over gevind. Men foreningen ville ikke være blevet 149 år, hvis ikke folk vidste, at man kan regne med, at vi afprøver alle mulig-

heder for at sikre medlemmerne så gode vilkår som muligt”.

Det siger formand for Lederne Søfart, Jens Marquard Sørensen. Vi har talt med ham for at høre, hvor foreningen står nu efter afstemningen blandt medlemmerne om, hvorvidt vi skulle gå i konflikt med Danske Rederier om DRO1/DRO2-overenskomsten eller ej.

”Det meget vigtige faktum, der står tilbage, er, at over 80 procent af navigatørerne fortsat er medlemmer hos Lederne Søfart. Der er ikke noget i situationen, der har ændret sig. Det er stadig os, der har medlemmerne og dermed repræsenterer navigatørerne. Nationalt og Internati-

onalt. Derfor mener vi stadigvæk, at det eneste rigtige er, at Danske Rederier forhandler overenskomst med os. Og skulle det hele ende med, at de fastholder, at det er Dansk Metal, de vil forhandle overenskomst med, er jeg overbevist om, at det kun vil være på lånt tid for Dansk Metal. I den tid Dansk Metal har haft DRO1, har vi set, at det ikke fungerede godt for andre end Metal og Danske Rederier. Tilbagemeldingerne har været, at det er et stort problem. Hvem skal være tillidsmænd eller talsmænd for de ansatte i de forskellige rederier? Dansk Metal har jo ingen medlemmer derude, så der vil ikke være nogen, der kan forhandle for dem lokalt

og løse de problemer, der opstår på de enkelte skibe. Vi har mere end 900 sager om året for vores medlemmer, og har konstant dialog med rederne, myndighederne og alle andre. Ligesom vi repræsenterer dem alle steder både nationalt og internationalt”, fastslår Jens Marquard Sørensen.

”Man skal huske, at det ikke kun handler om lønnen, når der forhandles overenskomster. Det handler om vilkårene, vi arbejder under i det hele taget, og det er her, det er vigtigt, at man kender til forholdene for den enkelte. Som vi gør i kraft af vores lange historie med at hjælpe de danske søfarende”, fortsætter han.

### Medlemmerne skulle høres

”Vi er en demokratisk forening, og derfor hørte vi medlemmerne. Det var det eneste rigtige at gøre”, forklarer han videre og fortæller uddybende om de vanskeligheder, der er ved at etablere en konflikt på DRO1/DRO2-området.

”Den hovedaftale, der blev indgået for mere end 100 år siden mellem arbejdsgiverne og fagbevægelsen på det generelle arbejdsmarked, dækker ikke forholdene til søs på samme måde som forholdene på land, og derfor var det ikke nok, at et flertal af de af medlemmerne, som arbejder på DRO1/DRO2-området, sagde ja til at gå i konflikt. Den enkelte skulle give os i bestyrelsen fuldmagt til, at vi kunne sige deres stillinger op, og det er selvfølgelig et stort skridt at tage”, siger Jens Marquard Sørensen.

### Der var flertal for at gå i konflikt

Ikke desto mindre var der et flertal af dem, der stemte, som afgav en sådan fuldmagt og var parat til at opsig deres stillinger, hvis de blev udtaget til at skulle strejke. Flertallet var altså i hus. Der var bare ikke nok, der stemte.

”

*Hvis vi havde haft samme hovedaftale på vores område, som gælder for arbejdsmarkedet i øvrigt, ville vi have kunnet gå i konflikt på baggrund af det flertal, der var blandt de afgivne stemmer. Men desværre. Sådan er det ikke”, forklarer Jens Marquard Sørensen.*

”I sådan en situation skal man naturligvis afveje den effekt, en strejke vil få, med den risiko, der er for de modige medlemmer, der giver os en fuldmagt til at opsig deres stillinger, og ja, vi kunne have ramt nogle rederier hårdt, men vi var alligevel ikke sikre på, at effekten ville blive stor nok til, at det var risikoen værd for de medlemmer, der var villige til at tage kampen for foreningen”, fortæller Jens Marquard Sørensen.

Resultatet blev, at bestyrelsen valgte, at konfliktvåbenet ikke skulle tages i brug i denne omgang.

### Effekten målt op mod risikoen

”Når vi ikke havde en massiv mængde fuldmagter til at sige stillingerne op, hvor det virkelig ville ramme rederne, var risikoen, at rederne blot ville tage imod de opsigelser, der kom, og at det altså ikke ville have den effekt, vi ønskede. Vi skulle lave en afvejning af effekt kontra risiko, og vi tager det meget alvorligt, at vi har et ansvar over for de medlemmer, der stoled på, at vi ville handle fornuftigt og velovervejethet med de fuldmagter, de betroede os”, pointerer Jens Marquard Sørensen.

”Under alle omstændigheder kunne vi have ønsket os en langt højere stemmeprocent. Ved afstemningen kunne man lade være med at stemme. Det sidste er der desværre mange, der har gjort. Det kan man vælge at tolke på forskellige måder. Man kan tænke, at dem, der ikke stemte, var ligeglade. Man kan tænke, at så ville de nok have stemt nej, eller man kan tænke, at forholdet mellem ja- og nej-stemmer sikkert ville have været det samme blandt dem, der ikke stemte, som blandt dem, der gjorde. Det kan ingen vide, og det skal jeg derfor ikke kloge mig på. Det eneste, vi havde at forholde os til, er de stemmer, der

blev afgivet, og ja, der var et flertal for en konflikt, men altså ikke nok til, at vi turde regne med, at effekten ved at bruge flertallet ville være stærk nok til, at vi kunne løbe risikoen for at kaste medlemmerne ud i en konflikt”, uddyber han og fortsætter:

”Hvis det bare havde været sådan, at det havde været nok med et simpelt flertal til at afgøre, om vi skulle tage en konflikt eller ej, ville vi stå i en helt anden situation. Sådan havde det været, hvis vi havde haft samme hovedaftale på vores område, som gælder for arbejdsmarkedet i øvrigt, og så ville vi have kunnet gå i konflikt på baggrund af det flertal, der var blandt de afgivne stemmer. Så havde der ikke været tvivl om, at vi ville kunne have opnået den effekt, vi havde håbet på. Men sådan skulle det altså ikke være. I og med vi ikke er under hovedaftalen, kan rederne heller ikke lockoute, og ingen af parterne kan bruge forligsmanden eller de andre muligheder, som man har i land. Det er derfor det altid bliver lidt ekstremt på det Maritime arbejdsmarked i forhold til i land”.

### Nu må retten tale

I stedet for at tage konflikten har bestyrelsen valgt at tage en sag i retten. I samarbejde med en dygtig advokat arbejder man på, hvordan man vil tilrettelægge sagen, så den bliver mest overbevisende.

”Helt ærligt aner jeg ikke, hvordan udfaldet bliver. Jeg mener, at vi har en god sag, for det er uhørt, at en arbejdsgiverforening blot opsiger en overenskomst uden at genforhandle den med dem, de har indgået den med. Derfor er jeg overbevist om, at det er det rigtige at tage sagen, og at vi nok skal vinde i et eller andet omfang. Men der er altid det, juristerne kalder en procesrisiko, og det, vi gør i øjeblikket, er at arbejde på, at den bliver så lille som muligt”, siger Jens Marquard Sørensen. ■



# *Er vi blevet for afhængige af gps-signalet?*



Søfolk har klaret sig uden gps-signal før, og hvis det griber om sig, at fremmede magter jammer signalet i de danske farvande, bliver det måske nødvendigt at genopfriske, hvordan man bestemte sin position tidligere.



Hvad sker der, hvis gps-signalet pludselig forsvinder? Lods Bjarne Cæsar Skinnerup prøvede det på en tyrkisk bulkcarrier i Storebælt en klar oktoberdag sidste år. Og det var ikke fordi, det førte til en katastrofe. Men at skulle klare sig uden gps-signalet gør det hele ikke så lidt mere besværligt, og han kan godt blive bekymret over, hvad der var sket, hvis det havde været nat eller tåget, eller det havde været et mere trafikeret sted.

TEKST: MORTEN EGHOLM ANDERSEN | FOTOS: COLOURBOX OG PRIVATFOTO

Det havde været en almindelig lidt halvkedelig oktoberdag for lods Bjarne Cæsar Skinnerup. Dagens opgave var at lodse en tyrkisk bulkcarrier op gennem Storebælt. Han var kommet ombord i Langelandsbæltet og havde efterhånden været der en sekstimers tid i selskab med skibets tyrkiske officerer, uden at der var sket noget særligt.

Pludselig begyndte alarmerne i skibets navigationssystemer imidlertid at blinke. Det var der sådan set ikke noget usædvanligt i. Sådanne alarmer kan være indstillet meget forskelligt. Nogle er mere følsomme end andre, så der skal mindre til, at de begynder at bimle og bamle. De kan for den sags skyld være online med rederierne og svære at slå fra, så at de blinkede højlydt, gav i sig selv ikke grund til den helt store uro.

Hurtigt gik det dog op for Bjarne Cæsar Skinnerup, at det kunne være alvorligt, for gps-signalet var også forsvundet fra hans eget håndholdte udstyr, som han altid har med på sine lodsopgaver. Han prøvede at stille det op i brovingen for at

fange et signal, men der var ikke noget at gøre. Der var ikke noget signal.

Hvad var der sket? Det var naturligvis den første tanke, der slog ham. På radiotrafikken mellem de nærliggende skibe og VTS-Storebælt forstod han, at de oplevede det samme, og at det altså var et større område, hvor der ikke var noget gps-signal.

### **Som at køre bil med kun en smal stribe af forruden skrabet ren for is**

Han ringede til sin back-up på land og talte også med en kollega på et skib, de passerede i det samme, og blev bekræftet i, at man oplevede et udfald af gps-signalet, og at de måtte forlade sig på radarsignalet, og hvad de kunne se med deres øjne.

"Selvfølgelig kan det lade sig gøre at sejle uden at have gps-signal. Det gjorde vi jo tidligere. Det er bare så meget besværligere, da så mange af vores hjælpesystemer er afhængige af det. Det er som at køre i en bil, hvor man kun har skrabet en ganske lille stribe fri for is på forruden.

Man kan da se ud. Det er ikke derfor. Men det er altså ikke den bedste måde at køre bil på", siger han.

Efter at han havde talt med sin back-up, kollegaen og de relevante myndigheder og rapporteret, hvad der var sket, kom signalet igen. Så i alt har det været ti minutter til et kvarter, at der ikke var noget signal. Han nåede altså ikke at komme langt ind i spekulationerne om, hvordan han skulle lodse skibet videre uden gps-signal, før det var der igen. Så man kan sige, at det hele gik i sig selv igen, før problemet begyndte at blive superalvorligt.

"Det var ikke fordi, det skabte den store stress. Der var ro på. En god stemning hos os, og vi oplevede heller ikke, at andre gik i panik. Alle handlede meget professionelt og velovervejet", fortæller han.

### **Kendt fænomen i Bosporus-strædet**

De tyrkiske sømænd rystede lidt på hovedet ad det hele. Når man er vant til at sejle gennem Bosporus-strædet, er det ikke



Lods Bjarne Cæsar Skinnerup oplevede en dag i oktober sidste år, hvor sårbart gps-signalet er.

”

*Selvfølgelig kan det lade sig gøre at sejle uden at have gps-signal. Det gjorde vi jo tidligere. Det er bare så meget besværligere, da så mange af vores hjælpesystemer er afhængige af det. Det er som at køre i en bil, hvor man kun har skrabet en ganske lille stribe fri for is på forruden,” - Bjarne Cæsar Skinnerup.*



---

Med den tætte skibstrafik, der kan være i de indre danske farvande, er det vigtigt, at skibene kan navigere så sikkert som muligt, og en stor del af skibenes navigationsudstyr er i dag koblet op på gps-signalet. Det var her på Storebælt, nord for broen, at Bjarne Cæsar Skinnerup oplevede, at gps-signalet forsvandt i mere end 10 minutter. Heldigvis på en klar dag og et sted, hvor der ikke var alt for mange skibe i farvandet. Hvis det havde været nat eller tåget og et mere tæt-befærdet sted, kunne det være gået rigtig galt.

sjældent, at man oplever noget lignende, fortalte de Bjarne Cæsar Skinnerup. Det er tæt på Rusland, og der er mange russiske skibe, og en påfaldende ting den dag på Storebælt var, at bulkcarrienen, som Bjarne Cæsar Skinnerup var lods på, var blevet fulgt af to russiske krigsskibe hele vejen op gennem Storebælt.

De var igen blevet fulgt af et par danske flådefartøjer, uden at Bjarne Cæsar Skinnerup havde hæftet sig særligt ved det. Jo, der var da blevet talt noget gebrokkent engelsk over radioen. Han fortæller, at de russiske officerer fra handelsflåden, han møder i hverdagen, taler et forståeligt engelsk, men det han havde hørt fra de russiske krigsskibe over radioen, havde været knap så forfuldendt.

Som sagt havde han dog ikke hæftet sig nærmere ved det, før gps-signalet forsvandt, men at det skete samtidig med, at der var to russiske krigsskibe i farvandet, var for ham at se alligevel for påfaldende til, at det kunne være en tilfældighed.

### **Kan kun være russerne**

"Jeg har godt hørt, at nogle mener, at solstorme eller lignende kan få gps-signalet til at forsvinde, men i al den tid, jeg har sejlet, hvor vi har haft gps-signalet, har jeg aldrig nogle sinde oplevet, at det er sket", slår han fast og fortsætter:

"Selvfølgelig har jeg været på skibe, hvor gps-signalet er forsvundet, men det har altid været, fordi skibenes udstyr ikke har været ordentligt forbundet.

Jeg har selv rodet med højtalere og ved godt, hvordan man bruger en loddekolbe og skærmer ledninger, så jeg kan godt se, når udstyr ikke er ordentligt sat op, og jeg har oplevet, at det har gjort, at skibe har mistet gps-signalet. Men det vi oplevede den dag på Storebælt, havde intet med det at gøre. At alle skibene i et område mister gps-signalet på samme tid, må være fordi, nogle gør noget for, at det skal ske, og at det lige præcis skete på et tidspunkt, hvor vi havde to russiske krigsskibe bag os, er for påfaldende til, at der kan være anden forklaring, end at de jammede det på en eller anden måde".



### Tryktest af systemet

”Var jeg overrasket? Nej, egentlig ikke. Vi har jo godt talt om, at det kunne ske en dag, og nu skete det altså, så der var ikke så meget andet at gøre end at tænke: Nå, det er altså sådan her, det er, når det sker i virkeligheden, det, som vi har forberedt os på, ville ske en dag”, siger han.

Hvis han skal give et bud på, hvorfor russerne jammede gps-signalet lige der og lige på det tidspunkt, er hans bedste forklaring, at det var for at se, hvordan reaktionen ville blive.

Et andet bud er, at det var for at vise, at de kunne gøre det, og dermed skræmme danske skibe og myndigheder, men Bjarne Cæsar Skinnerup mener, at det mest af alt handlede om at tjekke, hvordan man fra dansk side ville reagere. En slags

### GPS-SIGNALET ER ET AF FLERE

Når vi til daglig taler om satellitbaserede navigationssystemer, tænker de fleste uvilkårligt på GPS-systemet, og det er da også det mest brugte, men i virkeligheden er det kun et ud af flere. GPS står for Global Positioning System og er udviklet af den amerikanske stat. Andre lande har imidlertid også udviklet deres systemer. Samlet kaldes de globale navigationssatellitssystemer, forkortet GNSS, og derfor er det i virkeligheden mere korrekt at tale om GNSS-systemer end blot GPS-systemet.

GPS-systemet var det første GNSS-system og er som sagt det mest brugte. Ret hurtigt efter at det blev udviklet, udviklede russerne dog deres eget kaldet GLONASS.

EU ville også være med og udvikle derfor Galileo-systemet, og Kina ville heller ikke stå tilbage uden at have et eget gnss-system og udvikle derfor BEIDOU-systemet.

Ud over disse fire systemer, der dækker globalt, findes to systemer, der skal forbedre præcisionen regionalt. Det er det japanske system QZSS, som dækker Japan og områderne deromkring, og det indiske system IRNSS, der dækker Indien og grænseområderne, der støder op til Indien.

Endelig findes der en række udvidelsessystemer til GPS-systemet. Det er de såkaldte SBAS-systemer, der giver højere præcision. De er udviklet til luftfarten, men er også en fordel for navigatører til søs, når der er brug for højere præcision, for eksempel ved manøvrer i havne eller snævre farvande.



### 27 ANGREB PÅ GPS-SIGNALET I 2022

Efter at krigen i Ukraine begyndte i februar sidste år, er antallet af angreb på gps-signalet i Europa steget betydeligt. Det gælder også i de indre danske farvande og Østersøen. Dagbladet Politiken har således lavet en optælling, der viser, at der i 2022 blev rapporteret 27 hændelser, hvor danske, svenske og finske skibe oplevede nedbrud på deres gps-systemer.





tryktest af systemet for at se, om der var sprækker i vores årvågenhed. Men som han ser det, fandt russerne ikke nogen huller i vores evne til at reagere på en situation som den, de skabte, i og med at alle optrådte så velovervejede og professionelle, som de gjorde.

”Hvis det havde været, fordi de for alvor havde villet skabe kaos, havde de nok gjort det på et mere kompliceret sted, hvor der havde været mere befærdet, og måske på en dag, hvor sigtbarheden havde været værre – i tåge eller om natten for eksempel. Så ville de måske have kunnet skabe farlige situationer, men når de gjorde det på en klar dag og på et sted med så relativt få skibe i området, tyder det på, at det ikke var for at skabe et vildt kaos, men måske for at teste deres udstyr og så samtidig se, hvordan reaktionen ville blive”, påpeger han.

### Er der en lære at drage?

Næste spørgsmål, der melder sig, er naturligvis, hvad vi kan lære af episoden, og det har Bjarne Cæsar Skinnerup tænkt en del over.

”Det her viser jo, hvad vi sådan set godt vidste i forvejen – at GPS-signalet ikke er særlig stærkt, og at det derfor er let at jamme. På oceanpassage betyder det måske ikke så meget. Midt ude på de store have giver det ikke megen mening at jamme gps-signalet, og der er tid nok til at tage højde for de unøjagtigheder, det giver. Men i tæt befærdede kystnære

### SPOOFING KAN VÆRE MEGET VÆRRE

Jamming af gps-signalet er en ting. En variant, der indebærer konsekvenser, der kan være mere alvorlige, er det, der kaldes spoofing.

Her blokerer man ikke bare gps-signalet, men sender samtidig et falsk signal ud. På den måde kan man få for eksempel et skib til at tro, at det er et helt andet sted, end det i virkeligheden er. Eller at der er andre skibe i farvandet end dem, der rent faktisk er der.

farvande er det anderledes alvorligt, da så mange af vores systemer efterhånden er afhængige af, at vi får et gps-signal, vi kan stole på. Bare tag en ting som AIS-signalerne. Vi skal kunne vide, hvor andre skibe befinder sig, og det ved vi, fordi vi får deres AIS-signaler, men det kræver, at vi har gps-signalet”, siger han.

”Vi har fortsat vores radar, men den kan som bekendt kun se i line of sight – ikke om hjørner. Så alt i alt er vi ilde stedt uden gps-signalet. Det taler for, at der bør blive stillet større krav til, at skibene har sikre backup-systemer. I dag skal der være to uafhængige systemer på skibene, men de må godt begge to være afhængige af gps-signalet. Måske ville det give mere mening, hvis der var et krav om, at skibene både skulle kunne få signaler fra det amerikanske gps-system og et af de andre systemer – det europæiske Galileo-system for eksempel. Det er dog svært at se, hvor et sådant krav skulle komme

fra. IMO er jo en gumpetung organisation i den sammenhæng. Som i helt utrolig gumpetung. Det, der kommer derfra, skal først i høring hele verden rundt, så det tager tid. Og vi oplever jo også, at organisationen meget nødig stiller krav, der koster rederne penge”, fortsætter han.

”Så kunne man måske håbe på noget fra Søfartsstyrelsen, men det har nok også lange udsigter. Tilbage står nok, at vi som sømænd skal være forberedt på situationer, hvor vi har en nødprocedure og kan begå os uden gps-signalet og altså skal kunne gøre ting som at lægge vores positioner ind på de elektroniske søkort manuelt. Det stiller krav til, hvad vi er udlært til, og derfor er der også en lære i det her for søfarts-uddannelserne. Vi skal være øvede i at arbejde analogt, og det skal uddannelserne tage højde for”, slutter han. ■

### DET SIDSTE KRAKS KORT ER 5 ÅR GAMMELT

”Vi søfolk skal nok komme frem. Vi har klaret os uden gps-signal tidligere og skal nok finde ud af at gøre det igen. Jeg tror, det vil være meget værre, hvis gps-signalet pludselig forsvinder i København eller en anden af vores store byer. Hvordan skal folk finde rundt derinde uden gps-signalet? Og det gælder ikke kun almindelige mennesker. Det gælder jo også ambulancer og andre redningskøretøjer. Det kan godt give alvorlige konsekvenser”, siger Bjarne Cæsar Skinnerup og rejser med et grin spørgsmålet, om der overhovedet findes Krak-kort over København

længere, for så vil han for en sikkerheds skyld tage et med, næste gang han skal til hovedstaden.

Vi har undersøgt spørgsmålet, og svaret er, at sidste gang, der udkom et opdateret Kraks Kort over København, var i 2017.

Siden har det ikke kunnet betale sig at opdatere det, fordi alle jo bruger deres gps i bilerne. Så længe gps-signalet er der vel at mærke. Bliver det også jammet i København en dag, vil fortidens Kraks Kort blive savnet.



# Pssst! ... Hvordan går det med din pensionsordning?

SØ-ordningen i PFA er blevet opdateret.  
Log på [mitpfa.dk](https://mitpfa.dk), og få et hurtigt overblik.

**Læs meget mere om SØ-ordningen  
i PFA på [pfa.dk/soeordningen](https://pfa.dk/soeordningen)**

**PFA**

Mere til dig

# Kæmpemæssige isbjerge og pingvinsang er en del af kaptajnens hverdag i Antarktis

Ocean Victory må ofte gå helt tæt ind til kysten, for at gæsterne kan blive bragt sikkert i land i zodiacs



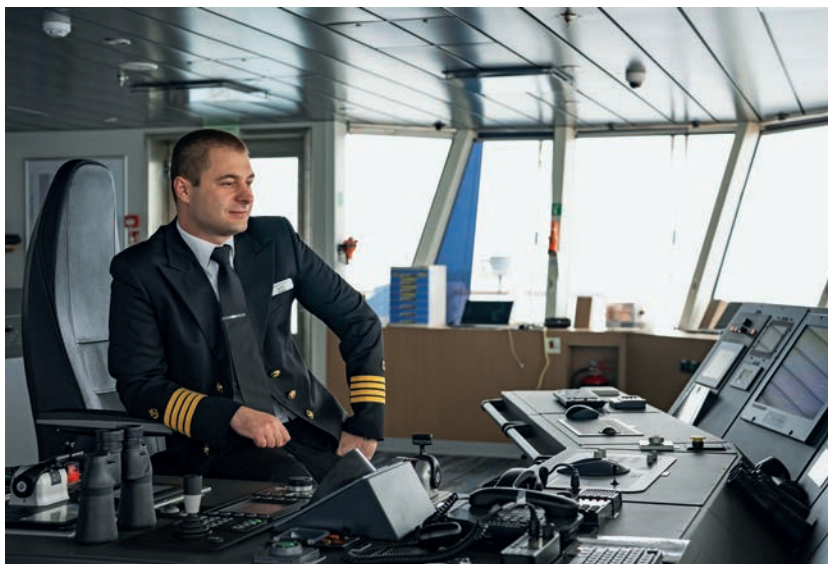
Selvom den ukrainske navigator Oleg Kapko kun er 33 år, har han adskillige års erfaring med at sejle i isfyldt farvand. Han synes, det er verdens bedste job at være med til at give passagerer på ekspeditionsskibe nogle oplevelser, de vil komme til at huske resten af deres liv.



# ”

*Det er bestemt ikke ufarligt at sejle her, og der skal af og til tages nogle meget hurtige beslutninger, men det er jo også det, der er med til at gøre jobbet spændende”,*

*- kaptajn Oleg Kapko*



Trods sine kun 33 år er kaptajn Oleg Kapko fra Ukraine en erfaren navigatør, specielt når det gælder sejlads i polarområder. Han var selv med til at føre tilsyn på værftet, da Ocean Victory blev bygget, og synes, det er en fornøjelse at sejle med så nyt et skib.

TEKST: PIA ELMERS | FOTOS: ALBATROS EXPEDITIONS



Besætningen på det 105 meter lange ekspeditionsskib, Ocean Victory, har ladet trosserne gå i Argentinas sydligste by, Ushuaia. Langsomt bevæger skibet sig igennem Beagle kanalen, der forbinder Atlanterhavet med Stillehavet. Når kaptajn Oleg Kapko har sagt farvel til lodsens ved kanalens udmunding, bliver kursen sat mod syd, og så bliver næste stop Antarktis – eller rettere – den antarktiske halvø. Forude venter to dages sejlads gennem Drakestrædet, hvor lidt søgang kan være en udfordring for de ikke så søstær-

ke ombord. Men som kaptajnen siger, så er Albatros Expedition's nyeste skib heldigvis udstyret med stabilisatorer samt en x-boat designet af norske Ulstein. Det er en særlig konstruktion af boven, der betyder, at skibet hugger mindre i hård sø og i øvrigt bruger betydeligt mindre brændstof.

”Det er på mange måder en fornøjelse at sejle med så nyt et skib, ja faktisk er det kun halvandet år siden, Ocean Victory blev afleveret fra Haimen værftet i Nantong i Kina. Jeg var selv med til at føre til-

syn på værftet, og der er ingen tvivl om, at det er et meget stærkt og sikkert skib i højeste isklasse (1A). Og så er x-boven altså et genialt design, fordi den ikke blot skærer sig igennem bølgerne og giver en langt mere behagelig sejlads end en konventionel skibsbov. Den klarer også fint at gå gennem is af op til halvandens meter tykkelse – ikke ved at banke ind i isen som en isbryder, men ved at ride ovenpå isen og knuse den med vores vægt,” forklarer Oleg Kapko.

### 12 år med polarsejlads

Trods sine kun 33 år er den ukrainske officer en erfaren navigatør, specielt når det gælder sejlads i polarområder. Han havde nu aldrig drømt om, at han skulle sejle mellem store isbjerge, da han i 2009 blev uddannet fra Odessa Maritime Academy. Efter eksamen sejlede han med et par roro-skibe, derefter blev det til en periode i offshore, indtil et hollandsk rederi i 2011 tilbød ham et job som afløser i et af deres ekspeditionsskibe, der sejlede på Antarktis.



For at turismen ikke skal have negativ indflydelse på dyrelivet, er der opstillet retningslinjer, som alle de rejseselskaber, der opererer i området, tilsyneladende respekterer. En af dem siger, at der kun må være 100 turister i land ad gangen. For et skib som Ocean Victory betyder det, at man deler gæsterne op i hold, så der max er 85 i land ad gangen.





Gæsterne på Ocean Victory kan takket være skibets 17 zodiacs komme helt tæt på eventyrligt smukke isformationer.

”Meningen var jo, at jeg kun skulle være der i et par måneder, men så købte rederiet endnu et russisk skib beregnet til issejlad. Og da jeg havde de nødvendige papirer og jo som ukrainer taler russisk, tilbød de mig hyre som 2. styrmand. Således gik det til, at jeg blev indrulleret i den her business, og jeg har sejlet i polarområder lige siden. Så vidt jeg husker, er det her mit 8. ekspeditionsskib, så jeg har prøvet lidt af hvert,” forklarer Oleg Kapko.

Det nærliggende spørgsmål er, hvorfor Ocean Victory bliver kaldt et ekspeditionsskib og ikke et krydstogtskib. Det kan ekspeditionsleder Rashidah Lim svare på, for det er hende, der sammen med sit team tilrettelægger alle aktiviteter for gæsterne ombord.

”En ting er størrelsen, for et krydstogtskib vil typisk have flere tusinde gæster ombord, mens vi normalt sejler med omkring 170. Men den vigtigste forskel er nok,

at vi ikke har en fast tidsplan, hvor man ved nøjagtig, at på det tidspunkt anløber man den havneby og kan være i land i tre timer, hvorefter skibet sejler mod næste destination. Her i Antarktis er der ingen havnebyer, hvor vi kan gå til kaj ligesom krydstogtskibene typisk gør. Alle vores landgange er det, vi kalder ”wet landings”, hvilket betyder, at gæsterne bliver sejlet ind til kysten i zodiacs (gummibåde) og sat af, hvorefter de iført gummistøvler selv går de sidste skridt ind mod stranden,” fortæller Rashidah Lim og fortsætter: ”Det betyder, at vi er ekstremt afhængige af vind og vejr. Hvis det blæser mere end 40 meter per sekund, så kan vi ikke foretage disse landinger. Derfor må vi ofte prøve os frem og gå ind i en bugt for at se, om vi kan finde læ der og sætte vores zodiacs i vandet. På den måde bliver der meget mere opdagelse over vores rejser, og derfor kalder vi dem ekspeditioner.”

### Udfordrende hverdag

På denne rejse er der afsat fire dage omkring Antarktis – derefter to dages sejlad op til South Georgia og endelig to sejldage mere for at nå Falklandsøerne. En ekspedition på i alt 19 dage. Så der er lagt op til rigtig mange landinger, hvilket ekspeditionslederen hver gang må aftale med kaptajnen. Og det er noget af det, der gør, at Oleg (som han helst bare vil kaldes) synes, han har verdens bedste job – i hvert fald betydeligt mere afvekslende end at sejle i handelsflåden, mener han.

”I handelsflåden sejler du jo typisk fra A til B, og det er ofte de samme havne, der anløbes, hvis man for eksempel sejler fast containerfart. Og på fragtskibe eller bulkcarriers har de indimellem også nogle meget lange sørejser, hvor der ikke sker det store. Her er det en ganske anden sag, fordi vi ankrer op eller bruger ”dynamic positioning” to til tre gange om dagen. Vi



#### OCEAN VICTORY

- Ocean Victory er bygget på China Merchants Haimen skibsværft i Nantong i Kina – afleveret november 2021.
- Det er et ud af syv passagerskibe i serien Infinity med skibsdesign af norske Ulstein.
- Længde 104,4 meter og en dybgang på 5,30 meter.

- Konstrueret med X-bov, der giver roligere sejlad og sparer brændstof.
- Udstyret med Rolls Royce zero speed stabilisatorer.
- Hovedmaskineri – 4 Wartsila generatorer med samlet kapacitet på 4.321 kW.
- Hastighed 11,5 knob ved almindelig drift med en topfart på 16,5 knob

- Plads til 185 gæster fordelt på 93 udvendige kahytter – hovedparten med balkon.
- Besætning på cirka 100 - heraf 67 i hotel og catering.
- Den maritime besætning består af 23 mand – 4 på broen, 7 på dækket, 11 i maskinen samt skibslæge.

Kilde: Albatros Expeditions.



Adelie-pingviner hopper i havet fra et isbjerg for at komme ud og fange føde.



er dermed meget tæt på kysten, og da vejret her er meget omskifteligt med pludselige voldsomme vindstød, kan det være noget af en udfordring. Så det er bestemt ikke ufarligt at sejle her, og der skal af og til tages nogle meget hurtige beslutninger, men det er jo også det, der er med til at gøre jobbet spændende,” påpeger Oleg.

Dag 3 er skibet nået frem til Useful Island, der er dækket af sne, og allerede på lang afstand kan man både høre og lugte, at der er en ganske stor pingvinkoloni på øen. Første zodiacs tager gæsterne i land, og selvom vi senere vil komme til at se titusindvis af kongepingviner samlet på et sted, så gør dette første møde med de relativt små brillepingviner et meget stort indtryk. Også fordi det hele foregår på deres betingelser, eksempelvis er der ubetinget vigepligt for de fjerdede fætre, når de har besluttet sig for at gå ned til kysten og hoppe ud i vandet for at finde føde.

Om eftermiddagen havde kaptajnen og ekspeditionslederen planlagt endnu en landing i Portal Point, men det lod sig ikke gøre, da vinden nu pludselig blæste over 30 knob. Til gengæld blev der annonceret en såkaldt ”continental landing”, så gæsterne for allerførste gang fik mulighed for at sætte foden på det 7. kontinent. Orne Harbour er nemlig i modsætning til flere

af de øer, der besøges, landfast med kontinentet.

### Hvide felter i søkortet

Med sine 12 års erfaring har Oleg været med helt fra starten, hvor det var betydeligt mere risikabelt at sejle omkring Antarktis, fordi der ikke var ret mange pålidelige søkort at sejle efter. Ofte måtte kaptajnen sende zodiacs afsted på rekognoscering for at advare om eventuelle skær, der kunne betyde en skæbnesvanger grundstødning.

”Vi måtte ofte klare os med forskellige optegnelser, som vores kolleger på broen havde lavet. Det var bare skrevet ned i kladdehæfter eller blokke, ligesom den, du sidder og skriver i nu,” siger Oleg og peger på journalistens notesblok. ”Men nu er det meste af farvandet her omkring Antarktis heldigvis blevet kortlagt, og vi har også mange flere gode instrumenter, der kan hjælpe os med at undgå farlige situationer. Jo længere sydpå vi kommer, desto flere store isbjerge er vi omgivet af – og her skal vi virkelig være påpasselige med ikke at komme for tæt på, hvis et af dem pludselig skulle kælte.”

Efter fire dage omkring den antarktiske halvø bliver kursen atter sat mod nord, hvor næste stop er britiske South Georgia Island – en ø der rummer store kolonier

af kongepingviner. Også her er der udfordringer med kraftig vind, hvilket betyder, at flere landinger må aflyses, og det er selvfølgelig ikke optimalt, når gæsterne har betalt i dyre domme for at komme så meget i land som overhovedet muligt. Sidste håb er Right Whale Bay.

”Da vi nærmer os bugten blæser det en halv pelikan – omkring 40 knob, og så kan vi absolut ikke sætte folk i land. Men så snart vi får stukket snuden indenfor og kommer i læ af de omgivende bjerge, er der næsten helt stille. Her havde vi altså igen fornøjelsen af de nye søkort, så jeg kunne gå så langt ind som 3-4 kabellængder fra der, hvor landingen skulle være,” forklarer Oleg.

Netop Right Whale Bay blev for gæsterne en oplevelse for livet, fordi der befandt sig henvend en halv million kongepingviner netop på det sted. De knap 1 meter høje pingviner med de orange markeringer omkring halsen er ualmindeligt tillidsfulde og kommer gladeligt dappende hen til én. Og det er endnu et tegn på, at så længe turismen kan reguleres, så har den ingen negativ indflydelse på dyrelivet.

### Reguleret polarturisme

For at beskytte det sårbare miljø omkring Antarktis så meget som muligt har IAATO (International Association of Antarc-



Kaptajn Oleg Kapko fortæller, at det meste af farvandet omkring Antarktis efterhånden er blevet kortlagt. Tidligere måtte man ofte klare sig med forskellige optegnelser, som kolleger på broen havde lavet og skrevet ned i kladdehæfter eller blokke.



Rejsen går næsten så meget stik sydpå, som man kan komme, som det ses af kompasset.

tic Tour Operators) derfor også opstillet nogle retningslinjer, som alle de rejseselskaber, der opererer i området, tilsyneladende respekterer. Skibe med over 500 passager må ikke sætte gæster i land, og derfor må de store krydstogtskibe nøjes med at sejle forbi og lade gæsterne kigge på fra distancen. Derudover må der kun være 100 turister i land ad gangen, og det betyder for et skib som Ocean Victory, at man deler gæsterne op i hold, så der max er 85 i land ad gangen.

Hverken kaptajn Oleg eller ekspeditionsleder Rashidah Lim er i tvivl om, at det mere end nogensinde er nødvendigt at fastsætte den slags regler. Da han startede, var der max 20 skibe i området – i dag er der over 55 – og der er en stribe nye skibe i pipeline, så antallet af turister i Antarktis kan nemt gå fra de nuværende 100.000 om året til det dobbelte.

Det er første sæson, Oleg Kapko er fører af et ekspeditionsskib og kan smykke sig med fire guldstriber på uniformsjakken. Og står det til ham, bliver det til endnu flere år med sejlads i Arktis og Antarktis – også selvom det af og til kan blive lige spændende nok. Det var for eksempel tilfældet, da han som overstyrmand på Ocean Endeavour i 2017 sad fast i isen.

”Vi var på vej til David Island, og godt nok var der meget is, dog ikke mere end

at vi kunne fortsætte sejladsen. Men omkring en ø, der af gode grunde kaldes Whirlpool Island, kørte isen rundt i alle retninger, og til sidst var vi pakket fuldstændig ind og kunne ikke komme nogen vegne.

Jeg vil sige, at gæsterne fik sig en helt speciel oplevelse, da vi kom til at sidde fast i isen i hele 12 dage. Undervejs kunne vi faktisk godt lave et par zodiacture, og selvom gæsterne kom til at tilbringe rigtig meget tid ombord, syntes de fleste, at det var en kæmpe oplevelse, de ikke ville have været foruden,” beretter kaptajnen.

### Attraktivt job

Hen mod slutningen af marts er den antarktiske sommer forbi, og dermed er sæsonen for turisme i den ende af verden også slut og bliver først genoptaget til november. Ocean Victory sætter derefter kursen mod Alaska, hvortil Albatros Expeditions også udbyder rejser, mens nybygningen Ocean Albatros skal sejle gæsterne rundt på sommerens togter i Arktis – primært omkring Svalbard og Grønland. Og som Oleg bemærker, kunne det måske være en mulighed for skandinaviske navigatører at prøve kræfter med ekspeditionsskibe.

”Jeg kan da kun anbefale det her job, fordi det er så afvekslende. Selvom du

har været i et sted her i Antarktis 20 eller 100 gange, så vil det aldrig være det samme, specielt fordi vindforholdene er så uforudsigelige, og isen bevæger sig i mange forskellige retninger. Så på den måde er hver landing en ny udfordring, der gør dig til en dygtigere navigatør. Og så er det da også meget sjovt at sejle med passagerer frem for containere og se deres begejstring over alle de oplevelser, de får med sig hjem,” siger Oleg Kapko med et stort smil.

Det ligger endnu ikke helt fast, hvornår han mønstrer på igen og på hvilket skib. Lige nu er det vigtigste for ham at komme hjem til familien i Ukraine. Men hvis det står til ham, må næste tur gerne gå til Arktis med nybyggede Ocean Albatros. ■

Jo længere sydpå skibet kommer, desto flere store isbjerge er man omgivet af. ”Og her skal vi virkelig være påpasselige med ikke at komme for tæt på, hvis et af dem pludselig skulle kælve”, siger kaptajn Oleg Kapko.

Sidste år blev det besluttet fra Erhvervsministeriets side, at der skulle sættes en undersøgelse i gang, som skulle afdække, hvor stort problemet er med seksuelle krænkelser til søs. Så kom valget, og siden har undersøgelsen ligget stille. Men nu har den nye erhvervsminister, Morten Bødskov, besluttet, at den skal tages op igen. Det kan ses som en stor sejr – ikke kun for Lederne Søfart, der var de første til at tage emnet op herhjemme og har presset på for at få undersøgelsen genoptaget – men for dansk søfart generelt.

# Undersøgelse af krænkelser til søs bliver taget op igen

TEKST: MORTEN EGHOLM ANDERSEN | FOTOS: COLOURBOX OG PRIVATFOTO

”Chikane, mobning og krænkelser af forskellig art. Tilsammen giver det et barsk arbejdsmiljø, og det er ikke kun noget, der bør undgås på grund af det rent menneskelige, der er i det. Det handler også om sikkerhed. Man ved, at hvis folk ikke har det godt, er de ikke lige så årvågne med hensyn til at passe deres arbejde. Derfor handler det også om hel basal sikkerhed. Og så handler det om rekruttering, og det handler om fastholdelse, for det er klart, at især de yngre generationer, de gider ikke arbejde under dårlige forhold, og kvinderne de forsvinder ud af erhvervet, hvis de finder ud af, at de skal finde sig i alle mulige ubehagelige ting”.

Det siger Mai Valentin Nielsen, politisk konsulent hos Lederne Søfart. Vi har talt med hende om, hvad foreningen har gjort for at få problemet med krænkelser med videre taget op, så der kan gøres noget ved det. Og ikke mindst hvorfor det er så vigtigt, at seksuelle krænkelser, chikane og mobning til søs bliver sendt på historiens mødding.

## En kamp op ad bakke

Det er mere end fem år siden, Lederne Søfart første gang satte seksuelle krænkelser til søs på dagsorden.

”Vi arbejder jo for, at der skal være et godt arbejdsmiljø for vores medlemmer, og som et led i det arbejde har krænkelser til søs været et emne for foreningen i mange år. Tilbage i 2018 begyndte vi således at arbejde for, at der blev sat en undersøgelse i gang, der skulle afdække, hvordan det står til med krænkelser på danske skibe. Vi hørte fra medlemmer rundt omkring, at der var problem, men der var ikke noget statistik over, hvor udbredt problemet var, så det var svært at få et overblik over det. Der var kommet en svensk undersøgelse, der viste, at der var store problemer på svenske skibe, og så er det nærliggende at tænke, at der nok også er problemer på danske skibe. Danmark er jo ikke så meget anderledes end resten af verden. Metoo-bevægelsen havde også sat noget i gang internationalt, og vi syntes, der burde laves en undersøgelse, der afdækkede, hvor stort problemet

er. Det kunne være et første skridt mod at få det håndteret”, fortæller Mai Valentin Nielsen.

Danske rederier sagde imidlertid nej til en sådan undersøgelse.

## Hele vejen rundt

”Vi mente, at den undersøgelse, vi foreslog, skulle omfatte hele branchen, men vi stod temmelig alene med forslaget. Alle andre sagde nej. Både rederierne og Dansk Metal som fagforening for nogle af de menige søfolk. Vi var de første og de eneste, der mente, der skulle laves en undersøgelse. De andre synes ikke, det var en god idé. De sagde, at vi jo bare kunne lave vores egen undersøgelse, og det kunne vi også godt have gjort, men vi syntes, det var bedre, at vi fik alle grupper med,” siger Mai Valentin Nielsen.

”Det var vigtigt for os at finde ud af, om problemet findes blandt alle grupper til søs, hvor stort det er, og hvordan det opleves blandt de sejlene. Seksuelle krænkelser kan jo også gå ud over mænd. Der kan også være et kulturelt eller etnisk

”

*Det var vigtigt for os at finde ud, om problemet findes blandt alle grupper til søs, hvor stort det er, og hvordan det opleves blandt de sejlende,”*

*- Mai Valentin Nielsen, Lederne Søfart.*



Et skib er en lukket verden, og hvis du er på et containerskib, og der er tre måneder, til du er i havn, så kan det være en kæmpe psykisk belastning, hvis du er udsat for krænkelser, chikane eller mobning. Det går ud over din evne til at passe dit arbejde, og derfor handler det i sidste ende også om alles sikkerhed.

aspekt i det i og med, at der er mange forskellige nationaliteter på skibene, og så kan det have noget at gøre med hierarkiet på et skib. Så alt i alt mente vi, det var vigtigt at få det belyst hele vejen rundt, og derfor blev vi ved med at presse på for at få lavet en undersøgelse. Men gang på gang blev forslaget afvist af Dansk Metal og Danske Rederier”, fortæller hun og pointerer, at det har været svært at forstå, hvorfor de andre ikke ville være med til en fælles undersøgelse.

”Lederne Søfart har set sådan på det, at vi kun kan rekruttere, hvis vi tilbyder ordentlige arbejdsforhold. Det kan godt være, du kan rekruttere nogle ved at opretholde en pæn facade, men de forsvin-

der hurtigt igen, hvis de opdager, hvordan det står til”, siger hun og fortsætter:

”Vi har fået at vide, at det var problematisk at lave en fælles undersøgelse, for-

di skibene er meget forskellige, men det har vi haft svært ved at forstå. Det er rigtigt, at skibene er forskellige, men krænkende adfærd er krænkende adfærd. Det



”Vi var de første og i lang tid de eneste herhjemme, der talte for, at vi skulle gøre noget ved krænkelser til søs”, siger politisk konsulent hos Lederne Søfart, Mai Valentin Nielsen. Her er hun fotograferet i en pause under IMO-mødet i London.



Kampen mod chikane, mobning og krænkelser af forskellig art til søs handler også om rekruttering og fastholdelse, for især de yngre generationer gider ikke arbejde under dårlige forhold, og kvinderne forsvinder ud af erhvervet, hvis de finder ud af, at de skal finde sig i alle mulige ubehagelige ting.

er klart, at hvis du er på et containerskib, og der er tre måneder, til du er i havn, så kan det være en kæmpe psykisk belastning. Så er det lettere, hvis du arbejder på en færge og går hjem kl. 5, når færgen er i havn. Men uacceptabelt er det under alle omstændigheder”.

### Satte undersøgelse i gang

Der gik nogle år, og så kom der en ny metoo-bølge herhjemme, hvor der blandt andet blev sat fokus på emnet i mediebranchen. Og så kom der nogle sager hos Mærsk i USA. Det tog Mærsk straks fat på og begyndte at håndtere problemet. Blandt andet ved at lave en undersøgelse blandt de kvindelige ansatte på deres skibe.

”Det var vi glade for, men vi mente fortsat, der skulle laves en undersøgelse, der omfattede hele branchen, så vi fortsatte med at opretholde vores pres. Blandt andet var vores direktør, Helle Andsbjerg, på TV i Godmorgen Danmark. Her fortalte hun, hvorfor vi mente, det var vigtigt med en undersøgelse. Dagen efter sagde

den daværende erhvervsminister, Simon Kollerup: ’Nu sætter vi en undersøgelse i gang’. Efter det har der været fuld opbakning til undersøgelsen”, fortæller Mai Valentin Nielsen.

### Genoptaget efter valget

Undersøgelsen skulle oprindeligt have været færdig sidste år, men blev sat i bero, da der blev udskrevet valg. Det betød, at Morten Bødskov blev ny erhvervsminister.

”Vi sendte ham et brev og ønskede ham tillykke med udnævnelsen samtidig med, at vi skrev, hvorfor det var vigtigt at få undersøgelsen genoptaget hurtigst muligt. Vi ved naturligvis ikke, om det er det, der har gjort udslaget, men i hvert fald annoncerede han i januar, at undersøgelsen bliver sat i gang igen”, siger Mai Valentin Nielsen.

Undersøgelsen bliver en spørgeskemaundersøgelse, som forskere fra Syddansk Universitet står for. Den bliver meget bred og kommer ikke kun til at omfatte egentlige seksuelle krænkelser.

Det er helt på linje med, hvad Lederne Søfart har ønsket.

”Vi sendte på et tidspunkt et brev til Søfartsstyrelsen, hvor vi ridsede nogle principper op for, hvad vi syntes, der var vigtigt i sådan en undersøgelse. Og her skrev vi, at vi mente, den skulle være bred. Det er rigtigt, at vi har en formodning om, at seksuelle krænkelser er et kæmpestort problem. Men det handler også om en ting som mobning, og at der i det hele taget kan være et barskt arbejdsmiljø mange steder. Det er vigtigt at få fat i. Vi syntes jo, der skal være et godt arbejdsmiljø for alle til søs – både mænd og kvinder”, påpeger Mai Valentin Nielsen.

Planen er nu, at undersøgelsen skal være færdig i midten af i år. Lederne Søfart sidder med i den følgegruppe, som er nedsat i forbindelse med, at undersøgelsen blev sat i gang.

”Nu afventer vi, hvad der kommer af svar. Så må vi se på, hvad undersøgelsen viser, og så må vi tage det op derfra”, siger Mai Valentin Nielsen. ■

# Også internationalt sættes der nu ind over for krænkelse til søs



En underkomite under IMO bakker op om, at seksuelle krænkelse til søs bliver en officiel risiko, som søfarende og redere skal adressere på lige fod med brand og andre risici. Lederne Søfart sidder med, når der skal arbejdes med, hvordan det bliver udmøntet i praksis.

I begyndelsen af februar var der møde i IMO's underkomite HTW 9 (Human Training and Watchkeeping) i London. På mødet skulle man blandt andet se på, hvilke minimumkompetencer en søfarende skal have for at sikre sikkerheden ombord på skibene. Det kan være noget med at skulle vide, hvad man gør, hvis der opstår brand ombord eller for at undgå forurening eller lignende.

Op til mødet kunne man indsende papirer med forslag til, hvad der skulle behandles inden for de forskellige dagsordenspunkter, og fra den internationale skibsførerforening IFSMA, som Lederne Søfart er en del af, var der i samarbejde med en række lande og andre NGO'er indsendt et forslag, der handler om, at forebyggelse og håndtering af krænkelse, mobning og sexchikane til søs skal være et element i det, som søfolk skal være uddannet i.

Der var overvældende opbakning til forslaget, og på mødet blev nedsat en arbejdsgruppe, der skal se på, hvordan det kan føres ud i livet. Lederne Søfarts formand, Jens Marquard Sørensen, er udpeget som forhandlingsleder for IFSMA i arbejdsgruppen.

## Lang vej endnu

Målet er, at der skal laves en tilføjelse til konventionen om det, søfolk skal uddannes i, der omfatter krænkelse til søs, men det er en meget lang proces, før det endelige dokument er på plads. Den modta-

gelse, som forslaget fra IFSMA fik, og det, at der nu er nedsat en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre med problemstillingen, er imidlertid et udtryk for, at man også internationalt mener, det er et vigtigt emne at tage op.

“Det var stort at høre samtlige medlemslande støtte op om forslaget og anerkende, at tiden for seksuelle krænkelse og andre psykologiske krænkelse til søs skal stoppe”, sagde Jens Marquard Sørensen efterfølgende.

## Eneste danske interesseorganisation med egen stemme

Det er i øvrigt unikt, at Lederne Søfart som den eneste danske interesseorgani-

sation via IFSMA har sin egen stemme i IMO.

Politisk konsulent Mai Valentin Nielsen fra Lederne Søfart fortæller, at repræsentanter fra foreningen også har deltaget i IMO-møder som en del af delegationen fra Søfartsstyrelsen. Men så sidder man sammen med repræsentanter fra andre interesseorganisationer og virksomheder og skal følge den danske regerings linje.

Via IFSMA kan foreningen tale uden filter på skibsførernes vegne – ikke på landenes vegne – og det har stor værdi på den måde at kunne repræsentere de sejlede. Og kun dem. ■



Jens Marquard Sørensen, formand for Lederne Søfart, er udpeget til at være forhandlingsleder for IFSMA – den internationale skibsførerforening – i arbejdsgruppen, som skal udforme tilføjelsen til reglerne for, hvad søfolk skal uddannes i, så det også kommer til at omfatte krænkelse til søs.



# Der er mange former for krænkelser til søs

Nogle synes, man rører ved noget basalt i søfarten, når man sætter fokus på et emne som krænkelser til søs, for sådan har det altid været, og folk skal bare lære at sige fra. Men krænkelserne påvirker den enkeltes velbefindende og arbejdsindsats og dermed i sidste ende sikkerheden for alle ombord. Derfor er det alles ansvar at gribe ind over for krænkelser, selvom det absolut ikke altid er lyseklart, hvad der er krænkelser, og hvordan man håndterer det.

I debatten om krænkelser til søs har der været tal fremme, der siger, at der er ti gange så mange inden for søfarten, der giver udtryk for, at de har oplevet chikane på arbejdet, som på arbejdsmarkedet generelt.

Mai Valentin Nielsen, politisk konsulent hos Lederne Søfart, ved ikke, om det står så grelt til, men hun siger, at i forhold til, hvad de i foreningen hører fra folk, der har været ude at sejle, er der en tendens til, at der nogle steder – ikke overalt – men nogle steder er et ret barsk arbejdsmiljø inden for søfarten.

Det har måske noget at gøre med kønsfordelingen i branchen. For eksempel er 95 procent af medlemmerne hos Lederne Søfart mænd. Det behøver ikke nødvendigvis give et dårligt arbejdsmiljø, men under alle omstændigheder kan krænkelser af forskellig art have store konsekvenser. Både for den enkelte og for arbejdsmiljøet generelt. Ikke mindst for-

di arbejdet foregår i den lukkede verden, som et skib er.

Det kan være en lukket verden i de tre kvarter, en færgeoverfart tager, eller i tre måneder, hvis man er på langfart.

Det sidste er måske det sværeste at håndtere.

”Hvis man er ude at sejle i tre måneder, kan man ikke lige løbe op i hr-afdelingen og klage. Hvis det er en overordnet, der krænker dig, er der ikke nogen, du kan gå til. Du skal spise sammen med de andre. Du skal se film sammen med dem i fritiden, eller hvad man nu laver i fritiden. Du er sammen med dem døgnet rundt, så du slipper aldrig væk fra de der situationer. Du kan aldrig få en pause, så det er klart, at hvis man ikke føler sig tryk på sin arbejdsplads, og det er din arbejdsplads i tre måneder, og du er der hele døgnet, så er det en kæmpe belastning”, siger Mai Valentin Nielsen.

Chikane, mobning og krænkelser til søs kan være en kæmpe belastning for den enkelte.

”

*Hvis man er ude at sejle i tre måneder, kan man ikke lige løbe op i hr-afdelingen og klage,” - Mai Valentin Nielsen, Lederne Søfart.*



## Forskellige roller

Der er forskellige roller i en situation, hvor der foregår krænkelser. Der er den krænkede og krænkeren, og så er der den eller dem, der overværer det, men der er også arbejdsgiverne i form af rederierne.

Det er vigtigt at snakke om, hvad alle kan gøre, og at det bliver en del af søfolks kompetencer at håndtere krænkelssituationer. Men også, at der er opbakning til at gøre noget ved det fra rederiernes side.

”Det nytter ikke noget, at en skibsfører har en holdning, der hedder: ”Jeg vil ikke finde mig i, der sker krænkelser på mit skib eller på min vagt”, hvis han ikke har opbakning fra sit rederi. Så kan han ikke gøre noget. Hvis han for eksempel vil indføre en disciplinær straf som at sende nogen hjem, kan han kun gøre det, hvis man har en politik for det i rederiet”, siger Mai Valentin Nielsen.

I mange tilfælde vil det være skibsføreren, der skal håndtere situationerne, og det kan være svært.

”Du kan have to parter, der siger to forskellige ting, og så står du der og skal prøve at finde ud af, hvordan du håndterer det. Det kræver nogle kompetencer hos skibsføreren. Men det gælder også for alle andre, der skal lære at genkende, hvad der er krænkende adfærd. Det er jo ikke altid helt lysende klart – der er nogle gråzoner, nogle nuancer, nogle ting, man ikke ser. Nogle synes, at det bare er lugten i bageriet, at det er sådan, det er. Andre synes, det er en enorm belastning. Derfor er det vigtigt, at alle lærer at genkende krænkende adfærd og får noget viden om, hvilken effekt det har, og at det er meget mere skadeligt end bare, at vi har en hård jargon. Fordi det jo netop påvirker den enkeltes velbefindende og arbejdsindsats og i sidste ende sikkerheden for alle”, understreger Mai Valentin Nielsen.

## Kulturændring

Hun ved godt, at nogen synes, det er en meget stor kulturel ting inden for søfarten, man rører ved, når man vil gøre noget ved krænkelser til søs.

”Nogle synes, det er svært. Det er det samme, vi har set med meetoo-debatten. ’Må vi nu ikke engang flirte mere. Må vi nu ikke engang have det sjovt’, siger nogle, men det er ikke det, det handler om. Det går ud på at få folk uddannet i, at der er forskel på, hvad man gør, fordi man er ligeværdige parter, der synes, det er sjovt, og så på, om man overskrider andres grænser. Om man krænker”, siger hun og fortsætter:

”Og ja, nogle steder vil det kræve en massiv kulturændring, men det er ikke



Det er ikke fordi, at man skal rive alt ned – at man ikke må have en sømandskultur, men der er forskel på, hvad man gør, fordi man er ligeværdige parter, der synes, det er sjovt, og så på, om man overskrider andres grænser. Om man krænker.

fordi, at man skal rive alt ned – at man ikke må have en sømandskultur. Det er de dele, som er krænkende over for andre, vi skal gøre noget ved. Det kan være den hårde jargon. Det kan være, at nogle har svært ved at rette sig efter kvindelige ledere. Det kan være, at kvinder får en anden type opgave, eller at der er opgaver, de ikke får – og så går man op ad stigen med krænkelser. Og det er ikke for at sige, at en sexistisk joke fører til voldtægt, men det er alt sammen med til at skabe et dårligt arbejdsmiljø. Nogle mænd kan synes, det er sjovt at sige, at kvinder hører hjemme i køkkenet, og at de ikke skal være til søs, men det er måske ikke særlig sjovt, hvis du er den eneste kvinde på et skib”.

”Søfarten er i sin natur global, og på et skib kan der være mange forskellige nationaliteter, og der kan være nogle, der har andre opfattelser af kvinder og af forskelle mellem kønnene. Det kan give misforståelser, så igen er det ikke helt enkelt lige at sige, hvordan tingene hænger

sammen. Derfor er det godt, det kommer op på internationalt plan, og at man tager fat på det i uddannelserne”, påpeger Mai Valentin Nielsen.

## Ordentlighed

”Der er også en generationsting i det her. De studerende og de yngre ved godt, hvad det drejer sig om. De synes ikke, det er ok”, mener hun.

”Der er sket et paradigmeskifte i samfundet generelt på det her område. Nu bliver det pålagt os fra Folketinget og internationalt fra IMO at gøre noget. Vi kunne selv have taget initiativet for seks, syv, otte år siden, men nu kommer det til os oppefra, og ja, det er fantastisk. Det er så dejligt, at der sker noget nu. Nu kan man ikke længere lukke øjnene for det. Det har spredt sig til, at det handler om ordentlighed – hvilket arbejdsmiljø, vi vil have. Det kommer vi også til at se til søs”, fastslår hun. ■



For at skabe bedre balance mellem arbejde og privatliv for de ansatte i søværnet er længden for togterne for blandt andet fregatterne sat ned i det omfang, det kan lade sig gøre.

---

Søværnet har ingen problemer med rekruttering, men har vanskeligt at fastholde de ansatte. Det skal nye tiltag som kortere togtlængder og øget fleksibilitet lave om på, lyder det fra fungerende chef for Søværnskommandoen, Carsten Fjord-Larsen.

# *Danmark skal have nye krigsskibe, men det kniber med bemanningen*





TEKST: PIA ELERS | FOTOS: IVAR SVANE OG SØVÆRNET

Danmark skal være en maritim stormagt og bygge egne krigsskibe. Det var udmeldingen fra den tidligere forsvarsminister Morten Bødskov (S), da han sidste år slog til lyd for at afsætte 40 mia. kroner til at bygning af nye skibe til den danske flåde. Men eftersom Søværnet ligesom de andre værn har problemer med at fastholde de militært ansatte, bliver det svært at se, hvor såvel officerer og menige skal komme fra. I løbet af de første fem måneder sidste år opsagde 525 ansatte i Forsvaret deres kontrakter. Ganske vist var det Hæren, der blødte mest, men det er bestemt også et problem i Søværnet, erkender øverste chef, flotilleadmiral Carsten Fjord-Larsen.

"Gennem årene har vi set en let stigende personaleomsætning, men i 2022 har den været alt for stor. Det har der nok været flere årsager til, men der er næppe nogen tvivl om, at en af hovedårsagerne er de mange omlægninger af sejlplanerne på grund af Ukraine-krigen. Vi er sådan set gode nok til at rekruttere, men der er desværre også mange, som forlader os igen efter blot et par år i tjenesten. Det er selvfølgelig ærgerligt og spild af ressourcer. Derfor har vi også nedsat en "Arbejdsgruppe Bemanding". Deres hovedopgave er at finde frem til, hvordan vi kan blive bedre til at rekruttere og fastholde folk," forklarer Carsten Fjord-Larsen.

---

"Vi skal være langt mere fleksible og forstå, at de unge i dag stiller nogle større krav, end vi andre gjorde, da vi i sin tid startede med at gøre tjeneste i flåden", erkender Søværnets øverste chef, flotilleadmiral Carsten Fjord-Larsen. Samtidig pointerer han, at Søværnet rent faktisk gør en forskel rundt omkring i verden og tillige passer på Danmark. "Det skal vi måske bare være endnu bedre til at få bredt ud", mener han.

### Øget fleksibilitet

Han mener, der er flere årsager til, at folk søger væk fra Søværnet. Mange har ikke lyst til at være ude på skibene så længe ad gangen, fordi det begrænser dem i at have et fornuftigt privatliv. I det hele taget bliver der i dag stillet helt andre krav til arbejdspladsens fleksibilitet, og det gælder ikke mindst, hvis de ansatte på et tidspunkt ønsker at stifte familie. Det er ikke altid så enkelt at få de ender til at mødes, da netop sejlperioderne og det at være væk hjemmefra er en grundlæggende del af arbejdet i flåden.

"Jeg tror overordnet set, at vi skal være langt mere fleksible og forstå, at de unge i dag stiller nogle større krav, end vi andre gjorde, da vi i sin tid startede med at gøre tjeneste i flåden. Dengang kunne vi sagtens være ude i månedsvi, men den går ikke i dag. Nu stiller de unge krav om en bedre balance mellem arbejde og privatliv, så det eksempelvis bliver muligt overhovedet at have et familieliv. Det er vi nødt til at agere på og har da også ta-

get konsekvensen og besluttet at reducere togtlængderne," siger han.

### Kortere udmønstringer

Hidtil har længden på togterne typisk været af tre måneders varighed, men fra 1. januar er udmønstringen på inspektionsskibene i Nordatlanten blevet sat ned til seks uger og på fregatterne til to måneder i det omfang, det overhovedet kan lade sig gøre. Et sådant tiltag ser den tidligere overkonstabel Kasper Wester som en udmærket ide, men han mener, der skal mere til for at fastholde de ansatte. Han stoppede selv som kampinformationsgast i 2016 for at blive journalist og skriver i dag for det digitale medie, OLFI, der har fokus på det danske forsvar.

"Det er ikke noget nyt fænomen, at der er stor gennemstrømning i Søværnet, selvom det på mange måder er en rigtig fin arbejdsplads. Men jeg tror, at andre ligesom jeg oplevede mange irritationsmomenter i det daglige med manglende reservedele og grej, der ikke fungerede helt, som det skulle. Og når tingene ikke helt





Også på inspektionsskibene i Nordatlanten tilstræbes det, at længden på togterne bliver sat ned.



spiller og man ved, at lønningerne ude i det civile i mange tilfælde vil være højere, ja, så er det selvfølgelig fristende at søge nye græsgange,” mener Kasper Wester og tilføjer: ”Også dengang manglede vi folk, hvilket betød, at man ofte blev sendt afsted for at udfylde huller i bemanningen, og det trak selvfølgelig tænder ud på privatlivsfronten. Så på min gamle arbejdsplads i Søværnet står de da helt klart over for en del udfordringer.”

Carsten Fjord-Larsen er heller ikke i tvivl om, at det med lønningerne også spiller en ganske stor rolle, når folk vælger at forlade flåden. Men som han konstaterer, er det ikke noget, der umiddelbart kan laves om på.

”Til gengæld kan vi måske tilbyde en god arbejdsplads præget af kontinuitet, og hvor de kan få nogle spændende oplevelser. Og derudover overordnet se det som et meningsfuldt job, fordi vi rent faktisk gør en forskel rundt omkring i verden og tillige passer på Danmark. Det skal vi måske bare være endnu bedre til at få bredt ud, og det er en af de opgaver, vores ”Arbejdsgruppe Bemanning” skal arbejde på,” siger flotilleadmiralen.

### Plads til civilister

I dag råder Søværnet over cirka 2000 militært ansatte til blandt andet at bemane flådens fem fregatter samt 13 patrulje- og inspektionsskibe. Men der mangler ofte

folk til de skibe, der sendes ud på længere missioner, og således må eksempelvis fregatterne ifølge fagbladet CS ofte sejle for kort – altså sejle med færre folk end det antal, der burde være ombord. Og med nye skibstyper og i det hele taget et styrket dansk forsvar bliver der brug for endnu flere folk i de kommende år – mindst 10 pct. flere på årsbasis. Derfor er Søværnet pisket til at søge nye veje for at få løst bemandingsproblemet. Her kunne en afløsning være at få flere civilt uddannede navigatører og maskinmestre ind i flåden, men det er ikke umiddelbart så tiltrækkende, da de i givet fald ville skulle bruge 22 måneder på en militær uddannelse oveni de 4-5 år, de i forvejen har brugt på at uddanne sig.

”Det kunne da bestemt være en mulighed, men det kræver nytænkning og fleksibilitet fra vores side. Det søfartsmæssige har de jo på plads, så det skal vi ikke begynde at gentage. Så er der selvfølgelig nogle fagligt rettede ting i Søværnet, de skal have lært, men det behøver ikke at tage to år – overhovedet ikke. Vi behøver ikke at give dem en mere specifik militær uddannelse end det, der er højst nødvendigt. Jeg mener, vi burde være i stand til at gå i indgreb og se, om vi kunne rekruttere flere officerer og befalingsmænd ad den vej,” siger Carsten Fjord-Larsen.

Foreløbig er der ingen præcise tal på, hvor mange midler der vil blive tilført Sø-

værnet, og hvor mange nye og hvilke typer krigsskibe, der skal bygges. Det bliver først afklaret, når et nyt forsvarsforlig falder på plads senere på året. ■

”

*Jeg tror overordnet set, at vi skal være langt mere fleksible og forstå, at de unge i dag stiller nogle større krav, end vi andre gjorde, da vi i sin tid startede med at gøre tjeneste i flåden,” - Flotilleadmiral Carsten*

*Fjord-Larsen*



# Indlæg fra næstformand Jens Lundgaard:



## Nå!

Det blev svaret på afstemningen om konflikt for dem, der er ansat på kollektiv overenskomst DRO1 og DRO2.

Ikke et "ja", ikke et "nej", men et "Nå".

Ud af alle de stemmeberettigede valgte 70% ikke at gøre noget. Det eneste, der skulle til for at give sin mening til kende, var et par klik på en computer for at stemme nej. Der skulle lidt mere til for at stemme ja. Det krævede blandt andet, at man lagde hovedet på blokken og gav fuldmagt til opsigelse. Tak til dem, der gik så langt.

Foreningen bliver aldrig bedre, end medlemmerne ønsker den skal være. Hvis opbakningen ikke er mere end 30% til en, i min optik, så vigtig afstemning, som bestyrelse, formandskab og ikke mindst sekretariat havde arbejdet hårdt for at få op at stå, bliver det svært at blive ved med at

forlange entusiasme og vedholdenhed fra dem, der arbejder for at passe på medlemmernes arbejdsforhold. Dette sker ovenikøbet i en tid, hvor mulighederne for at få lidt mere med hjem end mange andre arbejdstagere er historisk gode i kraft af international mangel på navigatører og rekordhøj indtjening hos skibsrederne.

Hvad vil vi med vores forening? Vil vi være medlemmer i en klub for mennesker med en fælles interesse, fordi vi alle sammen arbejder til søs, eller vil vi være medlemmer af en engageret fagforening, der tager hånd om overenskomster, medlemsservice, rådgivning om skat, ansættelsesforhold, karriere og meget andet?


Sekretariatet og bestyrelsen arbejder også med international søfartspolitik for overordnet at sikre forholdene til søs. Det er mere vigtigt end nogensinde før, at dette bliver gjort. Mængden af skibe og søfolk er stigende, og din fagforening har - gennem arbejdet med STCW - indflydelse på, at man ikke udvander uddannelserne for

at lave et "easy fix" i forhold til manglen på arbejdskraft.

Der bliver lagt mange timer i bestyrelsesarbejdet. Det er man klar over, når man stiller op, så det er der ingen, der piver over. Jeg vil bare opfordre til at støtte op om bestyrelsen. Stil krav. Kom med forslag. Spørg om der er noget, du kan gøre. Og gør det gerne gennem mail eller telefon i stedet for i lange kommentarspor på diverse sociale medier. Der kan man gå hen, hvis man vil læse alle de sure opstød, negative kommentarer, både om arbejdet og personerne i bestyrelsen, blandet med opfordringer til bestyrelsen om at gå af.

En sidste opfordring herfra: Stil op til bestyrelsesvalget! Det afholdes en gang om året, og der har man virkelig mulighed for at gøre noget for sine kolleger. ■

**Jens Lundgaard**  
**Næstformand for Lederne Søfart**



”Metal skal ikke organisere medlemmer på luftfartsområdet. Det er vi i FPU gode til”.

Dansk Metal har tilsyneladende set sig sultne på infrastrukturområdet. I hvert fald oplever de inden for luftfarten de samme problemer med, at Dansk Metal trænger ind på et område, hvor de ikke hører naturligt hjemme, som vi gør inden for søfarten.

De eneste, der har glæde af, at der er to konkurrerende fagforeninger på et område, er arbejdsgiverne. De synes, det er vidunderligt. Medlemmerne af fagforeningerne har ikke den mindste glæde af det. Det siger Thilde Waast, der er formand for Flyvebranchens Personale Union (FPU), som også er kommet i en situation, hvor Dansk Metal begynder at organisere medlemmer på deres område.





”Arbejdsgiverne siger det lige op i vores åbne ansigter. Når vi sidder og forhandler overenskomst med dem, og vi siger fra over for de vilkår, vi bliver præsenteret for, oplever vi, at de trækker Dansk Metal-kortet. De siger, at de da bare kan ringe til Dansk Metal og få dem til at skrive under på de vilkår, de tilbyder. Så må vi jo bare sige til dem, at vi ikke forhandler under trusler, og at vi kan tilbyde dem at få lavet nogle ordentlige aftaler. Det er os, der har medlemmerne. Og hvis de er interesserede i, at det ikke skal ende med en konflikt, vil det være en god ide at blive ved med at forhandle med os”.

Det fortæller Thilde Waast. Hun er formand for Flyvebranchens Personale Union (FPU), og som det er tilfældet inden for søfarten, oplever de også på luftfartsområdet, at Dansk Metal bevæger sig ind på området og begynder at forhandle over-

enskomster, selv om de ikke har forudsætningerne for at kunne gøre det.

### **Et fragmenteret område med masser af udfordringer**

Flyvebranchen er i dag et meget fragmenteret område. Det er ikke sådan, at der er en arbejdsgiverorganisation, som man forhandler overenskomst med. Nej, det er virksomhedsoverenskomster, man forhandler. Man forhandler med de danske selskaber inden for området og de udenlandske selskaber, der har valgt at have en såkaldt homebase i Danmark. FPU har således mere end 30 overenskomster.

Når området er så fragmenteret, skyldes det den liberalisering, flybranchen har været gennem siden 90’erne. Tidligere havde man mest nationale luftfarts-selskaber, der lukkede sig om sig selv og havde deres markeder for sig selv. Efterhånden som liberaliseringen er slået igen-

nem, har det billede imidlertid ændret sig. Der går altid lidt tid, før sådan noget for alvor tager fat, men i dag udfolder dynamikkerne og bevægelserne som følge af liberaliseringen sig i frit flor.

Det giver en masse udfordringer – og arbejde – på fagforeningsområdet. Blandt andet er der jo kommet udenlandske selskaber til Danmark, og det kan være arbejdsgivere, der kommer ind med en anderledes mentalitet omkring den måde, man samarbejder med en fagforening på. Det har vi øvet os på i 120 år i Danmark, men det har man ikke mange andre steder.

Nogen selskaber vil gerne have overenskomster – andre ikke. Nogle tilbyder løn og ansættelsesvilkår, som de kender i deres egne lande. Det er det, de gerne vil betale, men det kan man måske ikke leve for i Danmark med den struktur, vi har herhjemme. Derfor har FPU taget kampen

Arbejdsgiverne synes, det er vidunderligt med to konkurrerende fagforeninger på et område, men det gavner på ingen måde dem, der arbejder på området. Det mener Thilde Waast, der er formand for FPU – Flyvebranchens Personale Union, og derfor undrer det hende, hvorfor Dansk Metal trænger ind på områder som luftfarten og søfarten, hvor der i forvejen er velfungerende fagforeninger.







”

*Man kan undre sig over, at Dansk Metal laver de her manøvrer, hvis det ikke er for at få bedre vilkår for medlemmerne, hvad det åbenlyst ikke er,” - Thilde Waast, FPU.*

op med de forskellige selskaber og tegnet 20 nye overenskomster på 10 år.

Det har til tider været en hårfin balancegang, for samtidig med at man har kæmpet for så gode vilkår som muligt, har man gjort det ud fra et ønske om at ville bevare arbejdspladserne i Danmark. Medlemmerne vil jo gerne have et godt job i Danmark, og man har således brugt mange kræfter på at få det hele til at gå op i en højere enhed de seneste 10-15 år eller længere.

### Man skal kende branchen

Det er det hårde arbejde, Thilde Waast er bange for, vil blive devalueret, hvis udviklingen gør, at FPU nu skal til at slås med Dansk Metal om overenskomsterne.

”Man skal vide, hvad man laver. Man skal kende branchen og vide, hvor hullerne i osten er. Hvor det er vigtigt, at man går ind og markerer sig, og hvor man kan være mere fleksibel. Det gør dem, der sidder og forhandler fra Dansk Metals side ikke”, slår hun fast.

”Mange af de regler, der påvirker vores område, kommer fra EU eller den internationale luftfartsorganisation. Det ved vi, og vi ved, hvad ændringerne i reglerne betyder. Den viden har de ikke i Dansk Metal. De ved ikke, hvordan det er at flyve. Vores overenskomster udvikler sig jo også i takt med, at sager bliver afgjort i arbejdsretten, eller at andre sager, vi følger, får et eller andet resultat, som giver en ny praksis. En ny forståelse. Den forståelse af dynamikken har de ikke”, fortsætter hun og siger så – indledningsvist med tydelig respekt i stemmen:

”De er rigtig, rigtig dygtige til andre ting. Vanvittigt dygtige. Det kan man absolut ikke tage fra dem. Der er en grund til, at de har den status på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund,

som de har. De har gjort et stort arbejde i mere end 100 år på industriområdet og gjort en kæmpe forskel for de forskellige grupper på deres eget område. Det er der ingen tvivl om. Men det skulle de holde sig til, hvis man spørger mig”.

### En jagt på indflydelse

Anledningen til, at Dansk Metal er kommet ind på lufthavnsområdet i dag, udspringer af et levn fra tiden, hvor nationale luftfartsselskaber dominerede markedet. Dengang havde SAS-piloterne og SAS-kabinepersonalet hver deres fagforening. Eller måske snarere en virksomhedsklub. I hvert fald forhandlede de kun overenskomster internt i SAS. Alle andre overenskomster tog FPU sig af.

Som et led i de ændrede vilkår på luftfartsområdet og SAS' bestræbelser på at tage kampen op mod den nye tids luftfartsselskaber oprettede selskabet to nye mindre selskaber, der skulle operere på en ny måde med homebase i København. For de to selskaber valgte de at tegne overenskomst med FPU. Det faldt de gamle SAS-foreninger for brystet, og de valgte derfor at søge ind i Dansk Metal.

”Ikke et ondt ord om de gamle SAS-foreninger. At de valgte at gøre som de gjorde, har jeg såmænd fin forståelse for. Men at Dansk Metal sagde ja til at optage dem, blev jeg mildt sagt negativt overrasket over. Luftfarten er jo ikke deres område. I FH-familien er det os, der organiserer medarbejderne inden for luftfarten. Dansk Metal burde have sagt pænt nej tak og henvist til os. Det havde været nærliggende. De kunne have gjort 95 andre ting. De skulle bare ikke på denne måde være trængt ind på et område, der ikke er deres”, siger Thilde Waast. Denne gang uden ret megen respekt i stemmen.

”Jeg synes, de skulle have holdt sig på deres eget område, men vi har jo også set det på søfartens område – at de går ind og breder sig på andre områder. Spørgsmålet er, hvorfor de gør det. Er det af hensyn til medlemmerne, eller er det for at få magt og indflydelse? Jeg skulle hilse og sige, at der er meget arbejde i det, vi laver. Der er rigeligt at tage sig af. Så er det for at give os en hånd? Fordi Dansk Metal sidder og mangler noget at lave? Det tvivler jeg på. Det må være et spørgsmål om at søge indflydelse”, fortsætter hun.

### Forhindrede overenskomst

At Dansk Metal trængte ind på luftfartsområdet, faldt sammen med, at Ryanair igen valgte at etablere sig med homebase i Danmark, og i lyset af hvor stor en spiller Ryanair er på området, synes Thilde Waast, at det var en alt for vigtig sag til, at det var noget, Dansk Metal skulle gå ind og markere sig på.

Historien med Ryanair og Danmark er, at selskabet i begyndelsen af 10'erne opererede fra Billund. I 2015 forsøgte de så at etablere sig med en homebase i København. De ville imidlertid ikke tegne overenskomst og give medarbejderne lignende vilkår, som FPU kunne forhandle sig frem til for medarbejderne i andre selskaber.

Derfor startede FPU en konflikt. Dengang med støtte fra den øvrige fagbevægelse, herunder Dansk Metal.

”Vi havde et utrolig godt samarbejde med dem dengang. De var meget engagerede”, fortæller Thilde Waast.

Det endte med, at Ryanair trak sig fra Danmark. Både fra København og Billund, men i 2021 etablerede selskabet sig så i Billund igen og prøvede også at starte i København.





Luftfartsområdet er i dag meget fragmenteret på grund af den liberalisering, flybranchen har været gennem siden 90'erne. Det giver en masse udfordringer på fagforeningsområdet, og derfor skal man vide, hvad man laver. Man skal kende branchen og vide, hvor hullerne i osten er. Hvor det er vigtigt, at man går ind og markerer sig, og hvor man kan være mere fleksibel. "Det gør dem, der sidder og forhandler fra Dansk Metals side ikke", mener Thilde Waast, formand for FPU.



Igen forhandlede FPU med Ryanair om en overenskomst, men måtte sande, at de ikke kunne komme i mål med forhandlingerne. Derfor forberedte de sig igen på at tage en konflikt som et middel til at komme videre med forhandlingerne. Og forhørte sig også om sympatikonflikter fra den øvrige fagbevægelse.

Fra Dansk Metal kunne de imidlertid ikke få støtte denne gang, og det viste sig så senere, at det var fordi, de havde optaget SAS-piloterne og oprettet Metal Luftfart.

"De forhindrede os i at lave en overenskomst for selv at tage området", siger Thilde Waast.

### Piloter har fået dårligere vilkår

Her i begyndelsen af i år har Metal Luftfart så rent faktisk indgået en overenskomst med Ryanair. Thilde Waast har ikke set overenskomsten, så hun kan ikke sige, om Ryanair har givet sig, og det er lykkedes Metal Luftfart at komme igennem med nogle af de krav, FPU ikke kunne. Eller om Metal Luftfart blot har sagt ja til det, FPU ikke ville gå med til, da de forhandlede om overenskomsten.

Men sporene skræmmer fra en overenskomst, Metal Luftfart har indgået med to Mærsk-selskaber på luftfartsområdet, hvor FPU også først forhandlede med selskaberne.

"Vi sad og forhandlede, og der var nogle ting, i det, der forelå, som vi ikke kunne leve med, og som vi derfor ikke ville tiltræ-

de. Blandt andet omkring organiseringen af arbejdet, så piloterne kunne tilrettelægge deres fritid på en ordentlig måde. Vi meldte derfor klart ud, at vi ikke kunne underskrive overenskomstforslaget, som det lå der", fortæller Thilde Waast.

"Så ved jeg ikke, hvad der er sket. Om de har ringet til ledelsen i Dansk Metal og spurgt, om de ville skrive under, eller hvad, men det er tilsyneladende, hvad Metal har gjort. Helt ukritisk. I hvert fald har de langt fra opnået det, som vi var på vej til at opnå", siger Thilde Waast.

I FPU har de set overenskomsten med Mærsk-selskaberne, og Thilde Waast kan se, at de hos Metal Luftfart på ingen måde har fået rettet op på det, der gjorde, at FPU i første omgang afviste overenskomsten.

”

*I en tid, hvor fagbevægelsen i det hele taget døjer med at holde på medlemmer, kan jeg ikke se, at man skal tage dem fra hinanden. Jeg forstår ikke, at Dansk Metal faciliterer det, og jeg kan være bekymret for, hvad de siger ja til for at få en overenskomst. Deres bedste bud er at underbyde os”, siger FPU’s formand, Thilde Waast.*



”Det er mere eller mindre den samme overenskomst, vi sagde nej til. Der er enkelte forskelle, men ikke på de områder, der var en dealbreaker for os. Så resultatet er, at takket være Dansk Metal er der nu piloter ansat i Mærsk-selskaberne, der har markant dårligere vilkår med hensyn til tilrettelæggelsen af deres fritid end piloterne i andre selskaber”, siger Thilde Waast.

### **Magt og indflydelse**

Det er ting som dette, der irriterer Thilde Waast mest af alt ved, at Dansk Metal trænger ind på luftfartsområdet.

”De går ind på et område, der ikke er deres traditionelle område. Først var det inden for søfarten. Så blev det inden for luftfarten. Hvad bliver det næste?”, spørger hun og fortsætter:

”Inden for fagbevægelsen må vi gensidigt respektere, at vi er nogle organisationer, som har et vist dækningsområde. Vi har organiseret piloter og kabinepersonale siden 1970. Det er hos os, de skal være organiseret. De skal ikke være hos Metal.

Lige så lidt som medlemmerne af Lederne Søfart skal være i Dansk Metal. Det er kun arbejdsgiverne, der vinder ved det her. Det kan aldrig komme til at betyde bedre forhold for medlemmerne, at der er to konkurrerende organisationer på et område. Metal er stærke. De er dygtige. Det er et gammelt forbund. En hjørnesten i den danske fagbevægelse. Det er i høj grad dem, der har kæmpet for alle de goder, vi allesammen nyder godt af som 37 timers arbejdsuge, ferielov, barselsrettigheder og så videre. De går i front og kæmper for alle de ting, der gavner os allesammen. Det skal de endelig blive ved med. Det håber jeg, de gør, for det er de dygtige til. Men de skal bare ikke organisere på vores område. Det er vi rigtig dygtige til”.

Til syvende og sidst er hun et stort spørgsmålstejn overfor, hvorfor Dansk Metal gør, som de gør.

”Man kan undre sig over, at Dansk Metal laver de her manøvrer, hvis det ikke er for at få bedre vilkår for medlemmerne, hvad det åbenlyst ikke er, som vi kan se af sagen med Mærskaftalen. Hvis der var

et ophøjet helligt formål – hvis det var udtryk for en slags ridderlighed, fordi det var synd for de stakkels flyvende eller synd for de stakkels søfolk, fordi de havde elendige vilkår i og med, at vi som organisationer ikke forstod at forhandle for dem – hvis det var sådan noget ædelt noget, kunne man forstå det. Men vi kan jo se af de overenskomster, de indgår, at de ikke opnår bedre resultater end os andre. Snarere tværtimod. Så det leder mig til at tro, at det handler om noget andet. Handler det ikke i højere grad om at få magt og indflydelse som organisation? Og så er al infrastruktur vel interessant. Så hvem ved, hvad der sker fremover. I hvert fald tyder noget på, at det er infrastruktur, de har set sig sultne på”, siger hun. ■

# Lad juristerne se din individuelle kontrakt igennem, før du skriver under

Det er forskelligt fra medlem til medlem, hvad der er vigtigt i en individuel kontrakt. Men uanset om det for eksempel er løn eller frihed, er det en rigtig god idé at lade juristerne hos Lederne Søfart se kontrakten igennem, før du skriver under. De kan give råd om, om der er deciderede fejl i kontrakten, eller om der er noget, der kan opstå tvivl om, samt ikke mindst, hvad der kan forhandles om.

TEKST: MORTEN EGHOLM ANDERSEN | FOTOS: COLOURBOX OG PRIVATFOTO



”Hvis du er på en individuel kontrakt, er det det, der står i kontrakten, der gælder for dig. Den er det vigtigste for din ansættelse. Derfor har vi meget fokus på, at alle, der er på individuelle kontrakter, henvender sig til os, før de skriver under”, siger Lise Damgaard Pedersen, der er advokatfuldmægtig hos Lederne og dagligt ser kontrakter igennem for skibsførere og andre medlemmer af Lederne Søfart.

Når man er ansat, skal man have en kontrakt. Dels er det lovpligtigt, dels er det vigtigt at tale med sin kommende arbejdsgiver om, hvad der er vigtigt for jer, og at have et dokument, hvor der står, hvad der gælder for ens ansættelse.

For mange er ansættelsen dækket af en overenskomst. De fleste ledere er imidlertid ikke omfattet af en overenskomst, og derfor har man en individuel kontrakt. På den ene side giver det en høj grad af frihed, men på den anden side har man som medarbejder ikke det sikkerhedsnet, som en overenskomst medfører.

Vi har talt med Lise Damgaard Pedersen om, hvad der er vigtigt at være opmærksom på, hvis man er på individuel kontrakt. Hun er advokatfuldmægtig hos Lederne og sidder i Afdelingen for ansættelsesret og ser i den forbindelse dagligt kontrakter igennem for skibsførere og andre medlemmer af Lederne Søfart, der henvender sig om deres individuelle kontrakt.

## Det er det, der står i kontrakten, der gælder

”Hvis du er på en individuel kontrakt, er det i princippet kun det, der står i den individuelle kontrakt, der gælder for dig.

Det betyder, at hvis der er noget, man har glemt at tage stilling til – og det sker en gang imellem – så ved man ikke, hvad der egentlig gælder. For hvis ikke der er henvist til en overenskomst i din kontrakt, så kan du ikke påberåbe dig den. Derfor er det vigtigt, når man er på individuel kontrakt, at man har taget højde for og overvejet alt det, der skal gælde for en ansættelse”, siger hun, og tilføjer:

”Selvfølgelig er der overordnet nogle gældende lovregler. De gælder stadigvæk, selv om de ikke står i en kontrakt. Der trumfer lovgivningen”.

## Kan være standardiserede

I princippet er individuelle kontrakter individuelle, men hvis aftalen er med et større rederi, der har mange ansatte på individuelle kontrakter, kan de i praksis godt være standardiserede, så kontrakterne er ens, og så er der måske alene nogle få elementer, man kan skrue på.

”Kontrakterne er standardiserede hos nogle rederier, og det varierer, hvor meget der rent faktisk kan forhandles. Nogle steder kan lønnen forhandles. Andre steder meddeler arbejdsgiver, at det er de her vilkår, du bliver ansat på, og at du hverken kan forhandle løn eller pensionsvilkår eller noget som helst andet.

Ja, kontrakterne er individuelle, men i virkeligheden er de ikke til forhandling”, fortæller Lise Damgaard Pedersen.

På spørgsmålet om, om der er stor forskel på en kontrakt for en søfarende og en, der arbejder på landjorden, svarer hun:

”Ja og nej. Selvfølgelig kan der være andre overordnede regler, der gælder for en sømand end for en, der arbejder på land. Men ellers er det de samme standardvilkår, som skal fremgå: Hvem er parterne. Hvad er din arbejdstid? Hvad er dine rettigheder i forhold til ferie? Hvad får du i løn, og hvordan bliver den udbetalt? For nu at nævne nogle af de mange ting, der skal være med. På den måde er det de samme overordnede vilkår, som bør stå i kontrakten. Så kan der være forskel på, hvad der står i den lovgivning, der gælder for folk på land og til søs”.

### **Gælder, til man bliver enige om noget andet**

Hvor tit fornyer man en individuel kontrakt? spørger vi Lise Damgaard Pedersen, og hertil svarer hun:

”I princippet aldrig. Så snart kontrakten er indgået, er det den, der gælder, indtil man bliver enige om noget andet. Det er ikke så tit, vi ser, at der sker ændringer i kontrakterne for folk, der bliver i deres job. Hvis man går fra én type job til en anden type job, er det klart, at man forhandler en ny kontrakt. Dog behøver man ikke nødvendigvis lave en helt ny kontrakt, men kan lave et tillæg med de ændringer, der er relevante”.

Det er ikke det samme med individuelle kontrakter som med overenskomster, der bliver genforhandlet hvert andet, tredje eller fjerde år. Man har således ikke krav på, at ens løn bliver genforhandlet, hvis man er på en individuel kontrakt, medmindre det er aftalt i kontrakten.

”Vi opfordrer til, at man har krav på en årlig lønforhandling. Det bør stå i kontrakten, så man har mulighed for at gå ind og snakke med sin chef om, at man gerne vil have mere i løn. Det er ikke nødvendigvis sådan, at vedkommende vil give en ret, men man har muligheden for en forhandling. Bliver det et ja til lønstigning, vil

”

*Hvis du er på en individuel kontrakt, er det i princippet kun det, der står i den individuelle kontrakt, der gælder for dig. Det betyder, at hvis der er noget, man har glemt at tage stilling til – og det sker en gang imellem – så ved man ikke, hvad der egentlig gælder,” siger Lise Damgaard Pedersen.*



Hvis det brænder på, og der opstår problemer for en søfarende, kan han eller hun ikke bare tage hjem og ordne det. Derfor er det så vigtigt med den hjælp, de kan få hos juristerne hos Lederne Søfart, og det er noget af det, der fascinerer ved jobbet for advokatfuldmægtig Lise Damgaard Pedersen.





Når du har skrevet under på en individuel kontrakt, fanger bordet.



man dog ikke få en ny kontrakt, men blot et tillæg om, at man stiger så og så meget i løn", siger Lise Damgaard Pedersen.

Skifter man arbejdsgiver, får man en ny kontrakt, for så er det en ny part, man indgår en aftale med.

### **Bordet fanger**

"Dit aftaledokument, din kontrakt, er det vigtigste for din ansættelse. Det er det første, vi kigger i, når du ringer ind til os og siger: "Min arbejdsgiver og mig er uenige om et eller andet – hvad gælder for mig?" Derfor har vi meget fokus på, at alle, der er på individuelle kontrakter, henvender sig her, før de skriver under. For i det øjeblik, du har skrevet under, så fanger bordet. Så kan du ikke komme og sige: Hov, vi mangler at snakke om det og det, og jeg vil også gerne have det og det. Det er bare ærgerligt. Nu har I indgået aftalen, og så skal du forhandle med din arbejds-

giver igen for at få andre vilkår", understreger Lise Damgaard Pedersen.

### **Medlemmet forhandler selv**

Når I får kontrakterne ind – er det så oftest bare en underretningssag, eller hvor ofte foreslår I ændringer? spørger vi.

"Når vi ser kontrakterne igennem, tjekker vi først og fremmest, om der er nogle åbenlyse fejl, og om det, der står i kontrakten, er forkert i forhold til gældende ret. Herefter kigger vi efter, om der er nogle vilkår, som man måske kunne forhandle bedre. Det giver nogle opmærksomhedspunkter, som vi kontakter medlemmet omkring – og så er det op til medlemmet at gå tilbage til arbejdsgiveren, hvis han eller hun synes, der er nogle ting, det er en god idé at få ændret", svarer Lise Damgaard Pedersen.

Det er medlemmet selv, der tager den individuelle forhandling. Juristerne går ikke med ud og sidder ved siden af ved-

kommende. Det er der to eller måske snarere tre årsager til.

"Den første årsag er, at du er leder. Det har du styr på at gøre selv. Den anden er, at når du sidder over for en part og forhandler, så er relationen vigtig. Så kan man få trumfet flere ting igennem", påpeger Lise Damgaard Pedersen.

### **Hvad betyder mest?**

Juristerne ved heller ikke, hvad der betyder mest for medlemmet. Det er det kun medlemmet, der ved, og det er den tredje årsag til, at det er bedst, at vedkommende selv tager forhandlingen.

"Vi gør meget ud af at forventningsafstemme og spørge ind til, hvad der vigtigt for medlemmet, når vi får en kontrakt til gennemsyn. Vi kan som regel godt mærke, hvis der er noget, der betyder meget for et medlem. For nogen betyder løn rigtig, rigtig meget og for andre gør det måske ikke så meget med lønnen, hvis man



til gengæld får mere frihed. Derfor er det vigtigt at spørge ind til, hvad der betyder noget for den enkelte. Sådan en snak er rigtig god at tage og hjælper os til at flage de ting, hvor medlemmet kan tage en forhandling”, fortæller Lise Damgaard Pedersen.

### Et rygstød til at komme videre

De kontrakter, juristerne ser, er generelt i orden i forhold til de formelle og lovpligtige regler.

”En ting, vi typisk retter opmærksomheden imod er, hvis der er ting, som kan være genstand for fortolkninger. Det, der står, skal forstås på samme måde af alle, der læser det. Hvis noget kan forstås på to måder, anbefaler vi, at medlemmet går tilbage og får det specificeret. Sådan noget ser vi mere, end at der er deciderede fejl i kontrakter”, siger Lise Damgaard Pedersen.

”Det er ikke så tit, vi ser kontrakter to gange i et forløb, så vi har ikke en sikker fornemmelse af, hvor meget vi får ændret. Omvendt oplever vi mange gange, at medlemmet bliver overrasket over de ting, vi påpeger og for eksempel siger: ’Det vidste jeg slet ikke’, eller: ’Det har jeg ikke opdaget’. På den måde kan vi se, at den feedback, vi giver, er vigtig. Vi minimerer risikoen for, at der opstår tvister. Samtidig giver vi medlemmerne et rygstød til, at de kan komme videre med de punkter, der er vigtige for dem”, pointerer hun. ■

”

*Vi gør meget ud af at forventningsafstemme og spørge ind til, hvad der vigtigt for medlemmet, når vi får en kontrakt til gennemsyn,” fortæller Lise Damgaard Pedersen.*



Lån & Spar Bank A/S, Højbros Plads 9-11, 1200 København K, Cvrnr: 13 53 85 30. Forbehold for trykfejl.

Værsgo. Vi giver mere end

# 75 mio. kr.

i renter til kunder, der er medejere af Lån & Spar

Mere end 75 mio. kroner! Det fik vores kunder tilbage i januar. Fordi de er medlem af en faglig organisation, der ejer os.

Som medlem af Lederne Søfart kan du få personlige fordele og ekstra gode vilkår hos os. For eksempel 5% i rente på lønkontoen. Vi synes nemlig også, der skal være kontante fordele ved fællesskaber.

**Bliv kunde i Lån & Spar Bank**  
Ring 3378 1969, book på [lsb.dk/ls](http://lsb.dk/ls) eller skriv til [ls@lsb.dk](mailto:ls@lsb.dk)

### Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af Lederne Søfart og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra).
- De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,75%. Derefter er renten 1% på resten.
- **Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. marts 2023.** Se alle vilkår på [lsb.dk/medlemsvilkaar](http://lsb.dk/medlemsvilkaar).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit. Læs mere på [www.lsb.dk/ls](http://www.lsb.dk/ls)



Pia Beck Nielsen  
Juridisk konsulent

# Overenskomstforhandlinger – trin for trin

Lederne Søfart forhandler også overenskomster for andre grupper end dem, der er omfattet af DR01/DR02, som man kan læse om længere fremme i bladet, og her skriver juridisk konsulent Pia Beck Nielsen om, hvordan overenskomstforhandlinger typisk foregår på det generelle arbejdsmarked. Bemærk, at hvis der ikke er en hovedaftale, som det er tilfældet for DR01 og DR02, foregår en konflikt på en anden måde end beskrevet nedenfor, jævnfør artiklen side 6-7.

## Den danske model

”Den danske model” har eksisteret siden 1899 og er et særligt kendetegn ved det danske arbejdsmarked. I stedet for, at løn- og ansættelsesvilkår kun reguleres gennem lovgivning og individuelle kontrakter, er en stor del af reguleringen af løn, pension, arbejdstid mv. lagt ud til arbejdsmarkedets parter, dvs. arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger (lønmottagerorganisationer), som indgår kollektive aftaler om vilkårene. Overenskomsternes indhold varierer, alt efter hvilket område og hvilke faggrupper de dækker, men grundreglerne om indgåelse og opsigelse af overenskomster er i store træk ens.

## Opsigelse af overenskomst

Før der kan indgås en ny overenskomst, skal den gamle opsiges. Ved enhver indgåelse af en overenskomst vil det også blive aftalt, hvordan den kan opsiges, typisk med et bestemt varsel og med angivelse af en minimums-varighedsperiode (eksempelvis har mange af de overenskomster, som nu er under forhandling, kunnet opsiges med 3 mæ-

ders varsel til udløb den 31. marts, dog tidligst pr. 31. marts 2023). Gennem tiden har overenskomster vekslet mellem 2- og 3-årige perioder, men aktuelt er de fleste overenskomster 3-årige. Jo længere perioden er, jo større er også stabiliteten for begge parter i forhold til, hvis overenskomsten skulle forhandles en gang om året. På den anden side skal perioden ikke være for lang, da der så ikke vil ske nogen udvikling af vilkårene.

I teorien kan begge parter i en overenskomst opsiges den, men i praksis vil det normalt være fagforeningen, som gør det. Genforhandling af overenskomsten er den eneste måde til bl.a. at få hævet minimumslønnen, og derfor har fagforeningerne en interesse i at forhandle overenskomsten med passende mellemrum.

## Videreførelse af gammel overenskomst under forhandling

Nogle – men ikke alle – overenskomster har en ”paraply” i form af en såkaldt hovedaftale, som bl.a. indeholder regler for arbejdsretlige konflikter. Det er samtidig et almindeligt element i en hoved-

aftale, at der er pligt til at genforhandle overenskomsten ved dens udløb, samt at den gamle overenskomst løber videre, mens parterne forhandler om en ny overenskomst. Det gælder også, hvis forhandlingerne strækker sig ud over overenskomstens formelle udløbstidspunkt.

For overenskomster, som ikke er dækket af en hovedaftale, vil man i praksis som regel forhandle ud fra, hvad der er gældende i den gamle overenskomst, og også videreføre den gamle overenskomst, indtil man har noget andet at sætte i stedet for den. For begge parter er det en fordel at holde fast i det kendte, indtil der er forhandlet en ny aftale. I nogle tilfælde er der regler om dette i selve overenskomsten.

## Fredspligt og konflikt

I perioden mellem overenskomstforhandlingerne fastslår de gældende hovedaftaler, at der i overenskomstens gyldighedsperiode er fredspligt. Det betyder, at ingen af overenskomstparterne må iværksætte arbejdsretlige konflikter (fra arbejdsgiversiden lock-out eller boykot, fra lønmottagersiden





Foto: Colourbox

Ved overenskomstforhandlinger møder typisk en gruppe af forhandlere op på hver side.

strejke eller blokade). De forskellige former for konflikt kan dermed kun bruges i forbindelse med forhandling af en overenskomst, eller i forsøget på at opnå en overenskomst. Det betyder bl.a., at en fagforening, hvis medlemmer nedlægger arbejdet, uden at der er en igangværende overenskomstforhandling, skal opfordre medlemmerne til at genoptage arbejdet, da fagforeningen (og medlemmerne) ellers vil blive pålagt en bod af Arbejdsretten. Det er kun arbejdsgiver eller fagforeningen – og altså ikke medarbejderne – der kan beslutte at igangsætte en lovlig konflikt.

For overenskomstområder, som ikke er tilknyttet en hovedaftale, gælder der efter almindelig arbejdsretlig praksis regler svarende til hovedaftalernes, så evt. konflikter kun kan finde sted, når overenskomsten skal forhandles, og kun kan igangsættes med et vist varsel.

Kun medlemmer af den fagforening, som enten har forhandlingsretten eller iværksætter en konflikt for at opnå forhandlingsretten, kan blive omfattet af konflikten. Ikke-organiserede medarbejdere på arbejdspladsen kan altså hver-

ken af fagforeningen eller arbejdsgiver blive pålagt at deltage i konflikten.

### Indsamling af krav

Opsigelse af en overenskomst vil altid ske på baggrund af overvejelser om, hvilke ændringer man ønsker i forhold til den eksisterende overenskomst. Hvis det er praktisk muligt, vil fagforeningen som regel også inddrage medlemmerne og indhente deres ønsker til overenskomsten, typisk via en talsperson/tilidsrepræsentant eller en arbejdspladsklub.

### Forberedelse af forhandlingerne

Inden de egentlige forhandlinger går i gang, kan der afholdes et indledende møde, hvor parterne udveksler tanker og overvejelser om deres respektive ønsker til en ny overenskomst.

De egentlige overenskomstkra- v udveksles, enten kort tid før forhandlingerne starter, eller på det første forhandlingsmøde. Der er ingen faste regler for, hvordan eller hvornår kravudvekslingen skal foregå, så parterne har mulighed for selv at aftale den model, der

passer dem bedst. Ofte vil kravene blive aftalt udvekslet på samme tid for at sikre, at de ikke er påvirket af modpartens krav.

### Forhandlingsrammen

Overenskomster forhandles normalt inden for en såkaldt forhandlingsramme, der fastsættes som en vis procentdel af lønniveauet i den opsagte overenskomst. Forhandlingsrammen er i sig selv et spørgsmål om forhandling, men vil som regel være påvirket udefra – enten i form af tværgående aftaler for et helt område (hvilket især er tilfældet for offentlige overenskomster) eller ved at man skeler til, hvad der er aftalt på beslægtede overenskomstområder.

Alle elementer i forhandlingerne har en økonomisk værdi, dvs. at hvis lønmodtagersiden ønsker andre goder end løn (fx mere betalt frihed), vil værdien af disse goder blive beregnet, så de kan indgå i den samlede ramme. Jo flere "andre" ting, lønmodtagerne ønsker, jo mindre bliver der tilovers til egentlige lønstigninger. Hvis en part ønsker flere ændringer, end der er plads til inden





for rammen, kan parten give afkald på eksisterende elementer i overenskomsten for at kunne skabe plads til andre elementer.

### Forhandlingerne

Selve forhandlingerne foregår som regel med en gruppe af forhandlere på hver side, fordi begge de formelle overenskomstparter (arbejdsgiverorganisationen og fagforeningen) medbringer repræsentanter for dem, de repræsenterer – for arbejdsgiverpartens vedkommende ledere fra arbejdspladsen/overenskomstområdet, og for fagforeningens vedkommende talspersoner/tillidsrepræsentanter. Hvis der er tale om en såkaldt arbejdspladsoverenskomst, som kun gælder for en enkelt arbejdsplads, forhandler ledelsen selv uden en arbejdsgiverorganisation, men for fagforeningen vil det stadig være relevant at medbringe repræsentanter for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Overenskomstforhandlinger medfører sjældent store ændringer på én gang. Det er en proces, der aldrig bliver færdig, fordi begge parter ved hver ny overenskomstforhandling medbringer nye ønsker og forslag, som man så enten får gennemført eller må udskyde til senere

forhandling. Der vil altid være ting, som parterne ikke opnår, men som man kan have på listen til kommende forhandlinger. Overenskomstforhandlinger er ikke et tag-selv bord, da man kun kan opnå forbedringer med modpartens accept, enten inden for forhandlingsrammen eller ved at man selv giver indrømmelser på andre punkter. Større ændringer vil i praksis kun kunne lade sig gøre ved, at den part, som har store (og dermed dyre) ønsker på sin liste, giver afkald på andre rettigheder for at få råd til de nye elementer (fx en ekstra stigning på grundlønningen, som finansieres ved en nedsat overarbejdsbetaling).

### Resultatet

Forhandlingsresultatet skal selvfølgelig nedskrives og underskrives af parterne. Den grundige model er indgåelse af et forhandlingsprotokollat, hvor både parternes indbyrdes overvejelser og nye overenskomstformuleringer fremgår – de nye formuleringer bliver så efterfølgende skrevet ind i selve overenskomsten. Alternativt arbejder man under forhandlingerne direkte med formuleringerne i overenskomsten (dvs. at den nye overenskomsttekst er selve forhandlingsresultatet, mens de overvejelser, som har ført til resultatet, ikke fremgår

specifikt). Sommetider bliver overenskomsten suppleret med et såkaldt forståelsespapir, hvor emner, som er komplicerede eller vanskelige at beskrive helt specifikt i overenskomsten, bliver uddybet ud over, hvad der fremgår af selve overenskomsten.

### Afsluttende godkendelse

Før overenskomsten kan blive endeligt vedtaget, skal den godkendes formelt. Begge parter har forhandlet inden for det mandat, de har fået fra deres bagland (bestyrelsen, ejerkredsen mv.), men baglandet skal også godkende det endelige resultat. For fagforeningens vedkommende kan overenskomsten desuden sendes til afstemning blandt medlemmerne, hvilket man typisk vil gøre ved de større overenskomster. Det afhænger af fagforeningens vedtægter, om afstemningsresultatet er vejledende eller en egentlig gyldighedsbetingelse.

Når de sidste formaliteter er på plads, kan overenskomsten træde i kraft. Hvis dette sker med tilbagevirkende kraft, fordi forhandlingerne har trukket længe ud, vil lønstigninger og andre økonomiske forbedringer blive efterreguleret med virkning fra ikrafttrædelsesdatoen. ■



Foto: Colourbox

Når der er nået en aftale, skal resultatet så senere godkendes af parternes bagland.

Ejer du din bil  
- eller leaser du?

Min bilforsikring  
i TJM Forsikring  
er **tilpasset præcist** til  
mig og mit behov



SCAN ME

Kasper, 37 år, kunde i TJM Forsikring  
Læs mere på [www.tjm-forsikring.dk/bilforsikring](http://www.tjm-forsikring.dk/bilforsikring)





Foto: Colourbox

Husteded/Rørvig Færgefarten er et af de steder, hvor der forventes at foregå forhandlinger hen over foråret.

## 👍 Afsluttede forhandlinger

**Danish Pilot Service:** Pga. nye retningslinjer for lodseres hviletid har det været nødvendigt at indgå en helt ny hviletidsaftale, og samtidig er overenskomsten blevet revideret, så den passer til de nye retningslinjer. Der er indgået aftale om lønreguleringer for hele overenskomstperioden, forhøjelse af overtidssatsen samt andre tilpasninger i den daglige tilrettelæggelse af arbejdet. Hviletidsaftalen har været betinget af Søfartsstyrelsens godkendelse, som er modtaget kort tid før deadline på dette blad.

**DanPilot, udlånsaftale til DanPilot Greenland:** Som tillæg til den overenskomst for DanPilot, der blev forhandlet

og godkendt i efteråret 2022, er der indgået en særlig aftale om vilkårene for lodser ansat hos DanPilot, der bliver udlånt til tjeneste for DanPilot Greenland og udfører lodsninger i grønlandsk søterritorium i sommerperioden. Vilkaerne følger helt overvejende de almindelige overenskomstvilkår i DanPilot, men da de grønlandske lodsninger er meget forskellige fra øvrige lodsninger, er det nødvendigt at foretage visse tilpasninger af de generelle regler. Parterne er enige om resultatet, men de aftalte fravigelser fra de almindelige hviletidsregler for lodser afventer Søfartsstyrelsens godkendelse.

**Skoleskibet Danmark:** Forhandlingerne er afsluttet, og parterne afventer kun den formelle godkendelse fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Der har været en meget lang periode uden overenskomstfornyelse (seneste overenskomst blev indgået i 2008, og efterfølgende forsøg på forhandling er strandet indtil indgåelsen af den konkrete overenskomst). Der sker en gennemgribende opstramning af strukturen for navigatørernes ansættelses- og arbejdsvilkår, bl.a. med indførelse af en 1:1 ordning for alle. Lønningerne tilbagereguleres til april 2021 for både nuværende og tidligere ansatte. ■

## 🔍 Igangværende forhandlinger

**Limfjord Pilot:** Overenskomsten for lodser ved Limfjord Pilot er opsagt til udløb pr. 30. april 2023, og forhandlingerne er i gang og forventes afsluttet i løbet af foråret.

**Færgerederierne:** Begge hovedoverenskomster – DAS og DIS – er opsagt, og forhandlinger forventes at foregå hen over foråret.

**Færgerederierne, lokale aftaler:** De lokale aftaler for de enkelte færgeruter er

opsagt i forbindelse med opsigelse af hovedoverenskomsterne, og forhandlinger forventes at foregå hen over foråret.

**Husteded/Rørvig Færgefart:** Den nuværende overenskomst er opsagt til udløb pr. 31. marts 2023, og forhandlingerne forventes at foregå hen over foråret.

**Copenhagen Malmö Port:** Den nuværende overenskomst er opsagt til udløb pr. 31. marts 2023, og forhandlingerne forventes at foregå hen over foråret.

**Rønne Havn:** Den nuværende overenskomst er opsagt til udløb pr. 31. marts 2023, og forhandlingerne forventes at foregå hen over foråret.

**Arriva Havnebusserne:** Den nuværende overenskomst er opsagt til udløb pr. 28. februar 2023, og også her forventes forhandlingerne at foregå hen over foråret. ■

# Pensionsordninger i PFA bliver forbedret



TEKST: MORTEN EGHOLM ANDERSEN | FOTO: PFA

Hvis du har en maritim pensionsordning i PFA, blev den forbedret 1. marts i år. Eksempelvis med adgang til Online Læge, udvidet dækning på PFA Helbredssikring, forhøjet dækning og opdaterede diagnoser i PFA Kritisk sygdom og en udvidet dækning af børn.

Ændringerne indebærer, at forsikringspriserne er blevet forhøjet, og investeringsomkostningerne sat ned.

Ændringerne omfatter:

- **Udvidet dækning på PFA Helbredssikring, og fokus på forebyggelse**
  - Dækningen på PFA Helbredssikring bliver udvidet, så den fremover også dækker kroniske lidelser i bevægeapparatet, og det er nu muligt at få adgang til fysioterapi og psykolog uden lægehenvielse. Derudover vil du og din familie få adgang til Online Læge, hvor I kan få lægefaglig rådgivning af en praktiserende læge via video, telefon eller mail alle hverdage fra kl. 8-22 og i weekenden fra kl. 8-18. Du har adgang til Online Læge via mitpfa.dk.
  - Som noget nyt vil du desuden have mulighed for at købe PFA Helbredssikring til dine børn mellem 24 og

28 år. Hvis du ønsker denne forsikring, skal du ringe til PFA Rådgivningscenter på 70 12 50 00.

- **Forhøjet dækning og opdaterede diagnoser i PFA Kritisk sygdom**
  - Standarddækningen på PFA Kritisk sygdom bliver forhøjet til 150.000 kr., og derudover bliver diagnoserne også opdateret, så de er mere tidssvarende i forhold til den medicinske udvikling. Eksempelvis bliver dækningen ved sklerose udvidet, og hvis du har valgt PFA Kritisk sygdom til børn, vil de omfattede diagnoser i højere grad være målrettet kritiske sygdomme, som er relevante i forhold til børn. Du kan læse mere om, hvilke diagnoser som er omfattet af PFA Kritisk sygdom på pfa.dk.
- **Udvidet dækning af børn**
  - Dine børn er automatisk dækket via din PFA Helbredssikring, og du har også mulighed for at udvide din PFA Kritisk sygdom med en børnedækning. Børnedækningen i PFA dækker dine børn under 24 år, og med børn menes der både biologiske, adoptiv- og stedbørn, men også

samlevers børn, samt permanent anbragte plejebørn i husstanden.

## Forhøjede forsikringspriser og lavere investeringsomkostninger

Antallet af skader er generelt steget, og særligt udbetalingerne fra PFA Erhvervsvevne og PFA Kritisk sygdom har ligget på et højere niveau end forventet de seneste år. Det stigende pres på forsikringerne betyder, at forsikringsprisen er blevet forhøjet.

Ud over forsikringer indeholder din pensionsordning i PFA også opsparing, og for at kompensere for forhøjelsen af forsikringspriserne vil dine investerings- og administrationsomkostninger blive sat ned, og du vil samtidig modtage et årligt PFA Tilskud på 2.000 kr.

## Har du spørgsmål?

Du kan få overblik over, hvad opdateringerne betyder for dig på mitpfa.dk. Her kan du se, hvor meget du har sparet op, dækningen på dine forsikringer, priser og omkostninger mv.

Hvis du har spørgsmål eller brug for rådgivning, er du altid velkommen til at kontakte PFA Rådgivningscenter på 70 12 50 00. ■

## Hold dig sund og rask med PFA

Her kan du se et overblik over de forskellige sundhedstilbud, du har via din pensionsordning i PFA:

- **PFA Forebygger**

Hvis du har ondt i ryggen, spændingshovedpine eller en anden mindre skavank i bevægeapparatet, der er opstået i forbindelse med dit arbejde, kan du bruge PFA Forebygger, så dine smågener ikke udvikler sig til en længerevarende sygdom.

- **PFA EarlyCare**

Med PFA EarlyCare har du mulighed for at få hjælp og sparring af PFA's sundhedsfaglige specialister. Du kan bruge forsikringen ved blandt andet stress, men også andre fysiske eller psykiske sygdomme.

- **PFA Helbredssikring**

PFA Helbredssikring giver dig mulighed for hurtig behandling, operation eller genoptræning, hvis du bliver syg eller kommer til skade. Alle dine børn under 24 år er automatisk

omfattet af din PFA Helbredssikring, så de kan få den samme hurtige behandling.

Husk også PFA Helbredssikring Ung til dine børn mellem 24 og 28 år.

- **PFA Kritisk sygdom**

PFA Kritisk sygdom er en forsikring, der giver dig mulighed for at få udbetalt et skattefrit beløb, hvis du bliver ramt af en af de alvorlige sygdomme, som er omfattet af forsikringen.

# BREVKASSE

Pia Beck Nielsen  
Juridisk konsulent



?

## Hej Lederne Søfart.

Jeg er ansat i et job i land og har desværre været sygemeldt i nogle uger. Min chef er begyndt at ringe til mig flere gange om ugen og spørge, om jeg ikke snart kommer på arbejde igen. Må han det?

### Hilsen fra havneassistenten

#### Hej havneassistent.

Din chef må godt bede om at få oplyst, hvornår du kan forventes at komme tilbage til arbejdet, men han griber det forkert an.

Under en sygemelding skal du ikke stå til rådighed for arbejdspladsen, og du behøver ikke at besvare telefonopkald eller mails. Du har heller ikke pligt til at ringe hver dag og bekræfte, at du stadig er sygemeldt, fordi udgangspunktet er, at når du én gang har sygemeldt dig, er du syg, indtil du raskmelder dig. Du har til gengæld pligt til at fortælle din arbejdsgiver, hvad du ved om tidshorizonten for din sygemelding, men altså ikke på daglig basis – det vil være tilstrækkeligt at give dem en melding, når du selv får nye oplysninger fra lægen, så det er unødvendigt (og kan opfattes som chikane), at din chef ringer til dig med få dages mellemrum.

Der kan være undtagelser fra udgangspunktet om "ikke ny sygemelding

hver dag", fx hvis du har en nøglefunktion på arbejdspladsen og har en kortvarig sygemelding, og din chef har en legitim interesse i at vide hver dag, om du kommer, eller om arbejdet skal planlægges uden dig. Det vil dog kun være aktuelt i helt særlige situationer.

Hvis en arbejdsgiver gerne vil have et officielt pejlemærke for, hvor længe sygemeldingen varer, kan de bede om en såkaldt varighedsattest, som er en lægelig vurdering af, hvor lang tid du forventes at være sygemeldt. Det er arbejdspladsen, som skal betale for en varighedsattest, men de har ret til at få den og kan sætte en frist for, hvornår de skal have modtaget den. Fristen skal være lang nok til at give dig en rimelig chance for at få en tid hos lægen.

En arbejdsgiver har ifølge loven pligt til at indkalde dig til en sygefraværssamtale, senest når du har været

sygemeldt i 4 uger, så det er ikke udtryk for mistillid, hvis du modtager sådan en indkaldelse. Mange arbejdsgivere benytter lejligheden til samtidig at lave en såkaldt mulighedserklæring, hvor I har en dialog om, hvordan du kan vende tilbage til arbejdet – evt. gradvist og/eller med en tilpasning af dine arbejdsopgaver.

Nogle arbejdspladser har interne regler for, at langtidssygemeldte medarbejdere bliver kontaktede med 1-2 ugers mellemrum – ikke som en kontrol eller pres for at vende tilbage til arbejdet, men ud fra et omsorgshensyn. Hvordan du opfatter denne form for kontakt, afhænger meget af årsagen til din sygemelding, dit forhold til dem, der ringer, og ikke mindst hvordan kontakten bliver håndteret af arbejdspladsen. Hvis det føles som en belastning, kan du godt frabede dig kontakten. ■



Foto: Colourbox

Hvis du bliver syg og melder dig syg på arbejdet, har du ikke pligt til at ringe hver dag og bekræfte, at du stadig er sygemeldt, fordi du som udgangspunkt er syg, indtil du raskmelder dig.

Her kan du stille spørgsmål til Lederne Søfarts sekretariat om faglige og juridiske spørgsmål.  
Alle får direkte svar, og mere generelle spørgsmål bliver desuden offentliggjort her i bladet – i anonymiseret form.

Spørgsmål sendes til:  
[mail@ledernesofart.dk](mailto:mail@ledernesofart.dk)  
Eller: Lederne Søfart  
Vermlandsgade 65,  
2300 København S



## 85 år

Styrmand Svend Ulrik Andersen  
14/05/38  
Skibsfører Leif Bækkel 17/05/38  
Skibsfører Erik Klitgaard 16/06/38  
Overstyrmand Bjarne Hansen 23/06/38

## 80 år

Leif Kronberg Christensen 01/04/43  
Overstyrmand Kjeld Egon  
Jensen 12/04/43

## 75 år

Skibsfører Erik Henning  
Lundstrøm 04/04/48  
Skibsfører Erik Winther 06/04/48  
Skibsfører Poul Erik Toftehøj  
Nielsen 15/04/48  
Pensionist Olav Steffensen  
Rømer 20/04/48  
Skibsfører Leon Møller  
Jensen 22/06/48

## 70 år

Lars Wendelboe Hansen 04/04/53  
Pensionist Nils Suneson 02/05/53  
Overstyrmand Jens Jørgen  
Mose Jensen 03/05/53  
Skibsfører Per Nissen  
Pedersen 07/05/53  
Afdelingsleder Birger Isaksen 10/05/53  
1. Styrmand Jens Ole Hansen 22/05/53  
Jørgen Gøgsig Søndergaard 15/06/53  
Havnekaptajn Søren Richard  
Tikjøb 16/06/53

Skibsfører David Agust  
Gudmundsson 20/06/53  
Styrmand Jens Arne Ørom 30/06/53

## 65 år

Kaptajn Lars Grinderslev 12/04/58  
Skibsfører Kristian Johansen 13/04/58  
David Mannov 17/04/58  
Johannes Petersen Syvsig 29/04/58  
Overstyrmand Jens Christian  
Banke 20/05/58  
Overstyrmand Flemming  
Grøntoft 29/05/58  
Overstyrmand Peter  
Stefansen 02/06/58  
Skibsfører Lars Agerholm  
Jørgensen 02/06/58  
Skibsfører Palle Vestergaard  
Rasmussen 02/06/58  
Skibsfører Olav Østergaard 09/06/58  
Thom Brian Munk 14/06/58  
Overstyrmand Jan Damsgaard  
Hansen 16/06/58  
Overstyrmand Gert Kenneth  
Larsen 27/06/58

## 60 år

Seniorkaptajn Jørgen Haar  
Boutrup 06/04/63  
Haveriinspektør Thomas  
Rekvad 10/04/63  
Lods Sten Michael Lund 23/04/63  
Navigatør Morten Szilas 07/05/63  
Styrmand Lars Skovlund  
Hansen 09/05/63  
Styrmand Steen Rokkjær 26/05/63

Skipper Michael Johnny  
Larsen 28/05/63  
Skibsfører Jens Holmstrøm  
Alexandersen 01/06/63  
Skibsfører Vagn Emil Jensen 03/06/63  
Skibsfører Peter Kai Kure 08/06/63  
Skibsfører John Holm Jensen 09/06/63  
Skibsfører Jens Anker Olsen 13/06/63  
Overstyrmand Jesper Dennis  
Schliemann 21/06/63

## 50 år

Kaptajn(skibsfører) Michael  
Niebuhr 21/04/73  
Brian Pauli Poulsen 03/05/73  
Overstyrmand Jørgen Viggo  
Damkjær 14/05/73  
Haverichef Øssur Jarleivson  
Hilduberg 17/05/73  
Bedstemand Regitze Pia  
Larsen 5/06/73  
Skibsfører Søren Stad Nielsen 23/06/73

## Afdøde

Styrmand Gunnar Skindhøj 59  
Skibsfører Jens Steffen Løbner 68  
Ingemann Mejdal 68  
Skibsfører Wenzel Gommesen 95  
Skibsfører Max Edvard Eilgaard 92  
Skibsfører Hans Jacob Mellemgård 88  
Skibsfører Frederik Adolf Holger  
Chemnitz 85  
Skibsfører Valdemar Andersen 90

Æret være deres minde



Foto: Colourbox

Du kan kontakte Lederne Søfart på telefon 33 45 55 65. Ellers se tidligere numre af bladet her og foreningens nyhedsbreve for kontaktoplysninger til foreningen.

Formand/Ansvarshavende  
Chefredaktør  
Jens M. Sørensen  
mail@ledernesofart.dk

### Redaktionen

Redaktør Morten Egholm  
Andersen,  
Telefon 26701734  
mortenegholm@outlook.dk

Journalist, Pia Elers (DJ)  
piaelers@gmail.com

### Annoncer:

Redaktør Morten Egholm  
Andersen,  
Telefon 26701734  
mortenegholm@outlook.dk

### Deadline:

Fire uger før udgivelse

### Layout og illustrationer:

Camilla Thyrring Ludvigsen

### Tryk:

JØRN THOMSEN/ELBO A/S

### Udgivelser

2023: uge 11, 22, 39, 49

### Oplag:

3500 stk.

### Forsidefoto:

Colourbox

### Distribution:

Lederne Søfart sendes til alle medlemmers hjemmeadresse i ind- og udland, alle dansk disponerede skibe, velfærdsinstitutter, sømandskirker, rederier og myndigheder. Manglende levering til skibe og manglende eller uregelmæssig levering på hjemmeadressen meddeles Lederne Søfart

### Citater

Artikler i Lederne Søfart kan citeres med kildeangivelse jf. loven om ophavsret. Lederne Søfarts politik udtrykkes i lederen og i artikler, hvoraf dette direkte fremgår.

A large colony of King penguins is shown huddled together, illustrating the concept of huddling for warmth. The penguins are densely packed, with their bodies pressed against each other. They have dark grey backs and heads, white chests, and distinctive orange and yellow markings on their necks and faces. The background is a soft, out-of-focus landscape, likely a coastal or island environment.

# SÅDAN HOLDER PINGVINER VARMEN

## Vidste du, at pingviner kan klare ned til 60 minusgrader?

Det gør de ved at stille sig i en ring med ryggen mod vinden. Gradvis bytter de så plads, så de, der står yderst og er blevet nedkølede, flytter ind i kredsen, hvor der er varmere.

Lidt ligesom i en fagforening som Lederne Søfart. Nogle gange står man yderst og bliver kølet ned, men man ved, at sammenholdet i foreningen sikrer, at man kan få varmen igen.

Inde i bladet kan du læse nærmere om, hvordan det er at sejle ved Antarktis, hvor pingvinerne bolttrer sig.