

Fagbladet CO-Søfart



**Vokseværk
hos Fjord Line**
> 12 - 16

Feggesund-færgen:
Alle er glade
> 17 - 19

Leder:
Godt man ikke er farveblind
> 3

Kontortid: Mandag-torsdag 9-16
Fredag 9-15
Tlf. tid: Mandag-fredag 9-15
Fredag 10-15

CO-Søfart

Mose Alle 13
2610 Rødovre
Danmark

tlf. 36 36 55 85
mail: cosea@co-sea.dk
www.co-sea.dk

Ansvarshavende redaktør

Ole Philipsen, formand CO-Søfart
mail: op@co-sea.dk

Redaktion

John Ibsen, sekretariatschef
Ole Strandberg, faglig sekretær
Kirsten Østergaard, faglig konsulent
Christian H. Petersen, faglig konsulent

Redigering og layout

Hanne Hansen, kommunikationskonsulent

Tryk

Specialtrykkeriet Viborg

Deadline

Læserbreve og artikler til næste nummer, skal være redaktionen i hænde senest 26. juli eller efter aftale.

Materiale til Fagbladet CO-Søfart sendes til Hanne Hansen, hh@co-sea.dk

Næste nummer

udkommer 23. august
og er samtidig tilgængeligt på hjemmesiden www.co-sea.dk

Forsidefoto

Kok Lars Johansen (tv) og Michael Mathiesen, F&B Manager og DMMA-talsmand. Foto Hanne Hansen

Oplag

2.438 eksempl. kontrolleret FMK/DS



Indhold

Faglige sager og noter	4-8
Announce fra Tjenestemændenes Forsikring	9
DMMA seminar	10-11
	
DSRF-faner afleveret til museum	11
	
Vokseværk hos Fjord Line	12-16
Portræt af en færgeoverfart: Feggesundfærgeren	17-19
Medsejlad: Fem skibe besøgt	20
Paella med pastis	20-21
Et fort på Guldkysten	22
Nyt om navne	22-23
'Povl Anker' i fokus	24

SKOVTUR 2013

Dansk Metals Maritime Afdeling
inviterer medlemmerne på heldagstur
se annoncen side 7



Leder



Uanset om man stemmer på det ene eller det andet parti, så plejer man at vide, om disse tilhører rød eller blå blok.

Godt man ikke er farveblind

Af John Ibsen, sekretariatschef CO-Søfart

I disse tider er det blevet så populært at knytte farver til alskens emner og områder. At være grøn handler om økologi, ressourcebesparende tiltag og vedvarende energi.

Det blå Danmark, som jeg - og tilsyneladende mange andre - tidligere har været lidt i tvivl om, hvad dækkede, dækker ifølge erhvervsministeren:

- Udvinning af olie og naturgas (virksomheder, der er beskæftiget med udvinning af olie og naturgas i Nordsøen eller globalt)
- Maritimt udstyr (underleverandører til bygning og udrustning af skibe)
- Bygning af skibe og både (nybygnings- og reparationsværfter)
- Skibsfart (rederier baseret i Danmark og som udfører transport af varer eller passagerer til søs - det kan være til og fra Danmark eller mellem kontinenterne)
- Hjælpevirksomhed i forbindelse med transport (omfatter havne, stevedorer, mv.)
- Anden transportformidling (skibsmæglere)

Overraskelsen bestod især i, at de 110.000, der arbejder i denne kulør, nu er reduceret til "blot" 68.000.

Der er med al tydelighed gået politik i tallene - politik, der om noget er kendetegnet med farver.

Uanset om man stemmer på det ene eller det andet parti, så plejer man at vide, om disse tilhører rød eller blå blok.

Ligesom det at være grøn, har nogle karakteristika, så har farverne i politik også nogle klare kendetegn.

Som det er alle bekendt, så sidder der en rød regering i Danmark på nuværende tidspunkt.

Men nu starter forvirringen så.

Nedskæringer i sociale ydelser, stramning af de offentlige budgetter, skattelettelser og en hård linje overfor de kriminelle, forbandt man tidligere med blå blok.

Regeringen hævder, at dette har været nødvendige tiltag i disse for vort land så hårde tider, hvilket den enkelte borger så kan forholde sig til ved et folketingsvalg.

Men set fra min stol, er der dog ting, som vi sammen bør forholde os til her og nu.

Ugennemskuelige affærer

Ligesom hele gidselaffæren, så var lærerkonflikten en ugennemskuelig affære. Hvem forhandlede, hvem sad og lurepassede, hvem passede på sin taburet og havde man hver især taget beslutning om konflikt fra start?

Regeringen greb ind i en meget svær situation, hvor parterne ikke kom til forhandlingsbordet, og hvor der ikke lå en mæglingsskitse.

Nogle sagde aftalt spil og det finder vi nok aldrig ud af, om der var, men som forhandler finder jeg det ikke unaturligt, at man har en intern strategi og at man ikke udleverer sine tal og beregninger.

Bare regeringen kun varetager sin rolle som arbejdsgiver, og ikke sammenblender dette med rollen som lovgiver.

Nu kommer så hele forhandlingen med de praktiserende læger, og så er det for alvor, at man som borger i et civiliseret og demokratisk land kan blive bange.

Pludselig dukker et manuskript frem, der viser, at folkevalgte politikere allerede på forhånd har besluttet at ville gå direkte til lovindgreb, hvis ikke det ønskede forhandlingsresultat blev nået. Regeringen, der i denne sammenhæng også er arbejdsgiver, har tilsyneladende besluttet ved lov at tvinge en del af landets borgere - lægerne - til at gøre, hvad man som arbejdsgiver ønsker.

Var der nogen, der sagde magtfordrejning af værste skuffe?

Hvad blev der af Den Danske Model, som var så hyldet af alle både før, under og efter lærerkonflikten.

Hvad bliver det næste? Skal alle politibetjente tvinges ned til halv løn ved lov? Skal rødhårede kun modtage mindsteløn? Skal kvinder til at gå med turban?

Her må vi som borgere - uanset politisk farve - sige, at her betyder farven rød: ALARM.



Foreslår arbejdsgiveren dig, at du selv siger op,
bør en advarselslampe tænde.



En speget sag fra Nordsøen

Af Christian H. Petersen, faglig konsulent CO-Søfart

Sagen nåede at køre af sporet, inden DMMA blev kontaktet efter et år. Den er fortsat uafklaret.

Et af vores medlemmer er, efter mange års ansættelse i forskellige cateringfirmaer på Nordsøen, blevet involveret i en rodet og speget affære med sin seneste arbejdsgiver Aramark.

Forhistorien er den, at medlemmet, der på daværende tidspunkt arbejdede som kok på riggen 'Atlantic Labrador', i marts 2012 efter kort tids sygdom blev indkaldt til samtale på kontoret. Her blev han præsenteret for to alternativer. Aramark kunne opsiges ham med 4 måneders varsel, som han har krav på i henhold til overenskomsten. Eller han kunne vælge selv at sige op med 1 måneds varsel mod, at han til gengæld ville blive genansat som steward på den nye rig 'Atlantic Amsterdam'.

Genansættelse udskudt

På daværende tidspunkt var det uklart, hvornår den nye rig ville komme i funktion i dansk område, men det fremgik dels af en mail og dels af den skriftlige bekræftelse af aftalen, at det senest forventedes at ske i september eller oktober 2012. Medlemmet blev ligeledes stillet i udsigt, at man ville gøre brug af ham som reserve, indtil riggen blev klar.

På denne baggrund valgte han at tage imod "tilbuddet" om selv at sige op, og han afslutter dermed efter en måned – for en tid tror han – sin ansættelse

hos Aramark, som dermed har sparet 3 måneders løn i opsigelsesperioden.

Desværre bliver opstarten på 'Atlantic Amsterdam' udskudt og tiden går. Medlemmet henvender sig flere gange for at høre, hvordan det ser ud, men får at vide, at opstarten er udskudt og at man ikke ved hvornår, der sker noget. I december 2012 tilbydes han så en stilling som steward på en tredje rig, 'Atlantic Esbjerg', som altså har "overhalet" 'Atlantic Amsterdam' og forventes at starte op i dansk område i starten af januar 2013. Dette siger medlemmet straks ja til.

Desværre sker der også her det, at opstarten udskydes, og medlemmet må fortsat gå i uvished. Han nævner herefter blandt andet i en mail, at han er blevet stillet afløserture i udsigt, men heller ikke dette kommer der noget ud af. Efterfølgende kontakter han flere gange firmaet for at høre, om de lovede stillinger og mulighed for afløserture.

Kontakter DMMA efter et år

Først i marts 2013, hvor der efterhånden er gået næsten et år siden aftalen blev indgået, kontakter medlemmet afdelingen for at få hjælp. Vi tager efterfølgende kontakt til Aramark for at høre, hvad det hele går ud på. Ifølge virksomheden har vores medlem åbenbart været så grov overfor kontorpersonalet i forbindelse med at han har kontaktet dem for at få status på situationen, at man ikke vil have ham tilbage. Det skulle efter sigende være sket både over telefonen og i mails.

DMMA har fra medlemmet modtaget kopi af mail-korrespondancen og her er

det meget svært at finde noget, der skulle give anledning til en opsigelse. Bevares, han har da givet udtryk for en vis frustration over situationen, men det er vel ikke så mærkeligt efter næsten et år uden erhvervsmæssig indtægt. Her bør man som arbejdsgiver have forståelse for medarbejderens situation. En situation han er blevet bragt i af en lige lovlig kreativ arbejdsgiver, som ikke har leveret det, man har lovet.

Krav om tre måneders løn

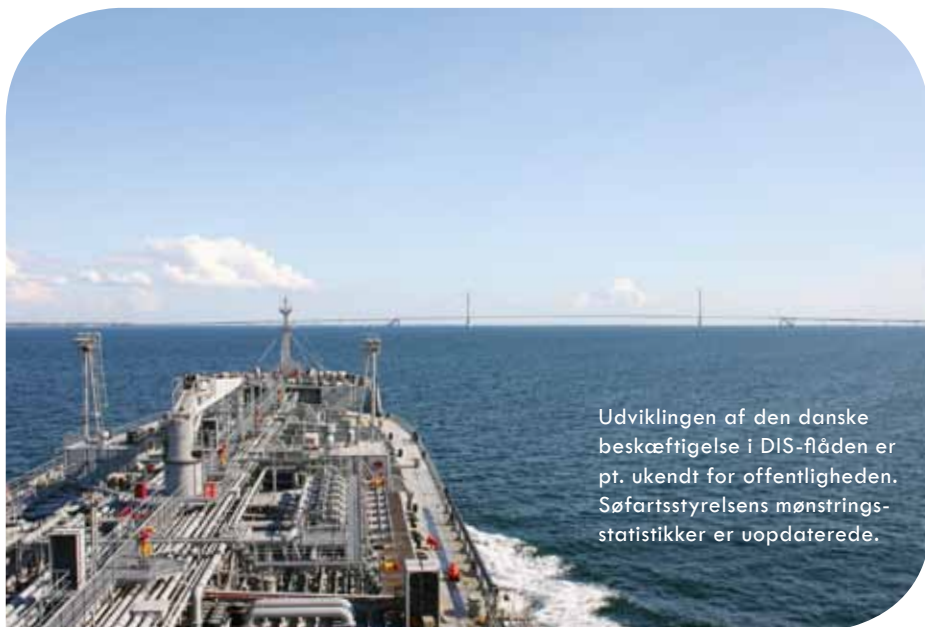
Afdelingen har pr. telefon gjort flere forsøg på at nå frem til en løsning, men dette har Aramark blankt afvist. Vi har derfor nu taget skriftlig kontakt til virksomheden med krav om tre måneders løn til medlemmet, da de forudsætninger, han blev stillet i udsigt, da han valgte selv at sige op, er blevet brudt fra Aramarks side. Vi afventer fortsat svar fra virksomheden.

Fra afdelingens side ærgrer det os meget, at vi ikke på et tidligere tidspunkt blev involveret i sagen. Så havde vi måske kunnet medvirke til at tingene ikke var nået at køre af sporet, som de er nu. Generelt vil vi opfordre alle medlemmer til at kontakte afdelingen i lignende situationer, og især når en arbejdsgiver foreslår at den ansatte selv siger op. Her bør en advarselslampe altid tænde, da varslet fra medarbejderens side i de fleste tilfælde vil være kortere. Dermed kan arbejdsgiver spare penge, mens medlemmet taber penge, ligesom forbundet heller ikke har mulighed for at køre en sag om eventuel uberettiget opsigelse.



Faglige sager

& noter



Udviklingen af den danske beskæftigelse i DIS-flåden er pt. ukendt for offentligheden. Søfartsstyrelsens mønstringsstatistikker er uopdaterede.

Mønstringsstatistikker uopdaterede et helt år

Som mange bekendt har CO-Søfart nu i en årrække nøje fulgt Søfartsstyrelsens mønstringsstatistikker, og udfærdiget egne diagram-oversigter og analyser, til brug for at følge udviklingen af den danske beskæftigelse i DIS-flåden. Et både ømtåleligt og højeksplosivt politisk emne, i relation til retfærdiggørelse af den massive statsunderstøttelse af det danske søfartserhverv.

Regelmæssighed ophørte

Der har gennem årene været megen usikkerhed om validiteten af styrelsens statistikker, men tilsyneladende har et større arbejde i de seneste år bevirket at der er ryddet op i butikken, og statistikkerne begyndte at udkomme både regelmæssigt og troværdigt. I 2011

og 2012 kunne man sågar ringe til den ansvarlige i Søfartsstyrelsen og få seneste opdateringer på bordet i løbet af en uges tid.

Med juni-statistikkerne for 2012 op-hørte kontinuiteten fra Søfartsstyrelsen igen. Interne personalerokeringer m.v. betød, at det i anden halvdel af 2012 var umuligt at kommunikere med styrelsen og få pålidelige udmeldinger mht statistikernes opdatering. Nye hoveder, med nye tvivl, og gentagne forsikringer om at der nok skulle ske noget - men aldrig med forsikringer.

Her et år efter er statistikkerne ikke rykket ud af flækken fra juni 2012. Det er - meget meget langt fra tilfredsstillende.

OleS

Efter ovenstående blev skrevet, ca. 20. maj, skete der noget på styrelsens hjemmeside. I det maritime betalingsmedie ShippingWatch, blev det opreklameret et par dage senere til at være en gevaldig fornyelse af åbenhed fra Søfartsstyrelsen, når det gjaldt oplysninger om de søfarende. I virkeligheden blev statistikernes detaljeringsgrad væsentligt indskrænket, og de nyeste tal er nu fra ultimo 2011.

Ingen grænse for "morfar dage" i DFDS

Et medlem ansat i DFDS kontaktede DMMA, da medlemmet havde fået oplyst, at der kun kunne optjenes et bestemt antal "morfar dage" om året. Dette er imidlertid ikke korrekt jf. overenskomsten og DFDS har da også rettet fejlen med det samme.

køj

DMMA (catering) og BornholmerFærgen

Der er nu kommet en reaktion på de tre overenskomstbrud fra BornholmerFærgen, der har været omtalt i tidligere blade. DMMA har den 8. maj overdraget sagen til LO for videre behandling.

køj

DMMA (catering) og Havfruen ApS

Et medlem rettede henvendelse, idet hendes arbejdsgiver Havfruen ApS i Svendborg var erklæret konkurs. I dette tilfælde manglede medlemmet "kun" feriepenge for optjeningsåret 2012. Afdelingen har dels anmeldt kravet over for kuratoren samt anmeldt kravet til Lønmodtagerenes Garantifond.

køj

Foreningen bliver lejlighedsvis involveret i sager, hvor et medlem er sygemeldt og forlængelsesmulighederne for sygedagpengene er udtømte efter lovens §27. Der er nu udsigt til en ændring af Sygedagpengeloven med forlængelse af sygedagpengene.

Sygedagpenge

Ifølge gældende lovgivning kan sygedagpenge indledningsvis betales til en sygemeldt i 52 uger (1 år). Det indbefatter også perioden, hvor den sygemeldte stadig er ansat hos en arbejdsgiver og hvor sygedagpengene udbetales som refusion til arbejdsgiveren.

Efter de 52 uger kan kommunen forlænge retten til sygedagpenge i følgende tilfælde:

- Hvis det er overvejende sandsynligt den sygemeldte kan revalideres og vende tilbage til det ordinære arbejdsmarked (§27 punkt 1).
- Det anses for nødvendigt at etablere virksomhedspraktik for at klargøre arbejdsevnen. Med denne begrundelse kan sygedagpengene forlænges i op til 39 uger (§27 punkt 2).
- Den sygemeldte er under lægebehandling og det forventes at den sygemeldte kan genoptage ordinært arbejde inden for 2 år (§27 punkt 3).
- Den sygemeldte vil ikke kunne genoptage arbejde på ordinære vilkår, men det skal afklares om den sygemeldte kan være berettiget til fleksjob eller førtidspension. Med denne begrundelse kan der forlænges i op til 26 uger (§27 punkt 4).
- Den sygemeldte har en livstruende sygdom og behandlingsmulighederne er udtømte (§27 punkt 5).
- Der er rejst sag om erstatning efter arbejdsskadeloven, hvorefter forlængelse kan gives indtil Arbejdsskadestyrelsen træffer beslutning om erhvervsevnetab (§27 punkt 6).
- Der er påbegyndt en sag om førtidspension (§27 punkt 7).

I alle tilfælde er det selvfølgelig også en forudsætning at den syge er for syg til at arbejde (lægeerklæring).

Foreningen bliver lejlighedsvis involveret i sager, hvor et medlem er sygemeldt og forlængelsesmulighederne er udtømte efter lovens §27. Det kan være socialt fatalt for den sygemeldte, fordi vedkommende ofte ikke er berettiget til kontanthjælp (ægtefælles indkomst eller teoretisk formue i mursten eller andet). Af den grund kan man for manges vedkommende se frem til en forventet ændring af Sygedagpengeloven, hvorefter en sygemeldt vil kunne få forlænget sygedagpengene på ubestemt tid, dog maksimalt på kontanthjælpsniveau. Det er også den eneste lovændring på det sociale område i de seneste år, der er beregnet til at koste penge, hvor alle de øvrige er beregnet til at spare (mange) penge.

Egentlig burde §27 i gældende lov, være rimelig dækkende og sikrende mod social deroute. Det gælder bare ikke i praksis, ofte fordi kommunerne er langt bagud med afklarende foranstaltninger, således at den sygemeldte falder for en varighedsbegrænsning, uden kommunen f.eks. mener det er afklaret om den sygemeldte kan indstilles til fleksjob eller førtidspension.

OleS

Eksempel

Et medlem fik en betydelig blodprop i hjernen i foråret 2010. Efterfølgende var der stabile fremskridt i behandlingsforløbet, og medlemmet selv mente det ville blive muligt at vende tilbage til arbejdet. Tilbagefald, med nye mulige blodpropper først i efteråret 2010 og efterfølgende i sommeren 2011, ændrede imidlertid på udsigterne.

I dag er medlemmet i en stabiliseret situation med markante helbredsproblemer og skånebehov. Synet er ødelagt i forskellige vinkler og medlemmet har tale- og gangproblemer. Oveni er der konstateret diabetes og der er tale om en person som må indtage alt for meget medicin for at få dagen til at fungere.

I maj 2011 forlængede kommunen

sygedagpengeretten efter §27 punkt 2, og efterfølgende i februar 2012 efter punkt 4. Her i maj 2013 har kommunen fremsendt partshøringsbrev med henblik på at indstille sygedagpengene, med den begrundelse at forlængelsesmuligheder er udtømte.

Vores medlem har siden ultimo 2011 været i sammenlagt 24 ugers aktiverende afklaringsforløb (8 uger + 4x4 uger), og det er uforståeligt hvorfor indstilling til fleksjob eller førtidspension ikke allerede har kunnet vurderes af kommunens

SKOVTUR 2013

Dansk Metals Maritime Afdeling



rehabiliteringsteam, - hvorefter sygedagpengeretten havde kunne bevares (efter punkt 7), indtil endelig beslutning forelå. I det konkrete tilfælde er der ingen udsigt til tilbagevenden til det ordinære arbejdsmarked.

Op til den enkelte at gå på tværs af kommunen

Kommunens holdning er, at der skal yderligere et afklaringsforløb til, efter sygedagpengene er stoppet, før der kan blive tale om indstilling til rehabiliteringsteamet. Men sådan er loven slet ikke tænkt. Den er tænkt således, at kommunen skal bruge de 26 uger efter §27 punkt 4, til at bringe afklaring omkring den ene eller den anden indstilling - fleksjob eller førtidspension.

Det er op til den enkelte at gå på tværs af kommunen. Man kan selv søge fleksjob eller førtidspension, - men det er gambling. Når kommunen har meddelt at den ønsker yderligere afklaring, vil en personlig ansøgning alt andet lige medføre et afslag som herefter kan ankes, - men uden ret til forlængelse af sygedagpengene.

Sagsbehandlerne er normalt venlige og forstående mennesker, og vores medlem har fået rigtig megen hjælp i mange henseender. Men systemet er bureaukratisk og råddent. Vi ser for en gangs skyld - fra nyere tid - frem til reform af en social lovgivning. "Reform" er ellers gennem nyere tid blevet synonymt med forringelse.

OleS



SKOVTUR TIL ODENSE

Torsdag den 22. august

- Frokost på Restaurant Carlslund
- Sejlads på Odense Å
- Odense ZOO

Dansk Metals Maritime Afdeling har hermed fornøjelsen af at invitere på sejltur på den smukke Odense Å. Inden afsejling er der frokost på 'Restaurant Carlslund'. Efter sejladsen er der 2 timer på egen hånd i Odense ZOO.

BUS FRA ØST OG VEST

Der vil være busafgange følgende steder:

- Esbjerg, Museumspladsen kl. 09:00
- Fredericia Banegård kl. 10:15
- København, foran hovedbanegården kl. 09:00
- Slagelse Banegård kl. 10:15

Ankomst til Fruens Bøge i Odense:	ca. kl. 11:30
Retur fra Odense Zoo:	ca. kl. 17:00

Tilmelding senest 2. august på tlf. 36 36 55 85

Opsigelser i Fjord Line

Af Christian H. Petersen, faglig konsulent CO-Søfart

Som omtalt andetsteds her i bladet er Fjord Line inde i en spændende udvikling med nye skibe og mange ansættelser. I den forløbne periode er medarbejderne dog ikke udelukkende kommet til. Rederiet har også sendt medarbejdere den anden vej.

Således har man med henvisning til Sømandslovens § 17 afskediget to rederi-assistenter. § 17 er en bestemmelse ifølge hvilken skibsføreren kan afskedige en sømand, når der er tale om ganske grove forseelser. Blandt disse kan nævnes hvis man er uduelig til sin tjeneste, ikke kommer om bord i rette tid, forser sig groft i tjenesten, gør sig skyldig i tyveri mv.

Paragraf sjældent i brug

Når Sømandsloven taler om afskedigelse menes der det, der ellers kendes som en bortvisning – dvs. at man har misligholdt ansættelsen på en sådan måde, at man ikke menes at være berettiget til opsigelse med varsel.

Man står altså med andre ord uden indtægt fra den ene dag til den anden. Derfor er det også efterhånden en paragraf, vi kun i sjældne tilfælde ser brugt og af samme grund påtog vi os naturligvis straks at se nærmere på sagerne, som i øvrigt skete på næsten samme tid, men ellers var uafhængige af hinanden.

I begge de nævnte afskedigelser henviser rederiet til tidligere samtaler og advarsler for forskellige forhold, hvor nogle var mere konkrete end andre. Allerede her mente vi, at afskedigelserne var uberettigede, da man typisk ved bortvisning fra rederiets side må skride til handling, så snart man har mulighed for det. Omvendt, når man flere måneder tidligere har indledt en proces med advarsler og krav om forbedringer, så kan man fra rederiets side højest skride til en almindelig opsigelse med varsel, hvis man ikke mener, at den ansatte lever op til kravene.

Der er altså tale om to veje, man som arbejdsgiver kan gå, hvor den ene dels kræver ganske grove forseelser og dels at der reageres hurtigt fra rederiets side.

Indgik forlig i begge sager

I disse sager mente vi, at ingen af disse krav var overholdt af rederiet. Omvendt viste rederiets dokumentation i forbindelse med samtalerne og advarslene, at vi ville få svært ved at vinde en sag om berettigelsen af selve opsigelserne. Derfor foreslog vi rederiet et forlig, hvor afskedigelserne blev ændret til opsigelser (i disse tilfælde med varsel på 3 måneder). Dette gik rederiet efter nogen overvejelse med til og begge medlemmer har erklæret sig tilfredse med løsningen.

Siden sidst på www.co-sea.dk

Gidsler frigivet

Tirsdag 30. april vendte de seks gidsler fra Shipcrafts skib, 'Leopard', tilbage til friheden efter 838 døgn som gidsler i Somalia. På hjemmesiden bød CO-Søfart dem velkommen tilbage i friheden og formand Ole Philipsen slog fast, at organisationen står klar til at hjælpe de fire frigivne filippinske gidsler.

CO-Søfart løfter, jvf. aftalen i DIS-kontaktudvalget, opgaven med at koordinere udenlandske, DIS-søfarendes arbejdsskadesager. På hjemmesiden to uger senere fulgte faglig sekretær Ole Strandberg frigivelsen op med en længere artikel.

Artiklen præciserer nærmere baggrunden for CO-Søfarts opgave overfor udenlandske søfarende i DIS og opridser, hvordan CO-Søfart har forholdt sig under gidselssagen.

Et besøg i Manila planlægges til senere på sommeren for et møde med de frigivne filippinere.

De to omtalte artikler på hjemmesiden findes i nyhedsrækken under hhv. 30. april og 12. maj. **hanh**

Nye tillidsfolk

Som nævnt i sidste blad har der været valg til ny tillidsrepræsentant og suppleant for tillidsrepræsentanten blandt cateringpersonalet i Fjord Line. Valget er nu afgjort og ny tillidsrepræsentant er Thomas L. Skovgaard, mens Morten V. Jakobsen er valgt til suppleant. De arbejder begge pt. som nattevagter på 'Bergensfjord'. Vi vil i denne forbindelse takke den tidligere tillidsrepræsentant

Michael Mathiesen og suppleant Lea Kristensen for deres indsats som tillidsvalgte for DMMA. Michael Mathiesen er nu ansat som supervisor og er i forbindelse med dette blevet valgt til talsmand for supervisor-gruppen i Fjord Line. Vi ser frem til samarbejdet med de nyvalgte tillidsfolk. **cp**

Tjenestemændenes Forsikring



TILLYKKE MED DIT VALG AF FAGFORENING



**SOM MEDLEM AF CENTRALORGANISATIONEN SØFART
BYDER VI DIG VELKOMMEN!**



Tjenestemændenes Forsikring har Danmarks mest tilfredse kunder. Kom med på holdet! Du behøver ikke engang at være tjenestemand. Dit medlemsskab af Centralorganisationen Søfart er dit adgangskort. Bestil et tilbud allerede i dag på **7033 2828**, scan QR-koden eller gå ind på tjm-forsikring.dk og læs mere.



Deltagerne på DMMA-seminaret samlet til gruppefoto på sidstedagen.

Stor tilslutning til DMMA-seminar

Dansk Metals Maritime Afdeling og CO-Søfart samlede igen i år bestyrelser, branchegrupper og tillidsrepræsentanter til tre dage med tæt program. Også det sociale samvær var i højsædet.

Dette års DMMA-seminar tiltrak op mod 40 deltagere.

-Det er dejligt at se den store opbakning, der er til det her årligt tilbagevendende seminar, sagde Ole Philipssen, formand for DMMA og CO-Søfart ved seminarets afslutning.

-Vi håber, at I har fået noget ny viden med hjem til brug i jeres arbejde som

tillids- og talsmænd, bemærkede han.

Tilbagemeldingerne, der er kommet fra deltagerne efter seminarets afslutning tyder på, at dette er tilfældet.

For kontorets ansatte er seminaret en vigtig kilde til at være opdateret med, hvad der rører sig blandt medlemmerne og på de enkelte arbejdspladser. Og generelt for alle er seminaret også stedet, hvor

Kurset var godt tilrettelagt med gæstetalere, der var meget inde i deres områder. Jeg fik styr på en hel del, som jeg var i tvivl om. Det kunne godt have været lidt længere, så det ikke var så afhængig af tiden med de forskellige talere, til vores pauser.

Per Larsen, tillidsmand A.P. Møller - Mærsk

nyvalgte skaber netværk og får mulighed for at få sat ansigter på dem, man ellers kun kender fra telefonsamtaler.

Oplæggene over de tre dage kom blandt andet ind på 'Sikkerhed og trivsel', tillidsmands- og fagret samt gennemgang af en overenskomsts tilblivelse. Behandling af udenlandske arbejdsskadesager og den nye maritime

Selve den officielle del var fin, spændende og relevant. Jeg var faktisk imponeret over de mange forskellige indslag og føler således, at jeg kom hjem klogere end da jeg ankom! Ikke så ringe endda!!

Derudover blev jeg jo endnu engang bekræftet i, at Co-Søfart er en slagkraftig organisation, der uden al tvivl kæmper godt for sine medlemmer.

Ole B. Larsen, talsmand 'Dan Swift'

Det har været tre gode dage, som har været lærerige for mig. Jeg håber, at vi alle kan komme alle tre dage, næste år, da jeg synes, at der var meget stof, som tillidsrepræsentanter og talsmænd kan bruge. Og så var det sociale samvær som altid i toppen. Fedt at tale med gamle venner og høre nyt fra ude omkring.

Nya Schultz, medlem af DMMA's bestyrelse

De tre faner blev luftet en sidste gang foran Metalskolen i Jørlunde inden overdragelsen. Fanerne præsenteres her af - set fra venstre - faglig konsulent Christian H. Petersen, rejsesekretær og bogholder Barno Jensen samt kasserer og faglig assistent Corlis Hansen, alle fra CO-Søfart.



Dansk Sø-Restaurations Forenings faner på museum

Sidst i maj blev de faner, som tilhørte Dansk Sø-Restaurations Forening, overdraget til Metalskolens Museum. Fanerne vil i første omgang blive indleveret til Arbejdermuseet for restaurering og vil derefter blive udstillet enten på Metalskolens Museum eller på Arbejdermuseet.

Dansk Sø-Restaurations Forening havde 3 faner, Fanen længst til højre er den første fane, DSRF fik købt efter en indsamling blandt medlemmerne, den er fra 1915 og blev købt for 175 kr. (2 månedslønninger for en kok i de tider). Fanen længst til venstre stammer fra DSRF Esbjerg afdeling og blev anskaffet i 1929.

Begge disse faner har i midten DSRF's første logo, som blev brugt indtil udgangen af 1959.

Fanen i midten er fra først i 1970'erne og har i midten det logo, som blev indført i 1960 i forbindelse med

at DSRF gik fra at være en ren hovmester/kokke forening kun for mænd, til også at optage menigt restaurationspersonale og kvinder.

Fanerne har fulgt DSRF i såvel gode tider og dårlige og hvis de kunne tale, ville de fortælle mange gode sømandshistorier fra såvel stormfulde generalforsamlinger, hvor formænd blev afsatte, som generalforsamlinger hvor hovedtemaet har været "hvornår skal vi spise".

Af Ole Philipsen, formand CO-Søfart

DMMA seminar

Det tre-dages DMMA-seminar i Jørlunde var som altid meget hyggeligt. Mange gode indlæg fra søfarten, meget inspirerende. Kommer hjem med mange gode input og dejligt at få ansigter på alle navne. Det har været tre lærerige dage.

Jytte Bendtsen, medlem af DMMA's brancheklub Catering

superkonvention, MLC, var også på programmet.

Traditionen tro var torsdag aften på seminaret rammen om socialt samvær, hvor der blev udvekslet erfaringer og debatteret på tværs af rederier og brancher.

Dato klar for seminar 2014

Seminarets sidste dag var det internationale arbejde i ITF på dagsordenen. Her fortalte de to danske IFT-inspektører Jens Fage-Pedersen og Morten Bach om deres arbejde og forløbet af konkrete

Jeg var på mit første seminar som tillidsrepræsentant i Fjord Line. Jeg synes, at vi fik kendskab til en hel del områder på den relativt korte tid som det varede. Og alt foregik i en dejlig afslappet og positiv atmosfære. Så det var helt igennem et godt seminar.

Thomas Skovgaard, tillidsmand cateringpersonalet, Fjord Line

sager med søfarende uden mad og penge. Et kig på overenskomstfornyelsen 2014 afsluttede seminaret, inden frokost og afrejse.

Datoerne for næste års arrangement er allerede plottet ind. Så sæt kryds i kalenderen ved 21.-23. maj 2014.

Vokseværk hos Fjord Line

Fjord Line står overfor at indsætte den første af to nye cruiseferger, og ambitionerne er på alle niveauer høje. For eksempel skal konferencekonceptet på de nye færger være femstjernet og skibene udstyres med den nyeste teknologi - herunder LNG-fremdrivningsmaskineri. Netop fremdrivningsteknologien har forårsaget forsinkelser i indsættelsen af den første nye færg, 'Stavangerfjord'. Den skulle, når disse linjer læses, have været i drift, men er udsat til 14. juli.

Vokseværket i rederiet er i særdeleshed omfattende på personalesiden. De var i alt 160 søfarende i Fjord Line ved årsskiftet. Nu er de tæt på

de 360 og vil, inden året er omme, være i alt 450 - sådan cirka. Det er en udvidelse af medarbejder-skaren, som vil give selv et hærdet rekrutteringsbureau sved på panden. Hos Fjord Line besluttede ledelsen imidlertid allerede for halvandet år siden, at rederiet selv ville løfte ansættelsesopgaven. Dog med konsulenthjælp ude fra til det forberedende arbejde og til ansættelse af centrale personer som blandt andet hotelmanagere og køkkenledere. Projektet har trukket tænder ud blandt både besætninger og i HR-afdelingen, der ved ansøgningsfristens udløb tidligere i år stod med hen ved 7.000 ansøgninger.



Fjordline-ånden

Ingen er bedre til at vælge nye kolleger end medarbejderne selv. Sådan lyder filosofien på HR-kontoret hos Fjord Line, og rederiet har det seneste år arbejdet på at virkeliggøre filosofien. Det er således egne besætningsmedlemmer, der har haft centrale roller i forbindelse med ansættelsen af i første omgang 200 nye kolleger.

nødvendige for, at de kunne gennemføre udvælgelse, samtaler, test og selv stå for forløbet under "Assessment Day" - hele dage, hvor udvalgte ansøgere gennemgik yderligere samtaler og gruppeopgaver.

-Vore medarbejdere har taget opgaven meget seriøst. Jeg er bare så stolt af dem, siger Berit Møller Iversen med solidt tryk på ordet 'så'.

Udfordringerne for HR afdelingen har der været mange af. Enorme puslespil med kurser, oplæring, omlægning af tårner, flytning af bemanning osv. osv. har skullet gå op i en højere enhed de seneste måneder. De oprindelige 160 medarbejdere løfter i vid udstrækning den ekstra opgave, det er, at oplære de 200 nye kolleger.

Endnu en dimension er kommet ind i antallet af udfordringer, idet indsættel-

sen af den første af de nye cruiseferger er blevet udskudt nu to gange.

Med forårets komme skulle hurtigfærgen 'Fjord Cat' også gøres klar og sættes i fart mellem Hirtshals og Kristiansand, mens gamle 'Bergensfjord' fortsat sejler sin gamle rute.

-Vi har godt nok belastet vores besætninger til det yderste. Af og til har vi ikke kunnet planlægge mere end fem minutter frem, og jeg erkender, at det en gang imellem har været meget ustruktureret. Men det har de taget pænt og det skal de virkelig have stor ros for, siger Berit Møller Iversen og tilføjer:

-De "gamle" medarbejdere er bare så vigtige i hele den her proces.

Hun beskriver situationen pt. som en slags vakuum. -Vi venter bare på, at den første nye cruisefærg bliver klar. De

Vokseværk hos
Fjord Line

-Hvis jeg skal være helt ærlig, så vidste vi ikke, hvad vi gik ind til, da vi for halvandet år siden traf den beslutning, erkender Berit Møller Iversen, HR chef hos Fjord Line. -Men jeg er slet ikke i tvivl om, at det var det rigtige valg, selv om det har været en meget stor mundfuld, tilføjer hun. -Det, vi kalder 'Fjordline-ånden', er helt speciel for os, og den vil vi bibeholde. Ingen kender den ånd bedre end vore besætninger. Derfor er de også centrale i både ansættelsesforløb og i oplæring af alle de nye kolleger, uddyber Berit Møller Iversen.

Ros til medarbejderne

Ansættelsesforløbet, der indledtes med stillingsopslag omkring årsskiftet, har været et meget omfattende projekt. Et rekrutteringsbureau tænkte de overordnede tanker - sammen med rederiet - og udstyrede herefter rederiets medarbejdere med de redskaber, der var



"De gamle" medarbejdere er helt centrale i Fjord Line i den omfattende udvidelse, som rederiet er i gang med, understreger HR-chef Berit Møller Iversen. 'Stavangerfjord' skulle oprindeligt have været i drift her sidst i maj, men indsættelsen af cruisefergen er udsat til 14. juli.

Illustration: Fjord Line

-Det er vist også her, at 'Fjordline-ånden' kommer ind over. Vi skal dæl'me vise dem, at vi kan, tilføjer hun.

Uvurderlig sideeffekt

At rederiet selv har forestået ansættelsesprojektet har ifølge HR-chefen givet en helt uvurderlig sideeffekt.

-Der er opstået en helt ny forståelse mellem sø og land gennem hele den her proces. Det er så ufatteligt meget værd, slår hun fast.

At vokse til mere end dobbelt størrelse i løbet af så kort tid, som det er tilfældet for Fjord Line, kræver også revidering og opdatering af en række interne politikker.

-Vi går fra at være en lille familie til at være en meget stor familie på meget kort tid. For eksempel har mange vigtige politikker aldrig været nedskrevet. Det er de altså nødt til at være, når vi bliver så mange. Sådan er der nogle ting, vi har kigget på. Men vi har forsøgt at begrænse os til kun at kigge på det allermest nødvendige, siger Berit Møller Iversen.

Udvidelsen betyder også, at medarbejderne må indstille sig på, at det ikke er tilstrækkeligt at præsentere sig med fornavn, når de ringer til kontoret.

-Vi har været på fornavn med alle og medarbejdernumrene har været ret sekundære. Det bliver en udfordring for HR-afdelingen at kende alle med så mange nye på én gang. Men vi vil gøre, hvad vi kan for at bibeholde personligheden - det fortsat at kende alle ansatte, siger hun.

Forude venter endnu en ansættelsesrunde når nybygning nummer to, 'Bergensfjord', bliver klar til indsættelse.

-Det er kun 100 denne gang, vi skal have ansat. Det er 'piece-of-cake', bemærker hun med glimt i øjet.

skal bibeholdes



HR-chef Berit Møller Iversen, Fjord Line.

fleste synes også det er spændende, den store udvidelse vi er i gang med, selv om det er nervepirrende, siger hun.

Hylder forskelligheden

Alle nyansatte i Fjord Line stifter bekendtskab med rederiets JA-service program.

-Det er et kursus, der omhandler, hvordan vi opfører os, hvordan vi hylder forskellighederne, vores no-blame kultur og det grundlæggende i rederiet, hvor vi behandler hinanden godt, refererer Berit

Møller Iversen og fortsætter:

-Vi har prioriteret højt at få alle typer ansat. Servicebranchen vil typisk indeholde mange af den samme type. Men vi gør rigtig meget for at få så vidt forskellige mennesketyper som muligt ansat. Vi tror på, at der i forskelligheden er grobund for udvikling.

Kurserne kører Fjord Line selv.

-Vi er uddannet til at køre kurserne, og der er jo ingen, der har fortalt os, at vi ikke skal kunne, smiler Berit Møller Iversen.

Sammen med otte kolleger fra besætningerne har Michael Mathiesen haft en central rolle i rekrutteringen af rederiets 200 nye medarbejdere. Halvanden måned har således stået i ansættelsernes tegn. Det har været både udfordrende og lærerigt. Samtidig har det været hårdt at være den, der skulle træffe et valg, der for den enkelte har store konsekvenser.



At være en del af ansættelsesgruppen har været et lærerigt forløb for Michael Mathiesen, der selv begyndte i Fjord Line som skyller i 2006.

15-25 ansættelsessamtaler om dagen

Vokseværk hos
Fjord Line

Ansættelsesprojektet er i denne omgang afsluttet for Michael Mathiesen, og han er godt i gang med jobbet som Food & Beverage Manager på 'Fjord Cat', der indledte sæsonen 16. maj.

Managerjobbet er helt nyt for den nu forhenværende kok og køkkensupervisor. Helt nyt har det også været for ham at være centralt placeret i en så omfattende udvidelse af medarbejderstaben, som den Fjord Line er i gang med.

-Jeg synes, at vi var godt forberedte og godt klædt på til opgaven. Men det var

hårdt at være den, der afgjorde om det menneske, der sad overfor, fik det job, som vedkommende bare så gerne ville have.

Høje krav til ansøgerne

Processen indledtes med møder, hvor ansættelsesgruppen fra besætningerne blev introduceret til rekrutteringsværktøjer af et konsulentfirma, og fremgangsmåden blev grundigt diskuteret internt i gruppen og med rederiets ledelse.

-Vi nåede efter mange diskussioner frem til, hvilke krav, de nye medarbejdere skulle opfylde. Der er virkelig blevet vendt mange ting som for eksempel holdningen til tatoveringer og piercinger. Kunne vi for eksempel stille krav til de nye, som nogle ansatte ikke kan leve op til, eksemplificerer

Michael Mathiesen og fortsætter:

-Vi stiller høje krav. Og det betød, at ellers gode folk blev sorteret fra. Det i sig selv var en udfordring for os at håndtere.

Efter en grovsortering af de op mod 7.000 ansøgninger ringede vi de resterende op for et kort telefoninterview.

Fra skyller til manager

37-årige Michael Mathiesens egen historik i Fjord Line går tilbage til 2006, hvor han begyndte som skyller. Han kom den gang fra et job som kok i rederiet Esvagt, hvor tørnerne med 4 uger ude passede meget dårligt med en helt ny tilværelse som far til tvillingedrenge.

Så gik det bedre med to uger ude, som i Fjord Line. Efter en uge i skylleriet fik han fast job som kok.

Tillidsmand

Som menig kok involverede han sig hurtigt i fagforeningsarbejde og blev i 2007/2008 tillidsmand for de menige i cateringafdelingen i Dansk Metals

Maritime Afdeling. Dels for at udfordre sig selv og dels for at gøre et stykke arbejde for sine kolleger. Et spirende samarbejde mellem rederiet og fagforeningen udviklede sig til hans store tilfredshed.

Efter fire år som menig kok blev han forfremmet til supervisor. Også på det niveau påtog han sig tillidsmandshvervet, ligesom han i dag er medlem af DMMA's branchegruppe for catering.

Som nævnt andet steds i artiklen har Michael Mathiesen nu taget endnu et skridt på karrierestigen og er Food & Beverage Manager.

Jeg er blevet bidt af det

22-årige Ditte Kvist Nielsen er efter de første par udmønstringer slet ikke i tvivl om, at jobbet som receptionist i Fjord Line bare er hende. -Jeg er bange for, at jeg er blevet bidt af det. Lige nu kan jeg slet ikke forestille mig et 7-15 job i land, smiler hun.



Ditte Kvist Nielsen er imponeret over, hvor godt hun som helt uerfaren til søs er blevet taget imod om bord på 'Bergens-fjord', hvor hun påmønstrede første gang først i april.

Ditte Kvist Nielsen var ind til starten af april 100 procent landkrabbe. Hun afsluttede i januar sin receptionist-uddannelse på Radisson Blu Hotel i Aalborg, og havde umiddelbart bag efter fået job i receptionen i et bowlingcenter, tilknyttet et feriecenter. Et job hun var helt ny i, da hun sendte sin ansøgning til Fjord Line.

-Jeg har hele tiden vidst, at jeg ville

prøve noget andet og havde overvejet måske at flyve som stewardesse, da Fjord Line begyndte at søge, fortæller hun og tilføjer:

-Jeg havde ingen erfaring fra at sejle overhovedet. Faktisk har jeg aldrig været vild med at sejle, men jeg har altid haft mod på at prøve noget nyt.

Hun blev kort tid efter afsendelse af ansøgningen kontaktet, gennemgik tests

og samtaler og var blandt de ansøgere, der blev samlet til et direkte møde over en hel dag, hvor der var flere samtaler og gruppeopgaver.

-Jeg syntes bare, det var helt fantastisk at være kommet så langt i ansættelsesforløbet, og jeg var meget spændt på dagen, fortæller hun.

> fortsætter side 16

Tæt på at få telefonitis

Medarbejdergruppen var under telefoninterviewene indkvarteret på hotel i Hirtshals, og der blev ringet fra kl. 8 om morgenen i 10-12 timer hver dag. 15-25 samtaler på en dag, kunne det blive til.

-Jeg var tæt på at få telefonitis, smiler han og fortsætter:

-Men det var sjovt. Jeg har aldrig ringet så meget rundt i hele verden. Der var ansøgere, der befandt sig i Thailand, Canada, Grønland, Norge og Sverige for eksempel.

Konkrete spørgsmål til ansøgernes skolegang, fritidsbeskæftigelse, prioritering af opgaver og afklaring af deres referencer indgik i interviewene.

Sådan gik to uger.

Efter en vurdering blev de første afslag herefter sendt. De resterende blev inddelt i to grupper: de, der helt sikkert gik videre og de, der måske kunne komme i betragtning.

Næste step var 'Assessment Day', hvor 200 ansøgere fordelt over flere

dage deltog i et heldags program. En af dagene forestod Michael Mathiesen som tovholder.

Programmet alle dage bestod af gruppeopgaver for ansøgerne og personlige samtaler.

-Kompetencer og egenskaber hos den enkelte ansøger var det vigtigste. Alder for eksempel kiggede vi slet ikke på, fortæller han.

-Det var også vigtigt at fortælle ansøgerne, at det at sejle lige så meget er en livsstil som et arbejde, bemærker han.

Afviklingen af dagene gik over al forventning, selv om der hele tiden var et kaos af aftaler at holde styr på.

Enormt skulderklap til os herude

-HR-afdelingen har stået på hovedet for os. De har serviceret os på alle mulige og umulige måder, fortæller Michael Mathiesen. -Jeg ser det også som et enormt skulderklap til os herude, at ledelsen har vist os den tillid. Det er da en kæmpe tilfredsstillelse nu at se de første mange

nye medarbejdere i fuld sving - at se, at vores arbejde har båret frugt, siger han og fortsætter:

-Som medarbejder er man da også stolt af at være en del af det, som Fjord Line er i gang med - at være med til at skrive historie på både den ene og den anden måde. At skulle ansætte så mange på en gang og så gøre det på den måde, som rederiet har valgt, det hører til sjældenhederne.

Michael Mathiesen er ligesom alle sine kolleger spændt på, hvordan det hele kommer til at gå.

Som Food & Beverage Manager på hurtigfærgeren 'Fjord Cat' har Michael Mathiesen allerede flere af de nye ansatte under sin ledelse.

-Vi står alle midt i en enorm udfordring med at udvikle personalet og sikre, at 'Fjordline-ånden' kommer med og bibeholdes i det her meget store projekt, understreger han.

Tiden flyver af sted, synes Ditte Kvist Nielsen. Inden hun får set sig om, er de to uger ude om bord forsvundet.

... bidt af det

> fortsat fra side 15

Fra det øjeblik, hvor hun havde sendt sin ansøgning og hele vejen gennem ansættelsesproceduren overvejede hun grundigt, om det nu også var det, hun ville.

-Jeg bor sammen med min kæreste, og vi snakkede jo om, hvordan det ville være at undvære hinanden i op til to uger ad gangen, fortæller hun og fortsætter:

-Men vi var også enige om, at hvis ikke vores forhold kan holde til det, så ville det alligevel ikke kunne holde.

-Jeg tror altså også, at man senere i livet vil fortryde, hvis ikke man gjorde noget - hvis ikke man prøvede noget, når chancen var der, tilføjer hun eftertænksomt.

Efter den lange ansættelsesdag ventede hun bare spændt på besked.

-Jeg følte jo, at det var helt fantastisk, at jeg var kommet så langt i forløbet. Tænk, der lå 7.000 ansøgninger og så var jeg blandt én af dem, der var kommet så langt. Det var da helt utroligt, syntes jeg. Glæden blev endnu større, da hun så modtog endelig besked og fik tilbudt job.

Taget godt imod

Pludselig gik det stærkt. Først i april påmønstrede hun 'Bergensfjord' i Hirtshals for oplæring.

På hjemmefronten var den nye tilværelse gennemdiskuteret og endevendt.

-Min kæreste og jeg er helt afklarede med, at jeg er væk i to uger. Når jeg så er hjemme, så har jeg jo helt fri. Det giver mange andre muligheder end et normalt landjob, siger Ditte Kvist Nielsen.

Livet til søs havde hun meget begrænset kendskab til.

-Jeg havde nogle forventninger til at skulle møde rigtig mange mennesker.



De forventninger er til fulde indfriet. Jeg blev bare taget så godt imod om bord, og jeg må indrømme, at jeg stortrives. Vi er som en stor familie og er socialt meget sammen, siger hun.

Til gengæld blev hun overrasket over forholdene om bord. Hun havde slet ikke forestillet sig, at mandskabet har et helt dæk for sig selv og at besætningen har sin egen messe. Og i dag - med erfaring fra de første udmønstre - indrømmer hun leende, at hun den første gang havde tøj med til sådan cirka tyve dage - mindst.

-Jeg ved da ikke, hvad jeg havde forestillet mig. Jeg havde ikke tænkt på, at der sikkert var vaskemaskiner om bord, bemærker hun.

To uger er ingen tid

Tiden om bord flyver af sted, synes hun. De to uger ude fordufter som dug for solen.

-Der sker bare så mange ting. Godt nok er jeg uddannet i en reception, men alle rutinerne her om bord har jeg jo skullet lære. Der har været meget nyt for mig at sætte mig ind i, fortæller hun.

Hun er imponeret over den måde, hun er blevet taget imod i både rederiet og om bord.

-Om bord har de bare været rigtig gode til at tage imod nye folk. Jeg har følt mig så velkommen. Det har selvfølgelig stor betydning for alt det, jeg har skullet lære. Det er bare gået rigtig godt. Alle hjælper hinanden og jeg er imponeret over, hvor gode alle er til at lære fra sig, lyder Ditte Kvist Nielsens konklusion.

-Man får også lynhurtigt ansvar. Det

betyder virkelig meget, for man får bare lyst til at tage endnu mere ansvar. Og jeg oplever, at der hele vejen igennem er sådan en positiv og glad ånd, påpeger hun.

Søsygen i afgang

-Det vigtigste for mig er nok, at jeg er glad. Og det er jeg. Jeg synes også, at jeg med rederiets kurser er klædt godt på. For eksempel har JA-Service kurset været både lærerigt og god forberedelse, siger Ditte Kvist Nielsen med henvisning til kurset, der omfatter samarbejde, at være tæt på andre i dagligdagen i både arbejde og fritid - blandt meget andet.

Én ting, som der ikke findes hverken kurser eller mirakelkure imod er søsygen.

-Jeg har været så søsyg. Især i begyndelsen. Jeg var virkelig, virkelig dårlig og jeg var da bange for at få stemplet som uduelig. Men også her fik jeg bare opbakning af kollegerne, der afløste, når jeg ikke kunne mere, smiler hun.

Søsygens kvaler til trods, er der ikke den mindske slinger i valsen for Ditte Kvist Nielsen.

-Jeg har et helt fantastisk job, slår hun fast og tilføjer med et stort smil:

-Og søsygen, den siger de forsvinder, når man først bliver rigtig vant til at sejle. Det er sådan set allerede bedre.

Indtil videre er hun ansat indtil september.

-Men jeg håber på, at jeg gør det hele så godt, så jeg bliver fastansat og kan blive her også efter 1. september. For jeg er rent ud sagt blevet helt bidt af det her.

Tilstrømningen til Feggesundoverfarten efter indsættelsen af den nye færge er kommet bag på alle.



Feggesundfærgen Alle er glade

Antallet af passagerer, lastbiler og biler er tredoblet siden den nye Feggesundfærge sidst i oktober blev sat ind på forbindelsen mellem Mors og Thy i det nordvestjyske. Og mandskabsfaciliteterne om bord er i top, så der er mange gode grunde til, at overfartslederen kort og godt konstaterer, at alle er glade.

Det var et tigerspring ind i nutiden for overfarten, da den nye Feggesundfærge sidst i oktober afløste den 55-årige færge 'Sallingsund'. Den gamle træfærge havde plads til 12 personbiler. Det vil sige, at kun ét lastvognstog kunne sejles over ad gangen.

Overfarten er en såkaldt genvej. Bilister sparer 65 km ved at tage færgen mellem Mors og Thy og overfarten ligger midt mellem virksomheder og store landbrug.

Det sætter sit præg på vogndækket, hvor der med den nye færge er plads til tre lastbiler om nødvendigt.

Effektive rabatkort

Pendlerkort, der giver 40 pct. rabat på overfarten, har gjort sit til at øge trafikken. Rabatkortene blev en mulighed, da der parallelt med færgeindsættelsen blev lanceret et nyt billetsystem. Rabatkortene er samtidig en lettelse under

billetteringen. Kunden køber for 600 kr. et kort, hvor der i forvejen er lagt for 1000 kr. "overfart" på. Og ved billettering køres kortet med magnetstriben blot gennem billetteringsmaskinen.

Godt 750 kort var ved CO-Søfarts besøg om bord først i maj solgt.

-Det fungerer bare rigtig godt, konkluderer overfartsleder Poul Erik Pedersen.

Den nye digitale verden omfatter også direkte overførsel af passagertal til land fra færgebilletteringen. Pen og papir har de dog valgt at beholde om bord på dækskontoret, hvor de til internt brug fører statistikker over de overførte passagerer, biler og lastbiler.

Og kurverne er kun gået én vej, siden 'Feggesund', som den nye færge hedder, overtog sejladsen.

-Ingen var i tvivl om, at den nye færge ville øge antallet af overførsler. Men ingen havde forventet, at det ville være i

det her tempo, siger Poul Erik Pedersen og fortsætter:

-De første uger efter indsættelsen gik det stærkt fremad. Vi tænkte, at det nok skyldtes nyhedens interesse, men tilstrømningen er bare fortsat.

Det tager kun fem minutter

Færgeforbindelsen drives af interessentskabet Mors-Thy Færefart, der er etableret af Thisted Kommune og Morsø Kommune. Interessentskabet står også bag overfarten på Næssund mellem Thy og den sydlige ende af Mors.

På Feggesund er overfartstiden kun fem minutter. På dækket skal styrmand Niels-Peter Nielsen rubbe neglene for at nå billetteringen mellem afgang og ankomst.

Med transport af levende dyr kræver det indimellem også, at dækket skal spules. Om mandagen er det fast, at vognmændene transporterer smågrise nord på - fra Mors til Thy. I modsat retning - fra Thy til Mors - er det til gengæld søer, der er om bord i dyretransporterne.

Fra den landlige afdeling er også markredskaber og traktorer gæster på dækket, idet landmænd i området har jord på begge sider af sundet.

> fortsætter side 18

... alle er glade

> fortsat fra side 17

Som på andre genvejsoverfarter er også pendlere, der bor på den ene side af sundet og arbejder på den anden, blandt kunderne.

I runde tal fragter 'Feggesund' dagligt 25-30 lastbiler og ca. 200 personbiler over.

Den nye færge er en effektiv transportmaskine. Uhindret kører bilerne om bord i den ene ende og i land fem minutter senere i den anden ende.

Seks mand fordelt på tre hold

Den samlede bemanning udgøres af seks mand, hvoraf overfartslederen er den ene. Poul Erik Pedersen har 240 timer til hjemmearbejde, hvor han varetager administrationen.

Mens det var tilstrækkeligt at have papirer som bedstemand for at sejle den gamle færge, skal der kystskip-pereksamen og papirer som styrmand af 4. grad til på den nye. De, der manglede de nødvendige papirer, har på skift været på skolebænken. Lige nu er én således i gang.

-Det er planen, at alle ansatte skal kunne sejle færgen. Men indtil videre er det sådan, at én mand er på broen fast og én er på dækket, siger Poul Erik Pedersen.

De seks mand er fordelt på tre hold, dog således at der indbyrdes på holdene skiftes mellem makkerne.

-Det har den fordel, at vi alle kender hinanden og snakker sammen, uddyber Poul Erik Pedersen.

Med de seks mand fordelt på tre hold er tørrerne om vinteren fordelt, så to mand er på arbejde to dage, hvor de sejler fra morgen til aften, hvorefter de har fire dage fri.



Den nye teknik om bord har krævet tilvænning erkender skibsfører Hugo Vestergaard.

Overfartsleder Poul Erik Pedersen indgår også i tørreren om bord, mens 240 timer årligt er afsat til administration.



Om sommeren, hvor sejladsen først slutter kl. 22 er der holdskifte kl. 14.

Nemt at tiltrække medarbejdere

Som på andre færgeoverfarter er gennemsnitsalderen blandt de ansatte i den øvre ende - eller rettere var. Med to nyansættelser er den kommet ned på ca. 50 år.

Poul Erik Pedersen er ligesom skibsfører Hugo Vestergaard på broen 59 år.

Nyansatte Niels-Peter Nielsen på dækket trækker med sine kun 36 år gennemsnitsalderen ned. Den unge alder til trods har han en bred maritim baggrund, der indledtes i fiskeriet. Efter en omskoling med sætteskippereksamen på Skagen Skipperskole har han været omkring 'Crown of Scandinavia' som skibsmekaniker og senere i Svendborg Bugser som overstyrmand - blandt andet.

Ifølge overfartsleder Poul Erik Pedersen er det nemt at rekruttere til

medarbejderstaben. Men han lægger ikke skjul på, at de om bord foretrækker folk med baggrund i fiskeriet.

-Ja, det er da helt sikkert, bekræfter Hugo Vestergaard, mens han gør klar til afgang endnu en gang.

-Fiskere er vant til at arbejde længe og så er der ikke så meget brok med dem, uddyber Hugo Vestergaard og tilføjer med et glimt i øjet:

-Folk fra handelsflåden kan være vældig utilfredse med al ting. Det er der ikke så meget af med dem fra fiskeriet.

Manøremæssig udfordring

Hugo Vestergaard demonstrerer det tekniske grej på broen, hvor touchskærme fortæller alt om alle tekniske systemer om bord.

-Det er f... smart. Men jeg var godt nok ked af det i starten, indrømmer han. Udstyret på broen på den gamle færge bestod groft sagt af en omstyring og et ror.

Flere billeder fra 'Feggesund'
på www.co-sea.dk



En dyretransport med smågrise har efterladt et par visitkort på dækket, og styrmand Niels-Peter Nielsen må have fat i spuleslangen, inden nye kunder kører om bord.

Nu er der skærme, trykknapper, fjernbetjener og manøvrehandtag til hver af de to azimutpropellere.

Det hele findes i dobbeltudgave fordelt på broens for- og agterkant.

Det har krævet en hel del tilvænning at skifte fra den gamle til den nye færge. Det tekniske er én ting. Den anden er skibets størrelse.

Med det større skrog, større lasteevne og større overflade over vandet til vinden at få fat i, er manøvreegenskaberne helt anderledes.

Og under vandoverfladen gør stærk strøm sit til at holde skibsføreren beskæftiget.

-Det er de færreste, der lige tænker over, hvor stærk strømmen kan være her, men jeg kan love for, at den er skrap til tider, bemærker Hugo Vestergaard. Vejret skal dog virkelig vise tænder,

inden 'Feggesund' må ligge stille. Storm fra nordøst er ikke godt. Og det er sket et par gange i løbet af vinteren, at færgen måtte holde en pause et par timer, til det værste drev over.

Men det er ifølge overfartslederen for intet at regne sammenlignet med tidligere.

Med tre lastbiler om bord indleder 'Feggesund' turen mod Mors. Et lastvognstog med muslinger, et andet med majs og et tredje i form af tankvogne med brændstof gled let om bord sammen med en enkelt personbil.

Nærmest sidelæns på grund af den stærke strøm nærmer færgen sig færgeljet. Og den tunge last gør, at der manøvreres med forsigtighed. De to Scania-motorer i maskinrummet på hver 500 hk. arbejder på højtryk.

Chaufførerne når gerne en tur op på

broen for at udveksle det sidste nye, inden de igen skal bag rattet.

Også de er glade for de nye tider på den nye færge. Kaffemaskinen i mandsskabsmessen er et hit.

-Det koster lidt i kaffe, men vi betragter det som en del af servicen. Og det er populært, smiler overfartsleder Poul Erik Pedersen.

Populære mandskabsfaciliteter

Faciliteterne i messen med et fuldt udstyret køkken med mikrobølgeovn, køleskab, kaffemaskine og kogeplader er et helt kapitel for sig. Og køkkengrejet er de første måneder blevet brugt flittigt. Bare det at kunne varme maden, har været et positivt gode.

-Ja, de første tre måneder fik vi pølser hver dag, bemærker Hugo Vestergaard smilende.

Gode forbindelser til producenten af Gølpølser sikrede leverancen. Men selv gode, lokale pølser kan efter nogle måneder på menuen trænge til variation - trods alt. Så for tiden er det den medbragte mad hjemmefra, der varmes.

Mandskabsfaciliteterne om bord i form af et fuldt udstyret køkken er populære. Blandt lastvognschaufførerne er især kaffemaskinen et hit. Kortere ventetid og bedre service om bord på den nye færge har betydet at kunderne er strømmet til siden indsættelsen i oktober.



Fem skibe i tre rederier besøgt

Af Barno Jensen, rejsesekretær CO-Søfart

Siden det seneste fagblad forlod trykken, har undertegnede været på skibsbesøg på Fjord Lines 'Bergensfjord', DFDS' 'Pearl Seaways' og 'Crown Seaways' samt Samsøfærgerne 'Kyholm' og 'Kanhave'.

Ligeså forskellige som ruterne, besætningen, passagererne og skibene er, er også de ting, som rører sig om bord.

På Nordsøen hos Fjord Line er det "stille før storm" – selvom det ikke er et mundheld, man spørger med på de kanter – hvor spændingen og forventningerne til de to nye færgers ankomst sitrer i hver en afkrog.

Rutinerede søfolk og 'grønskollinger' er alle på vej mod en ny start og ingen kan forudse alt, hvor end man gerne ville. Planlægning og klargøring stod øverst på dagsordenen i alle led under min medsejlad.

DFDS' Oslo-både glider mellem den danske og den norske hovedstad i det velkendte mønster, og der er hver sæson mange nye ansigter i besætningen. De seneste år har tendensen dog været, at folk bliver længere.

Målet for en af medsejladserne var 'Kanhave', der sejler mellem Samsø og Jylland. Billeder fra medsejladserne ligger på CO-Søfarts Facebookside og på hjemmesiden.



På Samsø er det opbrydningstider, da kommunen overtager driften af Jyllands-ruten, Sælvig – Hou, med alt hvad det indebærer af forandringer og nye tiltag. Sjællands-ruten, Kolby Kaas – Kalundborg, er i skrivende stund i udbud for en 10-årig periode. Så her kommer også til at ske en hel del i nærmeste fremtid.

Holdninger og fordomme diskuteres

Ens for alle er, at CO-Søfarts tilstedeværelse er populært og velkomment. Mange misforståelser om hvad fagforening og A-kasse er for nogen størrelser – og ikke mindst hvad det koster – bliver ryddet af vejen.

Holdninger og fordomme bliver berørt og respekteret, hvilket udløser sænkede parader og afslappet dialog.

Den heftige forårsaktivitet er en del af strategien om at besøge hvert skib to gange årligt, og anden halvleg af den plan afvikles i efteråret.



Paellaen skal hverken koge eller stege. Til gengæld er der frit spil for fantasien, når det gælder de specielle ingredienser.

Paella me

Et af mine klareste minder fra min første rejse til Sydfrankrig er en pande. En paellapande. Jeg var ni, og familien var på sommerbilferie i en tætpakket Volvo, der blev tungere og tungere i takt med, vi passerede de franske vindistrikter.

Jeg mødte panden i byen Arles, hvor vi gjorde ophold et par dage. Her fik vi etableret en lille tradition. Hver aften, mens min mor gjorde sig klar til at tage ud at spise, gik min far, min storebror og jeg i forvejen ned på byens centrale plads, der var spækket med caféer, restauranter og mennesker, der skulle nyde en aperitif i aftensolen. I den ene ende af pladsen fik vi hurtigt udset os et stamsted, hvor min far fik en Pastis (den provençalske drik, der smager af anis og lakrids), mens min bror og ikke mindst jeg på tæt hold kunne følge, hvordan etablerementets kok lavede mad udenfor i en kæmpe pande med høj kant. Den har mindst haft en diameter på en meter og stod over et kæmpe gasblus.

Spændende for en madglad dreng

I løbet af en lille time fik kokken kreeret en ret med ris, skaldyr og kylling, og en hel masse mere, som blev kastet ned i panden og blandet med en gigantisk hulske. Jeg fik at vide, at retten hed paella.

Det var en meget spændende proces at følge med i for sådan en lille madglad dreng, og den sidste aften i Arles, fik vi lov at smage det. Det smagte vidunderligt. Efter denne oplevelse har retten altid bragt mig tilbage til den provençalske sommerluft, krydret med pastis og den daglige opførelse af kampen mellem kokken og panden.



d pastis

Paella 8 personer

200 gram rå chorizopølse
8 kyllingelår (delt i over-og underlår)
3 løg
6 fed hvidløg
1 gram safran
5 dl risottoris eller hvad der haves
800 gram blåmuslinger
300 gram rå tigerrejer
4 cl pastis + 4 til kokken
½ flaske hvidvin
Ca. 1 liter bouillon
500 gram grønne bønner el. frosne ærter
3 røde peberfrugter
Et bundt persille
Paprika, salt peber
Olivenolie
Saft og skal af en økocitron
+ evt. et par ekstra til servering.

Siden har jeg fundet ud af, at retten ikke er fransk, men spansk – endda den spanske nationalret. Eller rettere: det er noget, vi tror, for den spanske nation er en sammensmeltning af meget forskellige regioner, der indbyrdes ikke kan fordrage hverandre, og som har hver deres distinkte køkkentradition. De ville aldrig kunne enes om én ret. For spanierne forbindes paella med byen Valencia ved den catalanske middelhavskyst.

Retten fortæller dog også en fortælling om den iberiske halvøes historie, som indtil midten af 1500-tallet halvvejs op var styret af maurerne, der kom fra



- 1 Hak løg og hvidløg. Skær pølsen i skiver. Vend kyllingestykkerne i paprika + salt, peber.
- 2 Varm panden godt op. Imens skænkes en generøs pastis til kokken med is og vand. Det hjælper med til at bevare overblikket.
- 3 Kom en god sjat olivenolie i panden og i med pølsen.
- 4 Når den er stegt sprød, tages den op og erstattes af kyllingestykkerne. Steg dem for jævn varme ca. 10 minutter, så de brunes godt over det hele. Så i med løg og hvidløg. Lad det simre lidt og i med ris, citron, vin, pastis og halvdelen af bouillon. Nu tilføjes de dyre safrantråde, hvis der er midler til det.
- 5 Bland det godt, og lad det simre videre for jævn varme i ca. 25 min. Rør jævnligt og spæd med bouillon efterhånden, som retten tørrer ud. Mængden af bouillon afhænger af ristypen. Husk også at sørge for, at kokken ikke tørrer ud.
- 6 Skyl muslingerne, kassér de åbne. Skær bønner og rød peber i mindre stykker. Hak persille.
- 7 Når risen og kyllingestykkerne er næsten møre kommes muslingerne i. Når de har åbnet sig tilsæt rejer, bønner og rød peber.
- 8 Efter et par minutter servér med persille, citron, chorizopølse og masser af god, kold hvidvin.

Nordafrika medbringende ikke bare koranen, men også risen. Sidstnævnte fik lov at blive - også efter de sabelsvingende muslimer var fordrevet. En anden orientalsk ingrediens, som er en vigtig del af paellaen, er safran eller "det røde kokain", som det kaldes grundet den høje kilopris. Disse to ingredienser – og nogle udelader safran pga. prisen – er de eneste, der er nogenlunde enighed om, i de utallige paellaopskrifter.

Det særlige ved paella er, at den skal laves i en paellapande, da den hverken skal koge eller stege og hverken have konsistens som en risotto eller stegte ris, men en mellemting. Har man ikke en

paellapande, så fortvivl ikke, men find en stor pande eller sautépande eller brug evt. to. Det skal nok gå. Det andet, der er vigtigt, er, at man improviserer og bruger, hvad man har, eller hvad man har lyst til. Således kan man frit komponere videre på opskriften.

I min version har jeg indføjet et lille dryp pastis, det er ganske uortodoks, men passer godt til blandingen af fisk og kylling - og ikke mindst bringer det minder om min barndoms sommeraftener i Arles, hvor jeg første gang mødte paellapanden.



Maleri af G. Webster af Fort Christiansborg, ca. år 1800

Fra M/S Museet for Søfart

Et fort på Guldkysten

Christiansborg fylder meget i danske medier, men navnet har også en anden betydning. Christiansborg var det vigtigste danske slavefort på Guldkysten i Afrika. Hertil sejlede store sejlskibe fra Danmark, lastet med handelsvarer som geværer, brændevin og indisk bomuld. I mørke og varme celler blev slavebundne afrikanere fra nær og fjern samlet til en lang ventetid. Når de danske købmænd havde samlet nok slaver sammen, blev de afsendt med skib til De Vestindiske Øer. Her ventede en hård og kort tilværelse med arbejde på plantager, der producerede sukker, tobak og kaffe. -Slavehandel er en vigtig del af vores historie, som ikke må glemmes, udtaler museumsinspektør Benjamin Asmussen fra M/S Museet for Søfart og fortsætter:

-Historien om hvordan mennesker behandlede hinanden i fortiden skal fortælles på ny til hver generation. I det nye museum fortæller vi historien om de over 90.000 afrikanske slaver, som danske skibe transporterede over Atlanten. Historien sætter vi i sammenhæng med det globale handelsnetværk i 1700-tallet, som købmændene fra de danske kongers riger deltog aktivt i.

Læs mere på www.mfs.dk

Museet for Søfart åbner 29. juni

Den 29. juni åbner et helt nyt museum for dansk søfart under jorden omkring den gamle tørdok i Helsingør. M/S Museet for Søfart hed tidligere Handels- og Søfartsmuseet på Kronborg.



70 år

Metal Søfarts formand gennem 11 år, Niels-Jørgen Hilstrøm fylder den 6. juni 70 år.

Niels-Jørgen er uddannet smed og fik tidligt interesse for fagligt arbejde. Han har haft en lang karriere i den danske fagbevægelse og bestridt mange tillidserv. Efter at have været oplysningssekretær i Dansk Metal kom Niels-Jørgen til LO, hvor han blev leder af LO's uddannelsessekretariat og arbejdsmiljøafdeling. I 1994 kom Niels-Jørgen tilbage til Dansk Metal og blev en engageret formand for Metal Søfart, samt bestred mange tillidsposter bl.a. formand for Søfartens Arbejdsmiljøråd, Frederikshavns Søfartsskole & Skoleskibet Danmark indtil pensioneringen i 2005. Niels-Jørgen er stadig formand for Nordea Iværksætterfond. Man kan ikke sige Niels-Jørgen uden at sige musik, Niels-Jørgen er en dygtig jazzpianist og virker også som korleder. Niels-Jørgen er i ordets bedste forstand en god kammerat, som med grundighed, faglig dygtighed og ikke mindst medmenneskelighed turde at gå forrest og tage kampen for de, som han repræsenterede fagligt eller er hans kammerater.

Arrangement

DMMA
Dæk og Maskine

Region Hovedstaden
Klub 8

Formand Hans C. Rossen
tlf. 46 15 20 49 • rossen7@msn.com

Skovtur til Dyrehavsbakken

Onsdag 19. juni kl. 13.00

Mødested S-togsstationen i Klampenborg

For klub 8's medlemmer vil der blive en lille skovtur onsdag 19. juni. Vi mødes på Klampenborg S-togsstation kl. 13. Derfra bevæger vi os til "Dyrehavsbakken", hvor vi kan få en bid brød og slukket tørsten på et af traktørstederne blandt de mange forlystelser.



En rigtig god sommer
Rossen / Helmut

Nyt om navne

Jubilæer og fødselsdage for perioden 21. juni - 5. september 2013

Dansk Metals Maritime Afdeling Catering

Fødselsdage

50 år

Lone Jensen, Strandbygade 88, 3.th., 6700 Esbjerg, 23. juni
Kim Ostenfeld, Rimmens alle 54, 9900 Frederikshavn, 5. juli
Laila Gunlev, Søltvej 32, 5772 Kværndrup, 7. juli
Lynne Jessie Macfarlane, 33 New Street, KA1 4JZ Ayrshire, Scotland, 8. juli
Jane Frilev Hansen, Markedsgade 8, 2.th., 8600 Silkeborg, 15. august

60 år

Tomas Gärdnert, Strandkär 10, 44491 Stenungsund, 4. juli
Connie Nielsen Ikast, Nørregade 18, 1.th., 9850 Hirtshals, 14. juli
Jytte Melin, Kaasen 14, 8305 Samsø, 19. juli
Ivan Nielsen, Vinkelvej 8 A, Assentoft, 8960 Randers SØ, 29. juli

65 år

Per Bjarne Kristiansen, Fuglesangs Alle 126, 8210 Århus V, 3. juli
Jørn Hansen Busch, Sandflugtsvej 7, 3700 Rønne, 1. august

70 år

Mogens Lindholt Callesen, Tulipanvej 5, 6800 Varde, 27. juli
Inge Kristine Rasmussen, Heibergsgade 14, 1.tv., 1056 København K, 29. juli
Finn Erik Lund, Dr. Kabells Vej 24, 3700 Rønne, 30. juli
Preben Peter Nielsen, Nygade 15, 4.th., 4800 Nykøbing F., 8. august
Poul Erik Hansen, Nørre Alle 40, Strib, 5500 Middelfart, 12. august

75 år

Benny Angelo Snydsstrup, Dyssevænget 39, 3300 Frederiksværk, 26. juni
Else Pedersen, Classensgade 3 A, 2.th., 2100 København Ø, 24. august

95 år

Johannes Pedersen, Spangsbjerg Møllevej 18 L, st., 6715 Esbjerg N, 17. juli

Jubilæum

25 år

Niels Hanghøj Sørensen, 27. juni som medlem af foreningen
Martin D. Legaspi, 1. juli som medlem af foreningen
Finn Erik Hågensen, 4. juli som medlem af foreningen
Ann Louise Rask Pedersen, 12. juli som medlem af foreningen
Anne Lise Pedersen, 11. august som medlem af foreningen

40 år

Per Månsson, 1. september som medlem af foreningen
Ulla Poulsen, 1. september som medlem af foreningen
Rudolf Hansen, 1. september som medlem af foreningen

Dansk Metals Maritime Afdeling Dæk og Maskine

Fødselsdage

60 år

Jørgen Flemming, 2. juli
John Christian Hansen, 13. august
Frank Jan Nielsen, 27. august

65 år

John Juel Jensen, 19. august
Tom Tveen, 23. august
Mogens Kærgaard Hansen, 25. august

70 år

Peter Bent Jessen, 10. juli
Lars Anker Dahl Jepsen, 2. august
Evald Vinther Hansen, 4. august

75 år

Henning Marius Madsen, 25. juni
Erik Thomsen, 30. juni
Torbjørn Gerhard Fitje, 1. august

Jubilæum

50 år

Svend Erik, 23. juli som medlem af
Dansk Metals Maritime Afdeling

Om 'Nyt om navne'

Oplysningerne om fødselsdage og jubilæer hentes vi fra medlemsdatabasen i Dansk Metals Maritime Afdeling.

I hvert blad bringer vi de mærkedage, der falder i perioden frem til næste nummer af Fagbladet CO-Søfart udkommer.

Alt henvendelse til: CO-Søfart, Mose Alle 13, 2610 Rødovre



Flådeenheder og redningshelikoptere sværmede om 'Povl Anker', der midt i maj var centrum for verdens største søredningsøvelse Baltic Sarex. Foto: Witold Kotliński

'Povl Anker' i centrum

26 besætningsmedlemmer på Bornholmerfærgen 'Povl Anker' havde fuldt op at gøre, da færgen midt i maj var i centrum for verdens største søredningsøvelse Baltic Sarex.

120 figuranter om bord agerede passagerer i den konstruerede nødsituation, hvor 'Povl Anker' efter en kollision var synkende. Samtidig udbød der brand om bord, som besætningen arbejdede på at slukke, mens de sårede passagerer skulle evakueres.

Alt sammen vel at mærke som øvelse. Skibet var ikke læk og lå godt og sikkert forankret ud for Hammerodde, hvor sceneriet foregik tæt under kysten på en varm og solrig forårsdag. Den omfattende aktivitet af flådeenheder og helikoptere tiltrak tilskuere både på land og til søs.

For besætningen på 'Povl Anker' var øvelsen både god og lærerig. Og for Maritimt Overvågningscenter Syd, der forestod den store internationale redningsøvelse, var det igen en stor hjælp at have et virkeligt passagerskib med.

Maritimt Overvågningscenter Syd, der ligger på Bornholm er en del af SOK, Søværnets Operative Kommando. MOCS hedder det i daglig tale - så længe det varer. Som følge af Forsvarsforliget skal MOCS lukke. Aktiviteterne skal centraliseres hos SOK - sandsynligvis i løbet af 2015, men de nærmere omstændigheder er endnu ikke afklaret.

Hvordan fremtiden bliver for den store, internationale søredningsøvelse ved Bornholm, står helt hen i det uvisse.

Af Hanne Hansen, CO-Søfart

Ferie kontoret CO-Søfart

Christian Petersen	8/7 - 26/7
Corlis Hansen	24/6 - 26/6
	+ 8/7 - 26/7
John Ibsen	10/7 - 12/7
Mohni Bambara	29/7 - 2/8
Susanne Holmblad	29/7 - 16/8
Kirsten Østergaard	5/8 - 18/8
Barno Jensen	1/7 - 19/7
Hanne Hansen	1/7 - 12/7
	+ 5/8 - 11/8