



Medindflydelse og åbenhed skabte et godt arbejdsmiljø



Svend Novak (t.v.) og Preben Bæk Nielsen er overbeviste om, at åbenheden og medindflydelsen var medvirkende årsag til, at det er gået forholdsvist gnidningsløst at gå over til mønstret besætning.

Skepsis ved overgang til mønstret besætning på Tycho Brahe er afløst af tilfredshed

Det var ikke uden en vis portion skepsis, at medarbejderne på Scandlines Tycho Brahe på Helsingør-Helsingborg-overfarten blev præsenteret for rederiets ønske om at skifte over til mønstret besætning med virkning fra 1. marts i år. Denne skepsis er imidlertid vendt til tilfredshed blandt stort set alle medarbejdere, fortæller skibsassistent Svend Novak, der er sikker-

hedsrepræsentant for skibsassistenterne.

- Nu har vi jo fået fritid og en bedre rytme i vores tilværelse samt en mere afvekslende arbejdsdag, fordi vi har fået større muligheder for at rotere mellem opgaverne, tilføjer han.

Seniorkaptajn Preben Bæk Nielsen er enig.

Kunne ikke nå hjem

Tidligere havde medarbejderne to vagter efterfulgt af en fridag. De fleste kunne ikke nå hjem mellem de to vagter, da de typisk bor langt fra Helsingør som f.eks. Århus, Svendborg, Slagelse og Korsør. Desuden fik de fri på et tidspunkt, hvor sidste tog ofte var kørt. De måtte blive i Helsingør og

sove. Nu er de mønstret i tre døgn og har fri i tre døgn. Herefter vagt i tre døgn efterfulgt af seks dages frihed. Vagterne er delt op i 12 timers intervaller, så der også er fritid om bord.

- Næsten alle er tilfredse. Dem, der bor tæt ved overfarten, er mindst tilfredse, men jeg tror, det er et spørgsmål om tilvænning. Man får jo mere tid samlet sammen med familien, påpeger Preben Bæk Nielsen.

Konkurrence

Rederiets ønske om at gå over til mønstret besætning bunder i konkurrencen fra Øresundsbroen. Man forudser en skærpet konkurrence, og da det mandskabsmæssigt



Openness have created a good working environment

Earlier this year, the staff on the Scanlines ferry *Tycho Brahe*, which does the regular run on the short crossing from Ellsinore in Denmark to Helsingborg in Sweden, was informed of the shipping company's decision to change over to a system with a signed-on crew with effect from 1st March. When they heard the news, they were a bit sceptical to say the least. After having tried the new system, however, their doubts have proved to be groundless and there is now a generally positive feeling about the change among more or less the entire personnel, says Svend Novak, the ship's assistant who is the safety representative for all the ship's assistants on board.

- We now have more time off, as well as a better working routine and a more varied working day since it is a lot easier to rotate the different jobs, he adds.

The chief captain, Preben Bæk Nielsen is in full agreement. Previously, the ship's personnel had two days on duty followed by a day off. Most of them did not have time to get home between the two days on duty as they live as far away from Ellsinore as Århus, Svendborg, Slagelse and Korsør. Furthermore, they often finished work at a time when the last train had already left, so they had to stay in Ellsinore for the night. Nowadays, they sign on for three days and then have three days off, followed by three days on duty with the next six days off. The duty periods are divided up over 12-hour intervals, so they also often have time off on board.

Continued on page 2

fortsætter på side 2

64 ansøgere

Vi har søgt ny medarbejder. Regler, manualer, pjecer og videoer gør det ikke mere. Informationsmængden er blevet for stor, hvorfor den ofte parkeres ulæst. Der er brug for direkte dialog. Det kan ske på møder. Den mulighed udnyttes allerede af organisationer og rederier på søfartsseminarer, § 16 kurser og på seniorofficersmøder. Vi stiller altid op, når vi bliver indbudt. Erfaringen viser dog, at det er om bord de bedste resultater skabes. Her kan holdninger brydes og varige løsninger opnås. Derfor en rejsende arbejdsmiljøkonsulent. Med maritim nærkontakt i bagagen. En der ved, hvor skoen trykker. Med håd på brystet (m/k) til at trænge igennem med det glade budskab: Dansk søfart skal have verdens bedste arbejdsmiljø. For at overleve! Er et sådan job attraktivt? 64 sagde ja, og sendte en ansøgning. 60 mænd og 4 kvinder. 31 navigatører, 11 mestre, 5 inspektører, 4 telegrafister, 3 ufaglærte, og 10 med anden baggrund. Det var ikke let at vælge. Vi indbød 14 til samtale. Alle var kvalificerede. Der er sikkert flere andre, vi kunne bruge. Nu står vi tilbage med tre i finalen. Der er kun én stilling. Et valg skal træffes. Er der en lære at drage? De mange gode ansøgere kom bag på os. Er arbejdsmiljø blevet stuerent? Vil rigtige (sø)mænd nu gerne de bløde værdier? Eller vil de blot i land med et søfartsrelateret job? Der er nok lidt af det hele? Det er der mere om inde i bladet. Vi siger tak for tilliden – og beklager, at vi dermed må skuffe så mange. Tag godt i mod vor nye medarbejder.

Morten Vinter

fortsat fra forsiden...

er billigere med en mønstret besætning, var det nærliggende at se på den mulighed. Det er en stor omvæltning i arbejdsmønstret for den enkelte sømand, men lige fra begyndelsen blev der valgt en åben linje.

Preben Bæk Nielsen: - Vi tog emnet op i sikkerhedsudvalget straks og har gennem hele processen informeret tæt for at forebygge rygter.

Svend Novak: - Vi har selv været med til at skabe et vagtmønster, som også giver os fritid om bord. Vi er gået langsomt frem og har opsamlet erfaringer og ændret, hvor vi har fundet det nødvendigt. Vi har haft en høj grad af medindflydelse, som også omfatter indretning af vores arbejdspladser og kahytter. Vi er taget med på råd, og det bliver vi stadig. Det er baggrunden for, at projektet er gennemført rimeligt smertefrit.

Preben Bæk Nielsen: - Man kan efter min mening ikke gennemføre sådan en omvæltning med et diktat. Der skal

være et med- og modspil. Vi er jo afhængige af hinanden.

Svend Novak: - Vi har fået mere tid til os selv. Der er ikke samme stress på som tidligere. Og når vi er hjemme, så trækker sofaen ikke så hårdt i os.

Ingen nedgang

Tycho Brahe måtte gennem en større ombygning for at skabe plads til mandskabsrum. En del af ombygningen foregik, mens der var sovende besætning om bord, men i det store hele forløb processen gnidningsløst.

- Vi skal vænne os til at holde fri om bord, men med 12 timers vagter er der også tid til sociale aktiviteter, at se film og koble af, inden man tørner ind, siger Svend Novak, som ikke har haft søvnproblemer om bord.

- Men vi mangler jo også erfaringer med hårdt vejr eller tåge.

Med overgangen til mønstret besætning blev sejlplanen også ændret, så der nu er flere afgang.



Med mønstret besætning klarer Tycho Brahe flere afgang i døgnet og er dermed mere konkurrencedygtig over for broen i syd.



Continued from the front page

- Almost everyone is satisfied by the new arrangement. Those who live close to Ellsinore are not quite so happy about it, but I think it's a question of getting used to the system. You actually get a lot more time with your family, as Preben Bæk Nielsen points out.

- It's a great change for the individual seaman, but right from the start everyone has discussed the change frankly and honestly.

Preben Bæk Nielsen: - We immediately brought the topic up for discussion in the Safety Committee and we have constantly provided the personnel with information about the system change, in order to prevent rumours from starting up.

Svend Novak: - We crew members have taken part in the decision-making process and have created a duty roster that also gives us some time off on board. It has been a slow process and we have built on other people's experience and made changes where necessary. We have had a great deal of influence on the final decision, also when it comes to the arrangement of our workplaces and the cabins. The company has asked our advice from the start and it continues to do so. This is why the project has gone through reasonably smoothly.

Preben Bæk Nielsen: - In my opinion, it would be impossible to carry through such radical changes by order from the top. There must be some degree of give and take as, after all, we are all dependent on each other.

Arbejdsmiljørådet har bestået sin eksamen

Næstformanden i Søfartens Arbejdsmiljøråd vurderer, at rådet vil blive brugt endnu mere i fremtiden



Kaptajn Eigil Gøbel, Rederiet A. P. Møller, er næstformand i Søfartens Arbejdsmiljøråd, og tilfreds med, at arbejdsmiljøet er kommet på dagsordenen for at blive.

Da Søfartens Arbejdsmiljøråd blev etableret for syv år siden, var der en del skepsis rundt om i rederikredse. Var det en filial af Søfartsstyrelsen, som skulle rundt og kontrollere og udstede påbud, eller var det en rådgiver? Holdningen var præcis som for 20 år siden, da bedriftssundhedstjenesten blev etableret på landjorden. Man ville lige se det nye an, og det har man så gjort. Søfartens Arbejdsmiljøråd har bestået sin eksamen og er blevet accepteret som en uvildig og praktisk hjælper, der kan bistå rederne og deres ansatte med at højne sikkerhed og sundhedsforhold om bord.

Bedre og bedre

- Jeg oplever, at vi er blevet bedre og bedre til at bruge Søfartens Arbejdsmiljøråd. Det er korrekt, at vi i begyndelsen nærmest betragtede rådet som en filial af Søfartsstyrelsen, men det var fejlagtigt. Rederierne og organisationerne har set, at rådet

kan bruges til at løse konkrete opgaver, siger kaptajn Eigil Gøbel, Rederiet A. P. Møller. Han er næstformand i Søfartens Arbejdsmiljøråd, hvor han sidder som en af repræsentanterne for Danmarks Rederiforening.

Enig med formanden

Eigil Gøbel er enig med formanden for Søfartens Arbejdsmiljøråd, Niels-Jørgen Hilstrøm, i hans vurdering af Søfartens Arbejdsmiljøråd og dets indsats, som kom til udtryk i den seneste udgave af SøSikker.

- Jeg er også overbevist om, at rådet er kommet for at blive, siger han.

Glimrende redskaber

- Det er muligt, at der blandt de søfarende er nogle, som har følt mængden af papir som overvældende. Der er kommet krav fra lovgiverne om bl.a. at skulle udføre arbejdspladsbrugsanvisninger og arbejdspladsvurderinger, men her har rådet været god til at hjælpe med konkrete anvisninger på, hvordan opgaverne kan gribes an. Begge dele har tillige vist sig at være glimrende redskaber til at forebygge uheld og skader.

Færre uheld og ulykker

Eigil Gøbel vurderer også, at rådets indsats er med til at reducere antallet af uheld og ulykker.

- I Rederiet oplever vi færre og færre ulykker. Vores opgørelse over LTA-frekvensen viser en frekvens på 7,2 i 1993, faldende over årene til 1999, hvor den var 3,02. Fortsætter dette års udvikling, vil frekvensen i indværende år komme under 3,0, vurderer han.

LTA - Lost Time Accidents: Uheld, der medfører fravær over 24 timer

LTA Frekvensen: Antal ulykker pr. 1 mio. 'exposure hours'.

Arbejdsmiljø på dagsordenen

- Det er naturligvis ikke til at måle, om nedgangen i antallet af uheld og ulykker er en direkte effekt af rådets arbejde. Det er det næppe. Men der er ingen tvivl om, at rådet er med til at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen om bord på danske skibe, og at det er med til at ændre de søfarendes indstilling og holdning til sikkerhed om bord.

Ting ta'r tid

- Vi må erkende, at ting ta'r tid, men jeg er overbevist om, at rådet vil blive brugt i endnu større omfang i fremtiden end i dag, hvis rådet fortsat er i stand til at komme med konkrete løsninger på, hvordan vi kan gøre arbejdet i skibene mere sikkert, mener Eigil Gøbel.

Han er således - som også Niels-Jørgen Hilstrøm er det - tilfreds med den indsats, der er ydet og de resultater, der er opnået hidtil.

The Occupational Health Service has proved itself



When the Danish Maritime Occupational Health Service was established seven years ago, many people in shipping circles had their doubts about the institution. Was it a branch of the Danish Maritime Authority that was going to go around checking and issuing orders, or was it some kind of advisory body? The only thing they could do was wait and see, and that's what they did. The Danish Maritime Occupational Health Service has, so to speak, passed its exam and is now accepted as an independent and practical force that helps the shipping companies and their employees to raise the standards of health and safety on board ships.

- I can see that we have become better and better at making use of the Danish Maritime Occupational Health Service.

- The companies and the organisations have realised that the Service can be useful when concrete tasks have to be solved, says Captain Eigil Gøbel from the A.P. Møller Shipping Company. He is the Deputy Chairman in the Danish Maritime Occupational Health Service, where he is one of the representatives of The Danish Ship-owners' Association.

- The Service is good at giving us concrete instructions how a job best should be carried out. Furthermore, their instructions are excellent tools in the prevention of accidents and injuries on board - this is Eigil Gøbel's assessment of the Service.

Arbejdsmiljø bordet rundt

DFDS har kemikalieudvalg, der nu bliver til arbejdsmiljøudvalg

For bordenden sidder kaptajn Richard Berg-Larsen fra nautisk afdeling i DFDS. Rundt om bordet sidder repræsentanter fra medarbejdergrupper, så alle typer arbejde og skibe i DFDS er repræsenteret. En lille halv snes er de, når alle møder frem inklusive arbejdsmiljøkonsulent Jan Høyer fra Søfartens Arbejdsmiljøråd, som er tilforordnet udvalget for at holde en direkte kontakt til erhvervets arbejdsmiljørådgiver.

Det var oprindeligt et kemikalieudvalg, men på mødet i august fik det nyt navn til arbejdsmiljøudvalg, da det bedre afspejler de emner, som nu tages op til debat.

Udvalget er selvbestaltet - d.v.s. det er ikke resultatet af lovgivning eller cirkulærer, som det er tilfældet med sikkerhedsudvalg. Det er altså et ekstra udvalg, som skal være med til at sætte fokus på - i første omgang kemikalier og brugen af dem - og nu mere

bredt på arbejdsmiljøet. Kun få - om nogen - rederier har et tilsvarende udvalg.

Udvalget refererer til teknisk direktør.

Maling

Projekt Sund Skib er på dagens dagsordenen. Projektet er et samarbejde mellem DFDS og Søfartsstyrelsen om arbejdsmiljø.

Deltagerne i mødet afrapporterer, hvordan anbefalingerne fra projekt Sund Skib realiseres.

Et spørgsmål om brug af maling munder ud i et forslag om at invitere en repræsentant for malingproducenterne med til et medarbejderseminar for at fortælle om de forskellige produkter. Fordi "producenterne gør alt for lidt reklame for deres vandbaserede maling. De siger, at den er slidstærk nok til mange formål



The working environment around the table

Captain Richard Berg-Larsen from the Nautical Section of DFDS is sitting at the head of the table and around him are representatives of the personnel groups, so all kinds of work and all types of vessels in DFDS are represented. A meeting of the shipping company's Chemical Committee is taking place and at this meeting it has been decided that the name of the committee should be changed to the Working Environment Committee.

Everyone around the table agrees that, since the committee has gradually become involved with so many more aspects of the working environment, it gives the wrong idea for it to be called the Chemical Committee.

The committee is actually self-appointed - i.e. it is not the result of any legislation or a circular from the authorities, which is the case with the Safety Committee. This is an extra committee that is meant to focus attention, in any case it did at the start, on chemicals and how they should be used, but it is now also involved in the wider issues of the working environment. Only a very few shipping companies, if any at all, have committees like this one.

Project Healthy Ship is on the agenda today. The project represents joint operation between DFDS and the Danish Maritime Authority to improve the working environment.

The debate includes discussions about paint and it ends with a proposal to invite a representative of the paint manufacturers to take part in an employee seminar, so that he can talk about the various products.

This is because "the manufacturers don't do nearly enough to advertise their water-based paints. They say that they are hard-wearing enough to be used for many paint jobs on board, but they forget to say which ones".

Continues on page 5



Queen of Scandinavia har sammen med et kemikalietankskib været "rollemodel" for DFDS' afprøvning af et miljøledelsessystem, der snart indføres på alle rederiets skibe.

om bord, men de glemmer at gøre opmærksom på hvilke”.

Rejsende i arbejdsmiljø

På et andet skib er der udarbejdet handlingsplaner for de arbejdsmiljøproblemer, som projektet har afdækket. Andre steder går det lidt trægt.

Derfor beslutter man at etablere et underudvalg - en intern arbejdsmiljøgruppe - som skal tage rundt til alle skibene for at motivere til at få løst de opgaver, som projekt Sund Skib har afdækket. Udvalget kan samtidig sørge for, at erfaringerne fra de enkelte skibe kommer alle til gode.

“Opgaven er først og fremmest at stimulere sikkerhedsorganisationen. Derfor er det vigtigt, at vi i forlængelse af hvert besøg evaluerer det i samarbejde med sikkerhedsorganisationen om bord, så der bliver skabt forståelse for både opgaverne og vores besøg”, bliver det understreget.

Sengelinned og kemikalier

Også rengøringen er på dagsordenen, da der på et af passagererskibene er indført en ny metode til at dosere rengøringsmidler og vandmængde.

“Vi undgår overdosering, og vi undgår at komme i berøring med midlerne”, anføres det. Der er også indført et nyt linnedkoncept, som skal sikre, at linned bliver forvasket fire gange for at udvaske kemikalierne i dem. Kemikalierne har nemlig givet hudproblemer, og man vil nu forsøge at løse dem ved at forvaske sengelinnedet grundigt.

Miljøledelse

DFDS er meget langt fremme med at indføre et miljøledelsesystem, som er specielt tilrettet forholdene i DFDS. Det forberedende arbejde er gennemført og præsenteres for IMO i London i løbet af efteråret.

- Systemet svarer til ISO 14001 standarden. Ca. 70 pct. af indholdet i denne standard er også indeholdt i DFDS's system. Det er dog mere målrettet rederiets egne forhold, fortalte Richard Berg-Larsen. Systemet præsenteres for rederiets medarbejdere i slutningen af september, efter at det har været afprøvet på Queen of Scandinavia og et kemikalietankskib i forbindelse med udarbejdelse af manualer. Arbejdsprocesserne på de to skibstyper dækker langt de fleste af arbejdsprocesserne i den danske handelsflåde.

Baggrund

DFDS oprettede kemikalieudvalget for 3-4 år siden på baggrund af et ønske, der blev fremsat på et seminar for rederiets overstyrmænd. Det var på det tidspunkt, at arbejdet med kemikaliesanerung tog fart. Rederiet har i følge Richard Berg-Larsen haft stor glæde af udvalget.

Stormløb på arbejdsmiljørådet

64 ansøgere til job som rejsende arbejdsmiljøkonsulent

Der har i sommer nærmest været stormløb på Søfartens Arbejdsmiljøråd, efter vi opslugt en nyoprettet ledig stilling som rejsende arbejdsmiljøkonsulent. 64 ansøgninger fik vi, og det er langt flere, end vi tidligere har oplevet, når vi har opslået ledige stillinger.

SøSikker har talt med en af ansøgerne for at få en fornemmelse af, hvorfor jobbet er så attraktivt. Han er tilfældigt udvalgt og ønsker at være anonym i dette interview af

hensyn til eventuelle kommende arbejdsgivere.

Han er ca. 30 år og har haft en ledende stilling om bord på forskellige skibe i danske rederier.

- For det første er jeg meget interesseret i arbejdsmiljø til søs. Det er jo et emne, der er større og større forståelse for om bord, og som det på visse punkter også er nødvendigt at forbedre. Det handler jo både om at skabe gode sikkerheds- og sundhedsforhold om bord, og om at tiltrække nye til faget.

- For det andet tror jeg, at det bliver nemmere at finde plads til et normalt familieliv med dette job. Selv om det inde-

bærer mange rejsedage, så er det alligevel anderledes, end når man arbejder fast om bord på et skib og er væk i længere perioder ad gangen. I jobbet som arbejdsmiljøkonsulent kunne jeg forestille mig, at rejserne bliver mere kortvarige.

Interessen vakt

Han har ingen speciel baggrund for jobbet.

- Jeg har deltaget i det obligatoriske paragraf 16 kursus, og på det “solgte” arbejdsmiljøkonsulent Jan Høyer rådets opgaver så godt, at det vakte min interesse.

- Det er således ikke, fordi jeg er træt af livet til søs, at jeg søger men af ægte interesse for emnet.

- Omvendt har jeg lidt svært ved at forestille mig, at jeg bliver ved med at sejle i de næste 20-30 år, siger han.



Continued from page 4

The committee has also decided to establish a sub-committee - an internal working environment group - that will visit all the company's vessels in order to motivate the crews to solve the problems that Project Healthy Ship has brought to light. At the same time, the group can make sure that all the experience gained by the individual ships is pooled, so that everyone can benefit.

“Our task is first and foremost to stimulate the safety organisation. That is why it is so important that, immediately after each visit, we make an evaluation of the ship. This we do in collaboration with the safety organisation on board, so that everyone understands the reason for our visit and the problems to be solved”. Great emphasis is laid on this point.

DFDS has made great progress in introducing an environmental management system that is specially designed to meet the conditions in DFDS. The initial work has been completed and will be presented to the IMO in London during the autumn. The system will be presented to the company's employees at the end of September, after it has been tried out on the ferry, *Queen of Scandinavia* and on a chemical tanker in connection with the preparation of the relevant manuals.

The working procedures on the two types of vessel cover the majority of the working procedures used in the Danish merchant fleet.

Levende billeder om livet til søs



Peter Tjellesen giver med sine film et spejl af arbejdsforholdene til søs og anvisninger på, hvordan sømændene kan forbedre arbejdsmiljøet.

Portræt af en billedmager - filmproducent for Søfartens Arbejdsmiljøråd

Der blæste en frisk vind over Nordsoen den lørdag, da Dana Maxima lagde Esbjerg bag sig og satte kursen mod Harwich. Med om bord var et filmhold fra PTV-film, der i en årrække har produceret film for

Søfartens Arbejdsmiljøråd om sikkerheds- og sundhedsforhold. Små, instruktive video-film, der sætter fokus på et bestemt emne og giver anvisninger på, hvordan man kan undgå eller minimere risici for

ulykker og sundhedsskader. God Kemi om bord, er et eksempel på en af filmene.

På turen skal der laves en række optagelser i kabyssen.

Det stod godt nok ikke skrevet i kortene for hverken Peter Tjellesen eller hans hustru, Birthe Bendixen, at de skulle betragte verden gennem et kamera, men det er jo en charme ved kortspil - at det sommertider udvikler sig i en uventet retning.

I midtfirserne smed de gode faste stillinger og pensionsordninger i henholdsvis den danske gymnasieskole og folkeskolen over bord for at kaste sig over filmens verden, og siden er det gået billede i billede. I perioder er der travlt - i andre ikke, så derfor har de knyttet et godt netværk af freelancere til sig. Det kan de trække på i travle perioder, eller når optagelserne kræver mere mandskab end ægteparret selv.

- Der var en gang, hvor drømmen var at blive mange i virksomheden, men jeg elsker at have fingrene med i hele produktionen, så vi har indrettet os derefter, siger Peter fra sin



Birthe Bendixen og fotograf Ivan Cordes diskuterer en detalje i manuskriptet inden optagelserne på Dana Maxima (foto: PTV Film).

Moving pictures from life at sea



For several years now, PTV Film has produced films about safety and health conditions for the Danish Maritime Occupational Health Service. These have been small educational video films, which focus on a certain specific topic and provide instructions to illustrate how the risks of accidents and industrial injuries can be minimised or avoided altogether. An example of one of these films is "Chemicals on board - no problem".

On a return trip on the *Dana Maxima* from Esbjerg to Harwich, a series of shots are going to be taken in the galley.

The people behind PTV Film are Peter Tjellesen and his wife Birthe Bendixen.

In the mid-80's they were actually teachers, but their interest in films made them give up their good steady jobs and throw themselves into film production. They have never regretted doing this.

Sometimes they are really busy and other times they are not, so consequently they have involved a good strong network of freelance workers in their firm. This network can be drawn upon during the busy periods, or when the filming demands more personnel than just Peter Tjellesen and Birthe Bendixen.

- Once upon a time we dreamed of having many people employed, but I love sticking my nose into all aspects of production, so we have developed on this premise, says Peter from his home in Braband, which is also his office, his studio and his editing workshop.

Continued on page 7

kombinerede bolig, kontor, studie og redigeringsværksted i Brabrand.

Blandt produktionerne er blandt andet kunstnerportrætter og undervisningsfilm. Nu er det også levende billeder fra livet på søen, der optager ægteparret - langt fra folkeskole og gymnasium.

Søfolk er fantastisk imødekommende

- Kendskab til søfart?

- Næh. Jeg er godt nok født i Esbjerg, hvor min farfar var skibstømmer og med til at bygge havnen i Esbjerg. Bortset fra det kendte jeg kun til søfart fra kortvarige ophold som passagerer, siger han med et glimt i øjet.

- Det er naturligvis godt at vide noget om det, man skildrer, men det vigtigste er dog, at vi med billederne er i stand til at formidle et budskab, så det er til at forstå for dem, der ser på. På den måde er filmen faktisk ikke så forskellig fra det, vi begyndte med, nemlig at undervise, som jo også handler om formidling. Denne lørdag om bord på Dana Maxima i barndomsbyen Esbjerg er hans kendskab til søen dog væsentligt udbygget. Talrige medsejladser med kamera har gjort ham mere vidende og givet ham indblik i arbejdsforholdene om bord på en rullende og vuggende arbejdsplads.

- Ikke mindst fordi vi altid er blevet fantastisk godt behandlet på skibene. Vi er blevet mødt af en imødekommende og hjælpsomhed, som vi ikke oplever på land. Søfolk er utrolig gæstfrie og villige til at give viden fra sig. Det har været en stor hjælp, understreger han.

Vinden er frisk denne dag, men han er blevet mere robust og ved, at når han får øjenkontakt med horisonten, så undgår han søsygens kvaler. Det gør skuespiller Ole Jakobsen fra Ålborg Teater ikke!

Ole har ellers optrådt som sømand i flere af Peters produktioner, men han er knap så søstærk, som han giver udtryk for i filmene. Denne gang er han med som kok, da filmen skal skildre arbejdet i kabyssen.

“Når det brænder på” er arbejdstitlen på produktionen,

der er en undervisningsfilm om arbejdsulykker, hygiejne og madkultur.

Frie hænder

- Vi får ret frie hænder af Søfartens Arbejdsmiljøråd. Det kræver en dybere research, men det giver til gengæld et bedre produkt, når vi får lov til at lade kreativiteten blomstre. Der ligger faktisk en færdig drejebog, inden vi begynder filmoptagelserne. D.v.s., at filmen er færdig og “kun” mangler billederne, som vi optager på skibene med en skuespiller.

Når kabys-filmene er i kassen, skal Peter Tjellesen og Birthe Bendixen i gang med yderligere to produktioner, som har de foreløbige arbejdstitler: “Blandede besætninger” - om kulturforskelle i besætningen - og “personaletrivsel”.



Continued from page 6

Peter Tjellesen knew nothing about shipping when he agreed to produce the first film for the Danish Maritime Occupational Health Service.

- Actually, I was born in the port of Esbjerg, where my father was a ship's carpenter and helped to build the harbour.

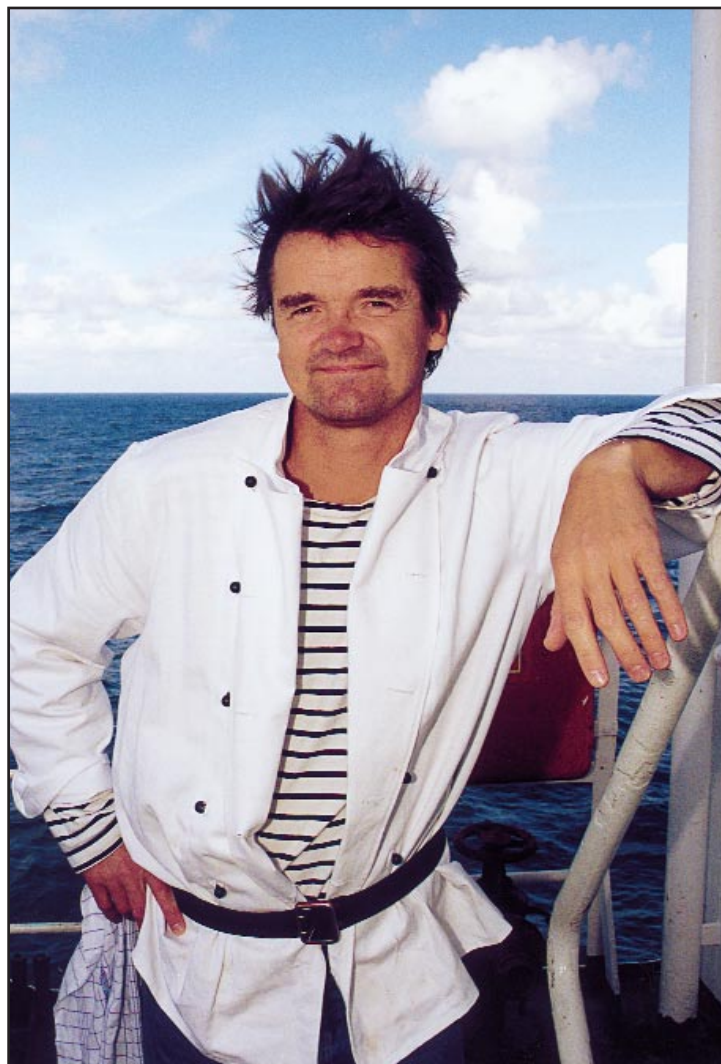
But apart from that, my experience of shipping was limited to short trips as a passenger, he says with a glint in his eye.

- Of course it is useful to know something about the topics we describe on film, but nevertheless the most important thing must be that our pictures are able to put across a message that the people watching can understand.

He has gradually learned a lot about shipping and about seamen after all the many trips he has been on over the years.

- We have always been treated fantastically well on board the ships. We are always met with the kind of openness and helpfulness that you never experience on land. Seamen are incredibly hospitable and they are willing to share their knowledge with others. This has been a great help in our work, he emphasises.

When the galley film is completed, Peter Tjellesen and Birthe Bendixen will be starting on two more productions which deal with “Mixed Crews”, cultural differences and personal well-being among crews.



Ved første øjekast kan man godt forveksle skuespiller Ole Jakobsen fra Ålborg Teater med en fuld-befaren kok, og snart møder I ham i en film om livet i kabyssen. (foto: PTV Film)

Tornadoen - suger hvor andre gi'r op

Kan også anvendes over renskar, selv om der skal være plads til en kran

Tag et sug af cigaretten og pust røgen ud. Bemærk hvordan du kan kontrollere røgen og blæse den i præcis den retning, du ønsker - og bemærk hvor langt du kan puste røgen væk. Prøv nu at suge røgen ind igen.

Det er ingeniør Bjarne Pless, Søfartens Arbejdsmiljøråd, som med ovenstående giver et billede af, hvor problematisk det er at dimensionere og styre et udsugningsanlæg. I 30 år har han beskæftiget sig med ventilation og udsugning, og han bliver med jævne mellemrum stadig overrasket.

I samarbejde med et firma i Løgstrup har Bjarne Pless



Selv om tornadoen får skåret en bred revne i skærmen foran, så der bliver plads til en kran, suger den fortrinligt (foto: Bjarne Pless).

udviklet en tornado-skærm (se fig.), som har vist sig at være en glimrende løsning på udsugningsproblemet i f.eks. malershoppen.

Den passer til enhver malershop og er både nem at instal-

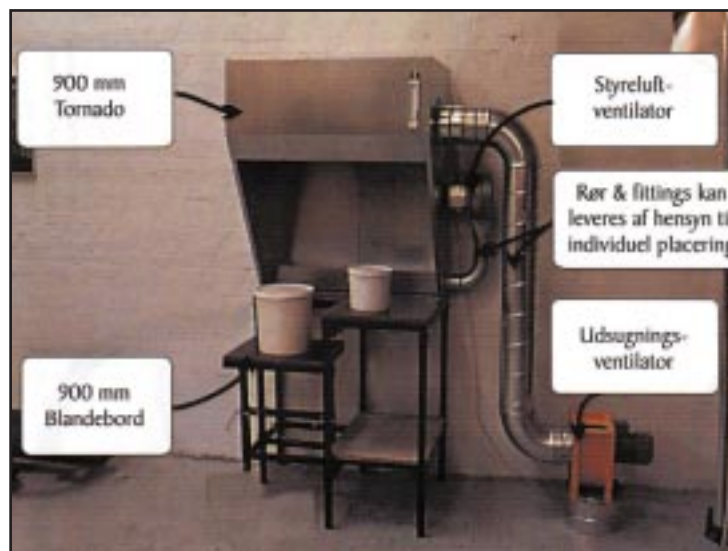
lere og ikke så dyr i anskaffelse, ca. 10.000 kr.

Plads til kranen

Tornadoen er også velegnet over f.eks. et renskar, der bruger ultralyd til rensning. I den proces sker det, at rengøringsmidlerne opvarmes til ca. 80 grader, hvorved de afdamper kraftigt, når låget til renskarret åbnes med risiko for at være årsag til slimhindeirritationer hos den, der indånder dampene.

Problemet kan løses ved at sætte en tornado ind over renskarret. Problemet er, at skærmen blokerer for en eventuel kran over renskarret.

Bjarne Pless har derfor eksperimenteret med at skære en 7 centimeter bred revne i tornadoens skærm foran. Revnen er senere udvidet til 17 cm,



Tornado – strong suction

Take a suck of a cigarette and blow out the smoke. Notice how you can control the smoke and blow it in the exact direction you want to – and notice also how far you can blow the smoke away. Now try and suck the smoke in again.

The engineer, Bjarne Pless from The Danish Maritime Occupational Health Service gives the above illustration of the many problems involved in the dimensioning and control of a ventilation plant. He has been working with ventilation and point suction for 30 years now and he can still get surprises every so often.

In collaboration with a metal company, Bjarne Pless has developed a tornado screen, which has proved to be an excellent solution to the problems of ventilation in, for example, a paint shop and other places where there is a need for point suction in connection with the work carried out there.

The tornado is both easy to install and it does not cost so much either, only about DKK 10,000.

The tornado is also suitable for use over, e.g. a cleaning basin that uses ultra sound for cleaning purposes. After the cleaning agent has been heated up, it rapidly evaporates when the lid of the cleaning basin is opened and this means that the person working there is in great danger of inhaling the fumes.

Fitting a tornado over the cleaning basin can solve this problem.

Continued on page 9



I modsætning til en bagkantudsugning suger tornadoen også i hovedhøjde, så man ikke indånder farlige dampe, når man arbejder med f.eks. rensmidler.

uden det har påvirket tornadoens sugeevne. Til hans store overraskelse blev udsugningsevnen heller ikke reduceret, selv om han reducerede skærmens bredde fra 90 til 60 cm., så revnen kom til at fylde forholdsvis mere.

- Det viser sig faktisk, at udsugningsevnen bevares, så det er muligt at installere tornadoen under en kran. Hermed er endnu et ventilationsproblem løst, påpeger han.

Søfartens Arbejdsmiljøråd er i gang med at skrive en branchevejledning for udsugning, og den "spaltede tornadoskærm" vil naturligvis komme med i vejledningen.

Tornadoen er bedst

Netop nu er Bjarne Pless i gang med en række målinger, der skal sammenligne tornadoens udsugningsevne med en bagkantudsugning.

- De foreløbige målinger viser, at de to metoder er lige gode op til ca. 10 cm.'s højde over bordpladen. Herefter er tornadoen bedst. Den fungerer lige godt i hele arbejdsbordets

højde, så man ikke står og indånder forskellige sundhedsskadelige stoffer, mens man arbejder med f.eks. at blande maling, hvor der sker en af-dampning. En malerspand er jo ofte højere end 10 cm.



Ingeniør Bjarne Pless i sit "laboratorium", hvor han udfører forsøg med tornadoen for at finde nye og bedre løsninger på udsugningsproblemet.

Maskinrum

Bjarne Pless har gennem sit arbejde også bidt mærke i ventilationsforholdene i skibenes maskinrum.

- Her er der en kraftig indblæsning af luft. Noget af det bruges af maskinen og ryger ud gennem skorstenen, mens resten presses ud oppe under loftet. Det giver meget uro i luften og træk, men det værste er, at det gør en eventuel udsugning værdiløs. Og den er der brug for de steder, hvor man arbejder med f.eks. at rense værktøj og maskindele.

- Den rigtige løsning på det problem er, at lede luften diffus ind fra bunden. Den vil stige til vejrs uden at påvirke udsugningsmulighederne, men den løsning er næppe realistisk i andre skibe end nybygninger, men det er i hvert fald noget, man bør være opmærksom på, mener Bjarne Pless.



Continued from page 8

The problem is that the screen rules out the use of a crane over the cleaning basin. Bjarne Pless has consequently made an experiment and cut a 17-cm split in the front of the screen. Surprisingly enough, this does not seem to have affected the tornado's suction power and not even when the width of the screen was reduced from 90 cm to 60 cm was the suction power reduced.

- It actually shows that the suction power remains the same so that it is possible to install the tornado under a crane. In this way, yet another ventilation problem has been solved, he points out.

At the moment, Bjarne Pless is in the process of taking a number of measurements to compare the suction power of the tornado with a rear edge ventilator.

- So far the measurements show that the two methods are equally good up to a height of about 10 cm over the working surface, though when the height is increased, the tornado is best. It functions equally well over the entire height of the worktop, so you do not have to stand and breathe in all kinds of dangerous substances while you are working with, e.g. mixing paint, while some other substance evaporates and gives off fumes.

Kulturdebatten raser... videre



Kulturel indsigt er et godt supplement i hverdagen



Af Erik Green
Arbejdsmiljøkonsulent
Søfartens Arbejdsmiljøråd

Seniorsekretær, Peter Funch i Dansk Navigatorforening påpegede i sit indlæg i sidste nummer af SøSikker, at trivsel ikke kun handler om kulturel forståelse. Det er vi i Søfartens Arbejdsmiljøråd naturligvis enige i. Uden den fornødne faglige uddannelse og træning vil et skib ikke kunne sejle sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Man skal føle sig tryk om bord, hvilket uddannelse og træning er med til at sikre.

Faglige kvalifikationer alene er imidlertid ikke altid nok. Specielt ikke om bord på et skib, hvor det handler om at få et hold til at fungere. Der er også brug for personlige kompetencer. Disse kan defineres som de evner, hvert besætningsmedlem har til eksempelvis at samarbejde, motivere, kommunikere, omstille sig til nye forhold etc. Blandt disse kompetencer hører også interkulturelle kompetencer.

Interkulturelle kompetencer – Hvorfor?

Behovet for interkulturelle kompetencer skal ses i lyset af, at ligegyldigt hvor ens uddannet to personer fra forskellige kulturer er, vil de fra tid til anden opleve, at de misforstår hinanden. Deres kulturelle baggrund gør, at de vil have en forskellig opfattelse af, hvordan man kommunikerer, samarbejder, belønner, skælder ud, spiser, slapper af, hjælper hinanden osv.

Vores kulturelle baggrund har farvet vores måde at gøre og se tingene på. I en række kulturer er det normalt blandt heteroseksuelle mænd at holde hinanden i hånden. I Danmark er det knap så normalt. Ligeledes kan vi i sjov sige til en person, at ”vedkommende er en lille gris”. I et muslimsk land vil det måske ikke blive opfattet specielt sjovt. På Filippinerne er det meget fornærmende at blive kaldt på med pegefingern. I Danmark gør vi det hele tiden uden problemer. Og sådan kan vi blive ved.

Når to kulturer mødes opstår der en spænding. Vi undrer os, glædes, forarges, provokeres etc. i større eller mindre omfang, når vi konfronteres med det fremmede. I en verden hvor globaliseringskræfterne styrer meget af vores hverdag, er det imidlertid ikke let at undgå mødet med disse fremmede kulturer. Nogle vælger at

kalde denne kendsgerning for problematisk og vil helst undgå enhver form for kontakt. Andre forsøger at forstå, hvad der sker i kulturmødet, og prøver på en konstruktiv måde at forene de forskellige kulturer.

I Søfartens Arbejdsmiljøråd har vi valgt den sidste løsning. Vi skal forsøge at skabe forståelse frem for at afvise, at forholdet eksisterer. Spørgsmål som: Hvad sker der eksempelvis, når to grupper af mennesker fra henholdsvis en gruppe- og individkultur mødes?; Hvordan skaber vi en større forståelse for kulturens indflydelse på sikkerheden og trivslen om bord, så den kan forbedres?; Hvorfor slår en italiener ud med armene og laver store fagter?; Hvordan kan man som leder blive bedre til at motivere en filippiner? Hvad betyder det for kommunikationen, når den direkte versus indirekte kommunikationsform mødes?; osv., osv., osv. Det er spørgsmål, som det kunne være rart at få en forståelse for.

Og forståelse er netop hvad det hele handler om. Der findes nemlig ingen præcise og endegyldige forklaringer på, hvordan vi skal tackle kulturelle forskelle. Et ønske om større forståelse vil imidlertid være et godt sted at starte.

The cultural debate continues



By Erik Green
The Danish Maritime Occupational Health Service

Peter Funch, Senior Secretary in the Danish Navigators Association has pointed out that well-being is not only a matter of understanding different cultures. Needless to say, we at the Danish Maritime Occupational Health Service are in full agreement. If the crew does not have the necessary specialist training, it is impossible for a ship to sail properly from a health and safety point of view. Everyone should feel safe on board, and education and training contribute to this sense of safety. Specialist qualifications, however, are not always enough and this applies in particular on board a ship where the important thing is to get a crew to work well together. Personal qualities are also very useful and these can be defined as the ability of each member of the crew to, e.g. co-operate, motivate and communicate with the other crew members as well as his ability to adapt to new conditions etc. One of these personal qualities is the ability to interact in a cultural sense.

Regardless of how similar their training has been, two crew members from different cultures will realise every now and again that they do not really understand each other at all. Their cultural backgrounds have the effect that they have different ways of communicating, co-operating with and rewarding a person, as well as abuse somebody, eating, relaxing and helping each other etc.

Our cultural background has coloured our way of doing things and seeing things. In the Philippines it is extremely offensive for a person to beckon another person with his forefinger, while in Denmark we do it all the time without anybody taking offence. And that's not the only example, there are many.

Continued on page 11

Temadage:

Kulturelle forskelle

Søfartens Arbejdsmiljøråd holder - i efteråret 2000 - 3 temadage om kulturelle forskelle. Målet med temadagene er at give en smagsprøve på, hvordan kulturelle forskelle kommer til udtryk i hverdagen, og hvordan man kan blive bedre til at erkende, forstå og tackle disse forskelle. Følgende overskrifter vil hver gang blive gennemgået og diskuteret:

Hvad er kultur, og hvordan ser og mærker vi den i hverdagen?

Hvordan bliver vi bedre til at lede fremmede kulturer?

Kulturen set i forhold til sikkerheden og trivslen.

På temadagene vil der bl.a. blive taget udgangspunkt i forskellene mellem den filippinske og danske kultur, men der vil også være mulighed for at diskutere deltagerens egne erfaringer med andre kulturer.

Hver temadag bliver holdt i Rådets mødelokaler, Amaliegade 33B, 1256 København K, 2. sal. Temadagene starter kl. 13.30 og slutter 16.30 og vil blive holdt

tirsdag den 3. oktober 2000

tirsdag den 31. oktober 2000

tirsdag den 28. november 2000

Da temadagene foregår både som foredrag og diskussioner mellem deltagerne og foredragsholderen er det maksimale deltagerantal fastsat til 15.

Tilmelding skal ske til Søfartens Arbejdsmiljøråd senest en uge før den temadag, man ønsker at deltage på.

tlf. 3311 1833

fax 3311 1460

efg@seahealth.dk

Nemt at se om udsugningen virker

Billig røgpistol afslører udsugningen

Ingeniør Bjarne Pless, Søfartens Arbejdsmiljøråd, har gennem årene set en del eksempler på udsugningsanlæg, der på papiret opfylder kravene til udsugning, men som reelt ikke virker godt nok. De giver en falsk følelse af sikkerhed.

Det er de færreste skibe, der har instrumenter der kan måle lufthastighederne omkring udsugningerne, så man kan konstatere, om udsugningen er i orden. Den slags instrumenter er dyre.

- Der findes imidlertid en billig løsning i form af et røgrør, der kan vise, hvordan luften bevæger sig, fortæller han.

Et lille glasrør indeholder forskellige kemikalier. På glasrøret er monteret en lille gummi ballon i den ene ende.

Når man trykker på gummi-bolden presses atmosfærisk luft gennem kemikalierne og der udvikles en røgfane, som viser hvorledes luften bevæger sig, og derved om udsugningen fungerer - og hvor den fungerer.

- Ofte ser vi, at udsugningen fungerer perfekt i arbejds-højden - ved hænderne - men højere oppe omkring hovedet, virker den ikke.



Med den lille røgpistol er det nemt at se, hvilken vej vinden blæser.

Det kan f.eks. være et problem i forbindelse med bagkantudsugning. Problemet er, at man ikke kan undgå, at dampe fra de stoffer, man arbejder med til f.eks. afrensning og maling, stiger til vejrs, så man indånder dem, hvis ikke udsugningen er effektiv også i hovedhøjde, forklarer Bjarne Pless.

Med røgrøret kan man hurtigt og nemt finde ud af, om det er tilfældet. Et sæt med 10 røgrør, gummi bold og en lille plastikæske koster ca. 150 kr. Kontakt Søfartens Arbejdsmiljøråd, hvis du vil vide, hvor du kan købe røgrør.



Continued from page 10

When two cultures meet, there is always a kind of tension and uncertainty as to reactions. To a greater or lesser extent, we can be surprised, we can be pleased, we can be insulted or provoked etc. when we are confronted by anything foreign. In a world in which the powers of globalisation control most of our everyday life, it is not easy to avoid being faced with these foreign cultures. Some people have the opinion that this fact of life is nothing but a problem and, if left to themselves, they try to avoid any form of contact with foreigners. Others attempt to understand what it is that happens in a clash between two different cultures and try in a constructive way to bring the different cultures together.

In The Danish Maritime Occupational Health Service, we have chosen the latter solution. We feel that we must try to create a form of acceptance instead of refusing to believe that the conditions exist. Questions such as: What happens, e.g. when two groups of people from a group culture and an individual culture respectively meet each other? How can we create a greater understanding of the influence of culture on safety and well-being on board so that these conditions can be improved? Why does an Italian throw out his arms in what we think of as exaggerated gestures? How can a leader become better at motivating a Filipino? What effect does it have on communication when the direct and the indirect forms of communication meet? And so on and so forth. These are questions that it would be nice to learn something about.

And knowledge is just what the entire question is about. There are no exact and final directions for how we should tackle cultural differences. The desire for a greater degree of knowledge about the subject would, however, be a good place to start.

Hva' si'r du? Støjer det?

Erik Christensen, 57 år, har i en snes år været skipper på Gerda IV - en af Farvandsvæsenets inspektionsfartøjer. En kutter på knap 20 bruttotons udstyret med en 210 HK Volvo Penta motor. Med base i Dragør sejler kutteren mandskab og grej til bl.a. Drogden Fyr, Flakfortet, Middelgrunden, ordner sømærker, sejler med dykkere og meget mere. Gerda IV og besætningen på to mand er på vandet ca. 7 - 800 timer om året.

For 4-5 år siden fik Erik Christensen tinnitus - en konstant hulen i det ene øre, som ikke generer ham så meget i det daglige, men når der bliver stille, kan det være irriterende.

Det støjer en del i styrhuset, men han har aldrig følt sig generet af støjen. Dog bemærkede han, at støjniveauet faldt, da kutteren i 1986 blev lydisoleret ned til maskinrummet.

Kim Jørgensen, 42 år, har været skibsassistent i 7-8 år på Gerda IV og fik tinnitus tidligere på året. Han har tænkt på, at der måske er for meget støj på kutteren.

Derfor er arbejdsmiljøkonsulent Jan Høyer om bord på Gerda IV en morgen i august udstyret med støjmåleren. Besætningen vil gerne kende støjniveauet.

- Det er en uhyre kompliceret sag at måle støj. Jeg kan kun foretage en vejledende støjmåling. Den giver et fingerpeg om støjniveauet, og om der er grund til at gennemføre en mere grundig

måling, forklarer han Erik Christensen og skibsassistent Arne Olsen, 54 år, der har afløst Kim.

Arne har været om bord i tre uger men har tidligere arbejdet to år på Gerda IV. Heller ikke han føler sig generet af støjen.

- Man værner sig til støjen, konstaterer han.

Under grænseværdien

Jan Høyers støjmålinger tyder ikke umiddelbart på et støjproblem. Det kan være lidt svært at tale sammen i styrhuset, men støjmåleren viser "kun" en støjbelastning på ca. 75 dB(A), når motoren arbejder ved den sædvanlige belastning. Ved fulde omdrejninger stiger støjen til ca. 78 dB(A). Det er kun 3 decibel højere, men de 3 decibel repræsenterer faktisk en fordobling af den belastning, som hørelsen udsættes for. Når dørene lukkes falder

støjbelastningen til ca. 70 dB(A).

- En udvendig arbejdskran har et støjniveau på 72 dB(A), så den er også under grænseværdien.

- I maskinrummet er niveauet 95 dB(A), men "der går vi aldrig ned uden høreværn".

Grænseværdien for støj er 85 dB(A), så mistanken om et for højt støjniveau synes at være afkræftet, selv om Søfartsstyrelsens krav til nybygninger er, at støjniveauet maksimalt må være 65 dB(A) i styrhuset. Altså væsentligt under det støjniveau, der rent faktisk er.

- Umiddelbart er det min vurdering, at der ikke er nævneværdige støjproblemer i forhold til den nuværende grænseværdi, konstaterer Jan Høyer over kaffen og wienerbrødet.

Erik Christensen føler sig beroliget af målingen.

- Det stemmer godt overens med min egen vurdering, men jeg synes, det er fint at få gennemført en vejledende støjmåling, så vi får en fornemmelse af, om støjen ligger over eller under grænseværdien, siger han.



Erik Christensen (t.v.) og Arne Olsen (i.m.) opholder sig mange timer i støjen fra maskinen, men støjniveauet ligger pænt under den grænseværdi, der gælder nu - men over den grænseværdi som gælder for nybygninger. Det ved de nu, efter at Jan Høyer har gennemført vejledende støjmålinger.



Noise monitoring

For about twenty years now, Erik Christensen aged 57 years, has been skipper on the Gerda IV, which is an inspection vessel. She is a cutter of almost 20 tons gross and is equipped with a 210 HK Volvo Penta engine. Gerda IV and her two-man crew are at sea for about 7-800 hours a year.

Around 4 or 5 years ago, Erik Christensen suddenly got tinnitus - a constant high-pitched sound in one ear. This doesn't bother him so much during his daily routine, but when everything goes quiet it can be very irritating.

Jan Høyer, who is a working environment consultant at the Danish Maritime Occupational Health Service, was called in to measure the noise level on board. The measurement can only be used as a guideline, as it is extremely complicated to measure noise precisely.

The measurement did not, however, indicate that there was a noise problem on board, even though the vessel is a lot noisier than is permitted nowadays in newbuildings.

The crew were relieved about the measurements and in this way, one of the objectives of the efforts to improve the working environment was fulfilled. It is not only the solution to concrete problems that is important, it is just as vital to prove wrong any suspicions about conditions that are thought to be a strain on the human body.

