



## Kurven skal knækkes

***Der skal sendes et tydeligt signal om, at arbejdsulykker er uacceptable***

Vi hører jævnligt - alt for jævnligt - om alvorlige ulykker i den danske handelsflåde. Død og lemlæstelse er desværre ikke sjældne gæster om bord. Det er ikke acceptabelt. Vi må stå sammen om at afvise disse ubudne gæster. Det kan vi gøre ved at sikre en lige så høj kvalitet og standard for sikkerhed og arbejdsmiljø om bord, som den kvalitet dansk skibsfart er kendetegnet ved som en pålidelig transportør af gods og varer over hele verden.

30. marts tager vi endnu et skridt mod denne kvalitetsforbedring med en temadag om arbejdsulykker i den danske handelsflåde. Det er hensigten med denne temadag at bringe budskabet ud i hver en krog af dansk skibsfart i forventning om, at vi alle - fra redere til organisationer og søfolk - vil gøre en ekstraordinær indsats for at komme ulykkerne til livs.

Den enkelte sømands holdning og påpaselighed er vigtig, men signalet ovenfra - fra rederne - er mindst lige så vigtig. Det er herfra, initiativerne til en bedre sikkerhed skal tages. Det er herfra, man skal gå i spidsen for at forebygge ulykkerne.

Vi skal i samarbejde gøre alt hvad der er muligt for at forhindre, at søfolk vender hjem som invalider - eller i en kiste.

Derfor har Søfartens Arbejdsmiljøråd taget initiativ til temadagen, som gerne skulle munde ud i en fælles handlingsplan og igangsætning af en kampagne mod ulykker under mottoet: Nul arbejdsulykker til søs.

### *Etisk ansvar*

På temadagen vil repræsentanter for erhvervet give deres bud på en række spørgsmål som:



- Hvad er status på land? Kan søfolk lære noget af Arbejdstilsynets kampagner på land? Har rederierne et etisk ansvar for at hindre arbejdsulykker? Er der en kommerciel interesse i at offentliggøre en flot ulykkesstatistik? Hvor tæt er off-shore industrien på nul ulykker? Hvad kan ulykkesstatistikken bruges til - og hvad duer den ikke til? Hvorfor har udenlandske søfolk på danske skibe få ulykker? Er et haveri en arbejdsulykke? Hvordan kan dansk søfart nedbringe antallet af ulykker?

På anden del af temadagen vil man forsøge at belyse de menneskelige og økonomiske omkostninger af arbejdsulykker, og bl.a. stilles spørgsmålet: Er arbejdsulykker en uacceptabel risiko eller en uomgængelig omkostning i dansk skibsfart?



## The goal is no more accidents

We often hear about serious accidents happening to members of the Danish merchant fleet. Accidents resulting in disablement and even death are unfortunately not such rare occurrences on board as you might think. This is simply not acceptable. We must all take a stand and make sure that these accidents do not happen again. We can do this by making sure that the standards for safety and a good working environment on board are as high as possible. The standards should match the renowned reputation Danish shipping has throughout the world for the high quality of its services in the transportation of goods and raw materials.

On 30<sup>th</sup> March, we are taking yet another step towards this improvement in quality by holding a theme day on work-related accidents in the Danish merchant fleet. The purpose of this theme day is to send out the message to all parts of Danish shipping, in the hope that in future all of us - from shipowners to organisations and seamen - will make a super-human effort to stop accidents at sea.

We must work together and do everything in our power to prevent seamen returning home as invalids - or in coffins. This is the main reason why the Danish Maritime Occupational Health Service has taken the initiative and is holding the theme day. We hope that it will lead to a joint plan of action and to the launching of a campaign against accidents. The motto of the campaign is "No more accidents at sea".

## APV og ISM

Papirusseri, hul i hovedet, skrivebordsfascisme. Dommen er hård over arbejdspladsvurderinger, de såkaldte APV'er. I handelsflåden er modstanden stor og forståelsen lille for apv's velsignelser. Redere og søfolk er uhørt enige: Det er tidsspilde. Vi har så mange andre systemer i forvejen. Ikke mindst ISM. Systemer eller ej: Virkeligheden fortæller at søfarten har mange arbejdsulykker, heriblandt alt for mange dødsulykker. Det kan vi ikke tale os fra. Søfartsstyrelsen har derfor ret i, at det ikke er godt nok, som det er. Desværre. Der er brug for nye virkemidler.

En kampagne mod arbejdsulykker sparkes i gang med Rådets store temadag om arbejdsulykker. Men en kampagne gør det ikke alene. Vi må blive bedre til at risikovurdere. Vi skal finde en metode, så søfolk og rederier finder mening i at medvirke. APV modellen har indtil videre spillet fallit. Men det har ISM ikke. Om end der fortsat er mangler ved ISM systemet, så er der almindelig accept af ISM som idé. Det må vi bygge på. APV skal derfor integreres i ISM. Fuldt og helt. Så vi har et system, én arbejdsgang. Med maksimalt udbytte. Søfartsstyrelsen er nu enig. Derfor kære sømand: Fat håb! Din tilværelse om bord skal sikres endnu bedre. Ingen arbejdsulykker. Intet unødvendigt papirarbejde. Vi tror begge dele kan lykkes.

*Morten Vinter*

## En årlig samtale og et godt arbejdsmiljø

Lauritzen Reefers har siden 1995 løbende holdt PU-samtaler - PU: Personlig Udvikling - med sine kaptajner og vedligeholdelseschefer, hvorefter disse har gjort det samme for de øvrige stillinger om bord.

- Jeg mener, at vi på det område er noget foran vores kollegaer i de andre rederier, vurderer vedligeholdelseschef Carsten Routhe Johansen, som er talsmand for vedligeholdelsescheferne i rederiet. En funktion som er oprettet i forståelse med rederiet, som ser fordele i en hurtig og nem dialog med denne personalegruppe.

- Desuden løser jeg jo en del småproblemer, inden de vokser sig store, påpeger han.

- Både talsmandsordningen og de personlige udviklingssamtaler er bevidste led i at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø med trivsel på arbejdspladsen.

### Gengangere

- Vores menige er stort set gengangere. Det er et udtryk for, at de har det godt hos os.

- Jeg havde en filippinsk motormand, som gik hjemme og holdt fri i hele den periode makkeren var ude, fordi han ønskede at komme tilbage. Det er ret usædvanligt.

- Som medlem af sikkerhedsorganisationen siden 1983 har jeg ofte oplevet, hvordan de menige følte sig trynede. I dag har vi en filippinsk bådsmænd med i sikkerhedsudvalget, og han deltag i diskussionen af egen drift på linje med os andre.



*Carsten Routhe Johansen: - De personlige udviklingssamtaler er et bevidst led i at skabe god trivsel på arbejdspladsen*

Det er også ret uhørt, at menige filippinere blander sig konstruktivt, men det er glædeligt, at de gør det. Når der skal gennemføres risikovurderinger tager han også sin del af opgaverne.

- Samtidig oplever vi, at menige og juniorofficerer er mere villige til at spørge, når de er i tvivl.

- Det vidner om et godt arbejdsmiljø.

- I det hele taget oplever jeg, at rederiet er meget åben over for dialog med sine medarbejdere. Rederiledelsen lytter til os.

- For eksempel kan jeg nævne, at vedligeholdelsescheferne, som jo er brandledere ombord, ønskede at kunne blive fri for opfølgende røgdykkerkurser og kun deltage i opfølgende brandlederkurser, når man var rundet 50 år, og det kan vi nu frit vælge.



## Personal interviews

Since 1995, Lauritzen Reefers has regularly held PU interviews (PU stands for Personlig Udvikling or, in English, Personal Development) with the captains and heads of maintenance employed in the company. The idea is that these superior officers then hold the same type of meetings for the rest of the crews on board their ships.

"I believe that, where this particular area is concerned, we are way ahead of our colleagues in the other shipping companies", says Carsten Routhe Johansen, Head of Maintenance.

"The ordinary crew members are more or less all regulars. That is proof that they are happy to work with us. I once had a Filipino on board, who was a member of the engine crew. He signed off and stayed home the entire time that his mate was away, simply because he wanted to come back to us when his mate came back. That was pretty unusual. As a member of the safety organisation since 1983, I have often experienced that the ordinary crew members have felt that decisions on board were taken over their heads. At the present moment, however, we have a Filipino boatswain who is a member of the safety committee and he takes part in the discussions voluntarily and on equal footing with the rest of us. It is also almost unheard of that ordinary seamen get involved in discussions in a constructive way, but we welcome it when it happens. When we carry out the risk evaluations on board, our Filipino boatswain also does his share of the work. It shows that we have a good working environment".

# Ødelagte håndled og vantskruer

## 50-årig matros invalideret

Der er ikke bevist nogen sammenhæng mellem en 50-årig matros' ødelagte håndled og hans daglige arbejde om bord på et containerskib, men der er grund til at være opmærksom på arbejdet med vantskruer. Især hvis man er beskæftiget med at stramme vantskruer i 8 timer om dagen hver dag. Det er næppe en god idé, vurderer lægerne på Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på Odense Universitetshospital.

På baggrund af matrosens sygehistorie har lægerne henvendt sig til Søfartens Arbejds miljøråd for at gøre opmærksom på, at der måske eksisterer et arbejdsmiljøproblem, som Rådet – og dermed søfarten – bør være opmærksom på, da matrosen nu skal underkastes stivgørende operationer i begge håndled for at få de konstante smerter til at forsvinde.

### Smerter

Matrosen havde omkring 1980 en sygeperiode på grund af seneskedehindebetændelse, som han blev kureret for. I de efterfølgende år havde han ingen problemer med sine håndled. I 1995/96 begyndte han at få smerter i højre håndled og kort tid efter også i venstre håndled. Smerterne opstod efter længere tids belastning og forsvandt i ferierne. I årene frem til 1998 oplevede han enkelte udmønstringer uden smerter.

Efter 1998 begyndte han at sejle med de helt store containerskibe, og i februar sidste

år blev han sygemeldt. I tre måneder havde han betjent vantskruer 8 timer om dagen og var nu så forpint af smerter, at han end ikke kunne bære sin egen kuffert.

Efter en operation i Bangkok oplevede han en lille bedring, men han bærer i dag skinner på begge håndled og har konstante smerter.

Han kan kun med besvær klare sin egen af- og påklædning. Han kan kun køre bil, hvis den har automatgear, og siden operationen i Bangkok har han ikke sovet igennem en eneste nat, da han jævnligt vågner på grund af jagende smerter, fremgår det af

undersøgelsen på universitetshospitalet i Odense.

Lægerne på hospitalet kan ikke afvise en sammenhæng mellem arbejdet og lidelsen. Matrosen har således kendskab til en kollega med nogenlunde samme sygehistorie.

Vantskruerne strammes og løsnes i praksis ved håndkraft. Hjelpeværktøj bruges ikke særlig meget, da pladsen mellem containerne er trang, vurderer lægerne på baggrund af samtalerne med matrosen.

På de store containerskibe er der ca. 3000 vantskruer, der jævnligt skal strammes for at holde containerne på plads. Der er tale om store skrueanordninger, der vejer 20 – 25 kg. De drejes med håndkraft, hvilket medfører store og belastende vrid af underarm og håndled.



Det slider kraftigt på håndled og underarme, hvis hele arbejdsdagen består af arbejdet med vantskruer. Arkivfoto: Søfartens Arbejds miljøråd.

## Wrists and rigging screws

It has not been proved that there is any connection between a 50-year old seaman's totally ruined wrists and his day-to-day work on board a container ship, but there is every reason to be careful if you work with rigging screws. And particularly if your job is to tighten rigging screws 8 hours a day, every day. Doctors at the Occupational and Environmental Medicine Clinic at the University Hospital in Odense, Denmark believe that this type of work routine is a really bad idea.

On the basis of the above-mentioned seaman's medical history, the doctors have contacted the Danish Maritime Occupational Health Service. They wanted to let the staff know that there might be a working environmental problem that the service and consequently, the entire shipping sector ought to be aware of. This is because the seaman concerned now has to undergo operations on both wrists to stiffen them and to get rid of the constant pain that he suffers from.

On the other hand, the doctors at the hospital can not categorically deny that there is a connection between the man's work and his complaint. On the large container ships, there are about 3,000 rigging screws, which regularly have to be tightened in order to keep the containers in place. These are huge screw arrangements that weight between 20 and 25 kilos each. They have to be turned by hand and this operation involves a great deal of twisting and wrenching, which puts an enormous strain on the forearm and wrist.



# Forsøg med Team Ship i Lauritzen Reefers

***Ansvar skal delegeres ud, så der skabes mere interessante arbejdspladser og et bedre arbejdsmiljø.***

- Målet er at skabe et bedre arbejdsmiljø og dermed også gerne mere konkurrencedygtige skibe. Et godt arbejdsmiljø tiltrækker nemlig gode og stabile sømænd, som kender deres skib og arbejdsangene om bord. Vi kan planlægge og undgå hovsa-løsninger.

Vedligeholdelseschef, som maskincheferne nu hedder i Lauritzen Reefers, Carsten Routhe Johansen er overbevist om, at hans arbejdsgiver er på en ny og bedre kurs med en ny ledelsesform, der i første omgang indføres som et to-årigt forsøg, Team Ship, om bord på de to køleskibe, Ditlev og Knud Lauritzen.

Team Ship bygger på et ledelsesteam på fire personer. Kaptajn, vedligeholdelseschef, overstyrmand og 1.

mester. Reelt er der altså 8 ledere - d.v.s. to ledelsesteam, som står i kontakt med hinanden via internettet. Beslutningerne diskuteres således med lederkollegaerne på land, så informationsniveauet på ledelsesplan er højt. Yderligere vil alt være delegeret mere ud end tidligere, hvilket gør, at juniorofficererne er meget mere med end tidligere.

## ***Større ansvar***

Hvert medlem af teamet har sit eget ansvarsområde. Vedligeholdelseschefen er f.eks. ansvarlig for al teknik - ikke kun maskinen.

- Vi nærmer os dermed den ledelsesform, vi kender fra land.

- Efter min mening skaber det bedre muligheder for at

engagere alle medarbejdere på et højere niveau, fordi vi i ledelsen er nødt til at delegerer opgaver og ansvar ud i organisationen - fra mandsmand og opefter. Med ansvaret følger efter min vurdering et større engagement og større arbejdsglæde.

## ***Planlægning***

- Teamet holder møde hver dag om opgaver og drift. Det sikrer en fornuftig planlægning af både den daglige drift og den langsigtede vedligeholdelse. Det vil utvivlsomt eliminere hovsa-løsninger og medvirke til et bedre arbejdsmiljø og færre driftsstop. Skal vi f.eks. fra Equador til New Zealand ved vi, at vi skal være 16 dage i søen. Under hen-

Fortsættes næste side



## **Experiment with team leadership**

"The objective is to create a better working environment and consequently more competitive ships. A good working environment attracts good, stable seamen who know their vessel and the working procedures on board. We can plan properly and thereby avoid hurried, badly considered solutions to problems".

Carsten Routhe Johansen, Head of Maintenance at Lauritzen Reefers is convinced that the shipping company is on the right track with its new and improved form of leadership, which has initially been introduced as a two-year experiment. It is called Team Ship and is being tried out on board the two reefer vessels, *Ditlev* and *Knud Lauritzen*.

Team Ship is based on a team of four leaders, the captain, the head of maintenance, the chief engineer and the first mate.

Actually, there are 8 leaders - i.e. two teams of four persons that are in contact with each other via the Internet.

In this way, decisions are discussed with leader colleagues on land, so that the level of information in this leadership plan is high. Furthermore, there will be much more delegation involved than was previously the case, so that means that the junior officers take a much greater part in the process than before.

Every member of the team has his own special area of responsibility. The head of maintenance, for instance, is responsible for everything technical and not just the engine.

"In my opinion, this creates better opportunities for involving all the crew at a higher level, because we members of

*continues on next page*

syntagen til årstiden og vejret kan vi planlægge turens opgaver og f.eks. holde os til opgaver indendørs, hvis det er dårligt vejr og omvendt.

- Efter min mening er det en god idé at lægge ansvaret derud, hvor opgaverne udføres. Det vil skabe mere interessante jobs, og medarbejderne er det bedste aktiv, et rederi har. Des bedre job jo mere interessant er arbejdspladsen, og des større er chancen for, at både ledere og menige bliver på skibet. Det er jo en kæmpefordel, at besætningen kender opgaver, rutiner og ledelse.

### Danske ledere

- På ledelsesplan har danske søfolk stadig et forspring. Vi

skal udnytte de ressourcer, som danske ledere har. Team Ship skal således også bevise, at rederierne er bedst tjent med en dansk ledelse ud fra både et økonomisk og sikkerhedsmæssigt synspunkt.

- Det handler jo om at gøre dansk skibsfart bedre - og mere sikker.

### Tab af kompetence

Carsten Routhe Johansen erkender, at ledelsesformen i Team Ship af nogle måske kan opfattes som kompetencetab, da der i højere grad er tale om uddelegering

- Systemet er naturligvis ikke bedre end menneskene i det. Det stiller krav om samarbejdsevne og -vilje. Man skal være voksen nok til

at fungere i systemet. Er man ikke det, bør man næppe være med i et "skibs-team", men interessen for at være med var overvældende, da rederiet søgte medarbejdere til Team Ship. Så stor, at jeg ikke selv kom med, siger Carsten Routhe Johansen.

Han peger desuden på, at skibene skal have et integreret skibskontrol for at være velegnede til at indføre Team Ship.

Erfaringerne fra Team Ship, der begyndte ved årsskiftet, bliver gjort op efter to år, hvorefter det er tanken, at det skal indføres på alle skibe i rederiet.

*continued from  
page 4*



the leadership team are forced to delegate tasks and responsibility to all parts of the organisation, from the mess staff and upwards. And I really believe that when people are given responsibility, they feel more involved in their jobs and they get more job satisfaction", says Carsten Routhe Johansen.

"This system will create more interesting jobs and it is common knowledge that the employees are the best assets the company has. The better the jobs, the more interesting the workplace and the greater the chance that both superior officers and ordinary seamen stay on the ship.

It really is a great advantage that the crew is familiar with the jobs and routines, and of course with their superiors".

## Fra broen til arbejdsmiljøet



*Hildur Friis,  
ny medarbejder  
i Søfartens  
Arbejdsmiljøråd.*

Hildur Friis stak til søs som 17-årig. Barndommens land i Sønderjylland blev forladt til fordel for det blå, blå ocean, hvor han - efter eget udsagn - valgte den tunge vej mod broen. Han begyndte som ubefaren matros, og 19 år senere står han, 36 år gammel, på broen som skibsfører. 1. februar afmønstrede han og tog i stedet hyre i Søfartens Arbejdsmiljøråd i en nyoprettet stilling som "rejsende medarbejder".

Hildur Friis har prøvet det hele. Fra de små coastere, over kemikalietankere til de store produkttankere. Kemikalietankerne vakte i øvrigt

hans interesse for arbejdsmiljøet.

- På disse skibe er der jo en økonomisk interesse i at interessere sig for sikkerhedsforhold og arbejdsmiljø. Men også i den øvrige del af den danske handelsflåde er det nødvendigt, hvis vi skal sikre rekruttering og opretholde dansk søfart, vurderer han.

Selv om der er sket en væsentlig forbedring af forholdene om bord på mange skibe, ligesom sømændenes holdning har ændret sig til større forståelse for et godt arbejdsmiljø.

- Der er dog stadig store forskelle fra rederi til rederi og fra skib til skib. Jeg tror, at den nye generation af søfolk vil bringe det nødvendige holdningsskifte. Et skib er jo - trods alle teknologiske fremskridt - stadig en farlig

arbejdsplads og vil også være det i fremtiden.

Hildur Friis skal som en af sine første opgaver overtage Projekt Coaster, som Jan Høyer har løbet i gang. Han må desuden forvente en del rejseaktivitet, da en stor del af arbejdet kommer til at foregå som konsulent og rådgiver ude på skibene, så han mister ikke kontakten til livet på søen.

Hildur Friis bor i en lille by ved Silkeborg, hvor han og ægtefællen, Grethe, er i fuld sving med at modernisere et ældre hus. Når tiden tillader det, passer han sin passion for gamle engelske sportsvogne, hvis han ikke "gæsteoptræder" som skibsfører på en gammel coaster, Caroline Samsø, der sejles af en flok modne søfolk eller iklæder sig dykkerdragt og bevæger sig rundt under havets overflade.

### New man

Hildur Friis, 36 years, is the new member of staff at the Danish Maritime Occupational Health Service. He went to sea when he was 17 years old and since then he has completed his training as master. Nevertheless, his interest in the working environment at sea has led him ashore, although his strong connection with the sea has been preserved, since the main part of his job now is to travel outside the office. Ashore, he spends most of his time on his hobbies, which are old English sports cars, diving and converting his house in a little village in Jutland.

# Arbejdsmiljø på tærsklen til det 21. århundrede

**Seniorkonsulent Tonna Holm, Søfartens Arbejdsmiljøråd gør status - og undrer sig**



Seniorkonsulent  
Tonna Holm,  
Søfartens  
Arbejdsmiljøråd

Lad det være slået fast med det samme. Der er sket betydelige positive fremskridt med arbejdsmiljøet på danske skibe op gennem 90'erne. Vi nærmer os med hastige skridt forholdene på land. Der er i rederierne, blandt sømændene og i organisationerne generelt stor vilje og evne til at gennemføre forbedringer og leve op til lovgivningens krav.

Seniorkonsulent Tonna Holm, Søfartens Arbejdsmiljøråd, vurderer, at Dansk Skibsfart er langt fremme, når det gælder arbejdsmiljø. Der er dog forskel på store og små rederier med hensyn til, hvor langt man er nået.

Det undrer hende derfor, at hun på § 16 kurserne af og til hører udtalelser, som enkelte steder antyder manglende samarbejde om at løse et arbejdsmiljøproblem. Det er veluddannede danske søfolk, som ikke "tør" rejse kritik af arbejdsforhold. Det virker besynderligt på tærsklen til det 21. århundrede, hvor der tages mange initiativer for at uddelegere ansvar og demokratisere arbejdspladserne i erkendelse af, at det som regel er medarbejderne, der gør forskellen.

## Støj

Som et eksempel nævner Tonna Holm problemer med støj på ældre skibe, hvor det mekaniske grej støjer så meget, at besætningen må sove med hørepropper. Er det rimeligt, spørger hun?

En ting er et støjende arbejdsmiljø, men i apteringen bør der være fred og ro.

- Jeg erkender, at man ikke kan bygge disse skibe fuldstændig om, og det forlanger heller ingen, men man kan da om bord tage diskussionen og forsøge at finde løsninger. Når man spørger, om det er sket, er svaret nej. Det vil blive opfattet som utidig kritik.

- Set i det store sammenhæng er det et mindre problem, men for den enkelte er det et stort problem – og for rederierne kan det på sigt udvikle sig til et problem, hvis de ikke er åbne over for konstruktiv kritik og mangler evnen til at samarbejde. Jeg tror ikke – med den udvikling der er sket den seneste halve snes år – at søfolk vil acceptere udemokratiske arbejdspladser.

- Og det er ikke kun en udvikling blandt danske søfolk. På kurserne oplever jeg en stor interesse for arbejdsmiljø også blandt udenlandske søfolk. Især de unge er meget åbne og stiller kritiske spørgsmål, så man dæmper ikke kritikken ved at skifte besætningen ud.

## Forenkling

Det kan undre, at søfolkene tilsyneladende ikke er så interesserede i at udarbejde APV/risikovurderinger, når de ellers tager arbejdet med ISM alvorligt.

Hvorfor tager de ikke arbejdsmiljøet lige så alvorligt, spørger hun og efterlyser debat om emnet!

En mulig forklaring kan være, at mange har svært ved at se, hvor ISM stopper og arbejdsmiljøkravene begynder. Udfra en brugers synspunkt havde det været lettere, hvis arbejdsmiljøkravene havde været en uddybning af ISM og ikke et sæt selvstændige regler, der i visse tilfælde overlapper ISM og gør folk forvirrede/frustrerede.

## Inspektører på §16 kursus

For også at illustrere den positive udvikling nævner Tonna Holm, at flere rederier er begyndt at sende deres inspektører på § 16 kursus. De ønsker arbejdsmiljømæssigt at være på samme vidensniveau som besætningerne.

Enkelte af de større rederier har endog sikkerhedsmedarbejdere - ansat i forbindelse med ISM - som kan rådgive også om arbejdsmiljø og sikkerhed om bord.

Det underbygger det generelle billede af en positiv udvikling, som dog ikke skal skjule, at der fortsat ligger opgaver og venter, vurderer Tonna Holm.



## The working environment 2001

Up through the 90's, there have been significant positive steps forward with regard to the working environment on Danish ships. In the shipping companies, among the seamen and in the organisations, generally speaking there is no shortage of will-power and determination to carry through improvements and to live up to the legislative requirements of the sector. Consequently, Tonna Holm, Senior Consultant at the Danish Maritime Occupational Health Service, cannot really understand that, when she attends § 16 courses, she occasionally hears things that indicate a lack of co-operation in solving problems to do with the working environment. What she means is that there appear to be a number of seamen who, although they are well educated, don't "dare" to criticise their working conditions. This sounds extremely odd coming at a time like the beginning of the 21<sup>st</sup> century. A great many measures to delegate responsibility and to make workplaces as democratic as possible are being carried through these days, since it is widely recognised that in most cases it is the employees that make all the difference in a company. "Generally speaking perhaps it is only a little problem, but for the individual it can be a major one. As for the shipping companies, for them it can develop into a problem in the long run if they are not able to take constructive criticism and if they are not willing or able to collaborate with their personnel. I don't think – considering the developments that have taken place over the last ten years or so – that seamen will accept undemocratic workplaces any more.

## Værd at vide om: Erhvervssygdomme blandt søfarende

### Høreskader

af Henrik L Hansen

I sidste nummer af SøSikker (Nr. 4 – December 2000) var der en artikel om erhvervssygdomme blandt søfarende. Den beskrev, hvordan erhvervsbetingede sygdomme anmeldes samt mulighederne for at få erstatning fra blandt andet Arbejdsskadestyrelsen. Desuden var der en speciel omtale af erhvervsbetingede hudlidelser blandt søfarende. I denne artikel vil vi fokusere på arbejdsbetingede høreskader.

#### Støj og høreskader

Støj udgør et væsentlig problem i alle skibe. Ikke kun maskinrum er støjende. Også på dæk og i aptering er støjniveauet ofte så højt, at det kan medføre varige høreska-

der. Et medfølgende symptom ved hørenedsættelse er ofte tinnitus; en vedvarende og meget generende øresusen.

Det er derfor ikke overraskende, at over halvdelen af de årlige anmeldelser af erhvervsbetingede sygdomme blandt søfarende handler om netop støjskader. Kun få af dem, der har fået nedsat hørelse som følge af støj om bord ender dog med at få erstatning fra arbejdsskadeforsikringen. Kravene er så skrappe, at kun hver 10. anmeldelse af en høreskade faktisk medfører erstatning. Det betyder dog ikke, at man skal undlade at anmelde et høretab. Det kan være vanskeligt selv at vurdere, hvor omfattende skaden er – ofte lærer man med tiden at leve med skavanken. Ikke kun maskinfolk får i praksis



*Høreskader er ikke sjældne, men det er sjældent, man får erstatning. Arkivfoto*

erstatning. Jævnligt får også skibsassistenter og navigatører høreskader, specielt på meget støjende skibe som ralpumpere og færger.

Har man først pådraget sig en høreskade er der ikke meget at gøre ved den. Det vil som regel være en svært belastende lidelse, da den ofte vil betyde, at ens sociale liv ændrer sig væsentligt. Selv de mest avancerede høreapparater er kun en hjælp til en nemmere hverdag – det bliver aldrig det samme som før høreskaden opstod. Forebyggelse af høreskader er derfor fortsat højaktuelt.

### Høreskader og arbejdsskadeforsikring

For at få erstatning for en høreskade skal der være tale om en stærkt nedsat hørelse som samlet medfører et ikke ubetydeligt hørehandicap, og som ikke kan afhjælpes i tilstrækkelig omfang ved hjælp af høreapparat. Desuden skal man have arbejdet på støjende arbejdspladser i længere perioder. Arbejdsskadestyrelsen vil anmode en speciallæge om at vurdere, hvor dårlig hørelsen er samt i hvilket omfang det har betydning for evnen til at kommunikere med andre. Ud fra det fastsættes ménets størrelse. Høreskader vil kun meget sjældent medføre erstatning for tab af erhvervssevne.

#### Et eksempel:

63-årig maskinchef på færge i indenrigsfart. Begyndte sin karriere til søs i forskellige køleskibe. I begyndelsen var han maskinassistent men blev senere maskinmester og maskinchef. Efter nogle år skiftede han til færgefart og har været der siden. Godt 50 år gammel blev han tiltagende opmærksom på den nedsatte hørelse og søgte første gang læge for problemet. 63 år gammel var problemet tiltaget. Han havde nu vanskeligt ved at føre en almindelig samtale hvis der var baggrundsstøj fra radio, fjernsyn eller andre talende. Kunne ikke længere deltage i en samtale i en større gruppe, f.eks. ved selskaber. Høreundersøgelsen viste karakteristisk tab af hørelse, specielt for de høje toner. Arbejdsskadestyrelsen vurderede, at méngraden var 8% svarende til en erstatning på ca. 30.000 kr.

### Injuries to the ears



Noise constitutes a considerable problem on all ships. Not only is the engine room noisy, but also on deck and in the crew's quarters the noise level is often so high that it can result in long-term damage to hearing. One of the symptoms connected with a decline in hearing ability is often tinnitus, a permanent and extremely disagreeable whistling sound in the ears.

Consequently, it is not surprising that over half of the yearly reported instances of work-related complaints are to do with just that – i.e. injuries caused by noise.

On the other hand, of those persons who have suffered from deterioration in hearing ability as a result of the noise on board ship, only a few get compensation through their insurance policies against work-related injury. The requirements are so strict that only every tenth report on ear injury results in compensation being granted. This does not mean, however, that you should not report a decline in hearing ability. It can be difficult for someone to personally evaluate how much damage has been done and often you learn how to live with the problem. If you have suffered a decline in your hearing ability, there is not much you can do though. As a rule, it will be an extremely unpleasant complaint that often means that a person's social life changes dramatically. Even the most advanced hearing aids are only help to make your daily life a bit easier but it can never be the same as before the hearing complaint occurred. The prevention of damage to hearing is therefore very important indeed.

# Tilbud til coasterflåden om at få udstukket arbejdsmiljø-kursen

*Forbedringer er vigtigere end formelle krav*



Arbejdsmiljø-konsulent Jan Høyer, Søfartens Arbejdsmiljøråd

Det er vigtigere, at der sker forbedringer af arbejdsmiljøet og sikkerheden om bord, end at de formelle krav til sikkerhedsudvalg, mødeindkaldelser og mødereferater overholdes.

Det er den korte version af Projekt Coaster, som blev sat i gang i slutningen af 2000 på baggrund af det udvalgsarbejde, som rederne, organisationerne, Søfartsstyrelsen og Søfartens Arbejdsmiljøråd gennemførte i 1999.

Projekt Coaster er et tilbud til coasterflåden og dens besætninger om at få hjælp fra Søfartens Arbejdsmiljøråd til at få sat arbejdsmiljøarbejdet i gang. Et tilbud om at se på skibet gennem arbejdsmiljøbrillerne og få konkrete anvisninger på, hvordan eventuelle problemer kan løses.

## Slækker

Er man med i Projekt Coaster og kan dokumentere, at man tager fat på at løse de konkrete problemer, der er enighed om, slækker Søfartsstyrelsen på de formelle krav, der er om bl.a. skriftlige referater fra møder i sikkerhedsudvalg, og

at der skal holdes møder hvert kvartal.

- Hvis man kan vise, at man arbejder seriøst med arbejdsmiljøet og sikkerheden om bord, kan der slækkes på de formelle skriftlige krav, understreger Jan Høyer, Søfartens Arbejdsmiljøråd.

## Behov

- På de mindre skibe halter arbejdsmiljøarbejdet lidt bagefter. De mangler det tekniske bagland og den rådgivning, som de store rederier kan præstere. De er overladt mere til sig selv, og om bord på de skibe kan det virke lidt overvældende med alle de krav, der er til arbejdsmiljøet.

- Behovet for forbedringer er til stede. Coasterne er fortrinsvis af ældre dato, og der sker en større nedslidning på dem end på de større skibe, fordi de er mere udsatte for vejr og vind. Det er fysisk hårdere at være sømand på en coaster end på et stort skib, og også derfor er det vigtigt, at arbejdsmiljøforholdene er gode.

## Opsøge og motivere

- Spørgsmålet har været, hvordan vi kan hjælpe disse skibe og deres besætninger til at gennemføre de nødvendige forbedringer. Projekt Coaster er det svar, som organisationerne, rederiforeningerne,

Søfartsstyrelsen og vi er nået frem til. Med det som afsæt forventer vi, at vi kan opsøge og motivere til at gå i gang, fordi vi kan hjælpe med at gøre opgaverne konkrete, tilføjer Jan Høyer.

## m/s Østersøen

Bornholmsruten var det første rederi, der meldte sig til projektet med m/s Østersøen, som sejler stykgods mellem Rønne, Kolding og Ålborg.

Jan Høyer besøgte skibet og fik en snak med besætningen om bl.a. arbejdspladsbrugsanvisninger og risikovurderinger. Sammen gennemgik de skibet, og efterfølgende er der udarbejdet en lille rapport og en skriftlig aftale om de forbedringer, der skal gennemføres.

- Vi bliver det tekniske bagland for skibet, og jeg kan konstatere, at der sker en masse forbedringer. Villigheden til at kontakte os i tvivlstilfælde er blevet meget større.

I januar kom m/s Bornholm fra samme rederi med i projektet, og endnu to rederier har meldt sig.

- Der er altså en tydelig interesse blandt de små skibe for at være med, og det bekræfter mig i, at vi er ved at pejle os ind på den korrekte arbejdsmiljøkurs over for coasterne, konkluderer Jan

Fortsættes næste side



## Offer to coasters

It is more important to make real improvements in the working environment and in safety on board, than to observe the formal requirements regarding safety committees, giving notice of meetings and taking minutes of meetings etc.

This is the short version of the Coaster Project, which was introduced at the end of last year. The Coaster Project is an offer from the Danish Maritime Occupational Health Service to help the Danish coaster fleet and its crews to get started on the work of improving the working environment. The offer means that the service will look over the coasters from the point of view of the working environment and will give the crews of the coaster fleet concrete instructions to help them solve any problems that are found.

If you are taking part in the Coaster project and can document that you are in the process of solving any concrete problems, the Maritime Authorities have agreed to ease the formal requirements. These include the requirement that written minutes of meetings of the safety committee must be kept and the demand that formal meetings must be held every three months.

"If you can show that you are making serious efforts to deal with working environment questions and safety on board, the formal written requirements can be eased, stresses Jan Høyer from the Danish Maritime Occupational Health Service.

The smaller ships lack the necessary technical background and consultation services that the major shipping companies can boast of".

"The question has always been, how can we help these smaller vessels and their crews

*continues on next page*

Høyer, som nu overlader projektet til Hildur Friis, der netop er blevet ansat i Søfartens Arbejdsmiljøråd.

### Godkendes

Vil man med i Projekt Coaster, skal det godkendes i Søfartsstyrelsen. Rapporten fra Søfartens Arbejdsmiljøråd

sendes desuden til gennemsyn i Søfartsstyrelsen, som til gengæld "freder skibet" i projektperioden med hensyn til arbejdsmiljø.

### Skibsfører:

# Dejligt at slippe for møderne

Rainer Harboe, 37 år, er skibsfører på m/s Østersøen, og han er godt tilfreds med det samarbejde, som skibet har indledt med Søfartens Arbejdsmiljøråd i Projekt Coaster.

- Vi har fået en masse viden om arbejdsmiljø, og vi har løst nogle af de problemer, vi ikke var så opmærksomme på. Jeg synes, det er fint med en praktisk indgang til opgaverne, så vi slipper for en del af skrivearbejdet. Det virker helt gak, at vi i sikkerhedsudvalget, som har 3 medlemmer, skal udarbejde skriftlige

referater, når besætningen er på i alt 5 mand. Vi mødes jo dagligt og snakker om tingene.

- Det er derfor dejligt, at vi nu slipper for møderne og de skriftlige referater.

Også arbejdspladsbrugsanvisningerne er der ved at komme styr på.

- CD-rom'en "Arbejdspladsbrugsanvisninger 2" er rigtig god. Den er nem at arbejde med.

Blandt de problemer, der er løst på m/s Østersøen, er etablering af faldsikring og udskiftning af farlig maling til mindre farlig.

"Vi har tillige fået et råd om at flytte malershoppen. Den er placeret lige under styrehuset, hvor lugten kan være lidt krads, når vi i dårligt vejr lukker alle døre. Alternativet til en flytning er at installere udsugning, som næppe er en billig fornøjelse. Det er i hvert fald billigere at flytte den.

- Generelt synes jeg, projektet er godt. Det kræver lidt skrivearbejde i begyndelsen, men det er hurtigt overstået. Det gode er, at vi kan få rådgivning fra Søfartens Arbejdsmiljøråd med om bord, så vi i fællesskab kan få skabt en større forståelse for betydningen af et godt arbejdsmiljø og få udpeget konkrete anvisninger på, hvordan vi skal bære os ad, mener Rainer Harboe.

*continued from page 8*



to carry out the necessary improvements". "The Coaster Project is the answer that we, along with the organisations, the shipowners' associations and the Maritime Authorities, have come up with. With this as a springboard, we expect to pay the coasters a visit where we can motivate them to get started, simply because we are in a position to help them to make the work concrete and relevant", says Jan. Høyer. M/S Østersøen

Bornholmsrutten was the first shipping company that joined the project, m/s Østersøen, which carries general cargoes between the Danish ports of Rønne, Kolding and Ålborg and Captain Rainer Harboe is very pleased about that. "We have been given a lot of information about the working environment and we have solved some of the problems we hadn't been paying much attention to previously. I think that it's fine with a practical approach to the jobs involved, so we get out of some of the paperwork. It seems completely crazy that our safety committee of 3 members is supposed to take written minutes of meetings, when we only have a crew of 5 men. Of course we see each other every day and naturally we talk about these things". "That's why it's so good that we don't have to hold official meetings and don't have to take minutes of meetings", he says.



*m/s Østersøen blev det første skib i Projekt Coaster, og det er skibsfører Rainer Harboe godt tilfreds med, da det giver ham og besætningen en række praktiske anvisninger på, hvordan de kan løse eventuelle arbejdsmiljøopgaver. Foto: Søfartens Arbejdsmiljøråd.*

# Hvis man vil ha' det godt på et skib...

*To nye film - om trivsel og blandede besætninger*

“Hvis man vil ha' det godt på et skib, så kræver det, at man engagerer sig. At man deltager i de ting, der foregår. Man kan ikke ha' det godt uden at møde op til de ting, vi laver i fællesskab. Hvis man lukker sig inde på sit kammer, så er der ikke noget at snakke om og intet fællesskab. Skibsledelsen kan jo ikke tvinge folk til noget som helst - og det er jo heller ikke meningen. Vi har alle et medansvar for at skabe trivsel.”

Sådan siger overstyrmand Jørgen Kjær Jensen bl.a. i en ny film fra Søfartens Arbejdsmiljøråd om trivsel til søs.

Filmen går tæt på det psykiske arbejdsmiljø og lægger op til debat om skilsmisse, ensomhed, trivsel, årsager til at sejle, om at være sømand og forholdet til familien derhjemme.

Det er ikke et rosenrødt portræt, der er tegnet af livet på et dansk skib, og i filmen udtrykkes der også betænkelighed ved mulighederne for at rekruttere dansk arbejdskraft til danske skibe i fremtiden, hvis ikke trivslen forbedres.

Hvad mener du?

## *Blandede besætninger*

En anden ny film er Mixed Crews At Sea. Den følger en dansk, en lettisk og en filippinsk sømand i et forsøg på at afdække nogle af de kulturelle forskelle mellem de tre. Filmen viser, der er forskelle,



*Vi har også selv et ansvar for trivslen. Trækker vi os tilbage til kammeret, så snart vi har fri, bliver der intet fællesskab. Foto: PTV Film.*



*Der er forskel på Manilla og Marstal, men vores drømme og håb for tilværelsen er ikke så forskellige. Uddannelse og social status spiller også en væsentlig rolle, viser filmen Mixed Crews At Sea. Foto: PTV Film.*

men der er også mange ligheder.

Drømmen om et godt liv for sine børn, et liv fri for økonomiske spekulationer og fri for sygdom er ikke afhængig af ens kulturelle stædet. Eller som producenten af

filmen, Peter Tjellesen, PTV Film, udtrykker det:

“Lykke er ikke så forskellig fra kultur til kultur.”

Filmen bringer os tæt på familierne til de tre søfolk og

*fortsætter næste side*



## Physical and mental well-being on board

“If you want to live a decent life on board ship, it's important that you show some interest in things and take part in the daily life that goes on. You can't expect to get satisfaction out of life if you don't join in the activities with everyone else. If you shut yourself away in your cabin, you won't have anything to talk about and you won't have any friends. The master can't force people to join in with the social activities on board and there's no reason why he should. It's everyone's own responsibility to make a ship a good workplace for themselves and everyone else on board”.

In any case, that's the opinion of Jørgen Kjær Jensen, First Mate, who takes part in the new film from the Danish Maritime Occupational Health Service. This film is all about physical and mental well-being and job satisfaction at sea. The film focuses on the mental working environment and brings up issues such as divorce, loneliness, physical and mental well-being, reasons for going to sea, what it's like to be a seaman and also relationships with the family at home.

### Mixed crews

Another new film is Mixed Crews At Sea. This film follows three seamen - a Dane, a Let and a Filipino - in an attempt to find out about some of the cultural differences between the three men. Everyone dreams about giving his children a good life and about having enough money to live comfortably. Everyone worries about illness. These dreams do not depend on

*continues on next page*

viser bl.a., at sociale og uddannelsesmæssige forskelle også er en barriere mellem søfolk - som det er det på landjorden.

Naturligvis har det betydning, om vores vugge har stået i Riga, Manilla eller Marstal, men uddannelse og social status er måske vigtigere for vores forståelse af hinanden end fødested og hudfarve.

Filmene kan bestilles hos Weilbach - tlf. +45 33 13 59 27.



*Mixed Crews At Sea giver et lille indblik i søfolkenes bagland, levevilkår og familierelationer. Foto: PTV Film.*

## Sømænd og jetlag

Sømænd på langfart oplever jævnligt ubehaget ved at rejse på tværs af tidszonerne, når de med fly skal til eller fra skibet. Ubekvæmheten som også kaldes "jetlag" er karakteriseret ved træthed, søvnforstyrrelser, problemer med fordøjelsen, nedsat appetit, hovedpine, dårligt humør, nedsat fysisk præstations-ejne, nedsat hukommelse og impotens, hvoraf de fire førstnævnte er de hyppigst forekommende, skriver lægerne Allan Lindskov Christiansen og Steen Madsbad i en artikel i Ugeskrift for Læger.

Rejser man mod øst får man typisk problemer med at falde i søvn, mens man ved lange rejser mod vest oplever at vågne tidligt. Jo længere rejsen er, og jo ældre man er, des mere udtalt bliver problemerne.

Lægerne har ingen mirakelkur mod ubekvæmheten, der skyldes, at ens "indre ur" er kommet ud af takt med forholdene på stedet, hvor man

opholder sig. Handler det kun om kortvarige ophold - 1-3 dage - er der ingen grund til at foretage sig noget, vurderer lægerne, da man jo hurtigt returnerer til sin vante rytme.

De anbefaler, at man i lighed med sportsfolk, tager hjemmefra, så man er fremme så tidligt, at man har 3-4 dage til at akklimatisere sig, og at man deltager i sociale aktiviteter - d.v.s. spiser på samme tidspunkt som de lokale.

Man kan også bruge lysbehandling, som næppe er realistisk for søfolk på rejse, eller behandling med melatonin, som er et naturligt forekommende hormon i kroppen. Det kan lindre ubekvæmheten.

Melatonin har bl.a. den virkning, at det nedsætter legemstemperaturen og virker søvnbefordrende.

Anbefalingen er derfor, at hvis man rejser mod øst, tager man en tablet, 5 mg, kl. 18-19 lokal tid. Efter

ankomsten til destinationen tager man 1 tablet til lokal sengetid kl. 22-23 de første fire døgn.

Rejser man mod vest tager man en tablet til normal sengetid, når man ankommer til destinationen. D.v.s. ved 23-tiden eller lidt senere de første fire døgn. Vågner man meget tidligt, kan man nappe endnu en tablet - man løber dog den risiko at være en del søvndrukken først på dagen.

Melatonin kan ikke købes i Danmark, men i USA sælges det i helsekostforretninger som et kosttilskud. Der er ikke registreret bivirkninger ved melatonin, når det indtages i få dage i de nævnte mængder.

I artiklen anbefales det i øvrigt også at dele rejsen op. En rejse over 10 tidszoner med et stop på én dag, så rejsen deles op i f.eks. et 7 timers og et 3 timers tidszoneskift ser ud til at reducere problemerne med jetlag.

*continued from page 10*



which country you come from; they are the same for everyone. To put it in the words of Peter Tjellesen, PTV Film, the producer of the film: "The idea of happiness is more or less the same, no matter what the culture".

"Of course it means something whether you were born in Riga, Manila or Marstal, but perhaps education and training, as well as social status are more important factors in understanding each other, than what country we were born in and what colour our skin is". The film can be ordered from the Danish Maritime Occupational Health Service.

### Seamen and jetlag

Seamen regularly experience the problems connected with travelling across time zones when they fly to or from their ships. These problems can be collectively called "jetlag" and the symptoms are tiredness, sleeping disturbances, digestive problems and loss of appetite. The problem is dealt with in an article in *Ugeskrift for Læger* (a weekly magazine for doctors) written by two doctors, Allan Lindskov Christiansen and Steen Madsbad.

They have no miracle cure to offer, but they suggest that people should leave home in good time, so that they have 3-4 days to acclimatise themselves or else take advantage of one or more stopovers on the way. You can also take melatonin tablets in small doses - e.g. 3-4 pills containing 5 mg - when you reach your destination.

Melatonin is sold in America in health-food stores as a diet supplement. No side effects of melatonin have been registered if they are only taken for a few days.

# Den stille død på monkeyclass

## *Et arbejdsmiljøproblem for sømanden på langfart*

De Olympiske Lege i Melbourne satte fokus på et hidtil overset problem i luftfarten, "Den stille død på monkeyclass", hvor flypassagerer efter langvarige flyrejser rammes af blodpropper i umiddelbar forlængelse af flyrejsen. De mange stillesiddende timer i trange flysæder uden mulighed for en "rask spadseretur" eller anden motion, er under mistanke for at være årsag.

Nogen videnskabelig sammenhæng er ikke påvist, men

vedligeholdelseschef Carsten Routhe Johansen mener, at indiciene er så store, at problemet bør tages alvorligt.

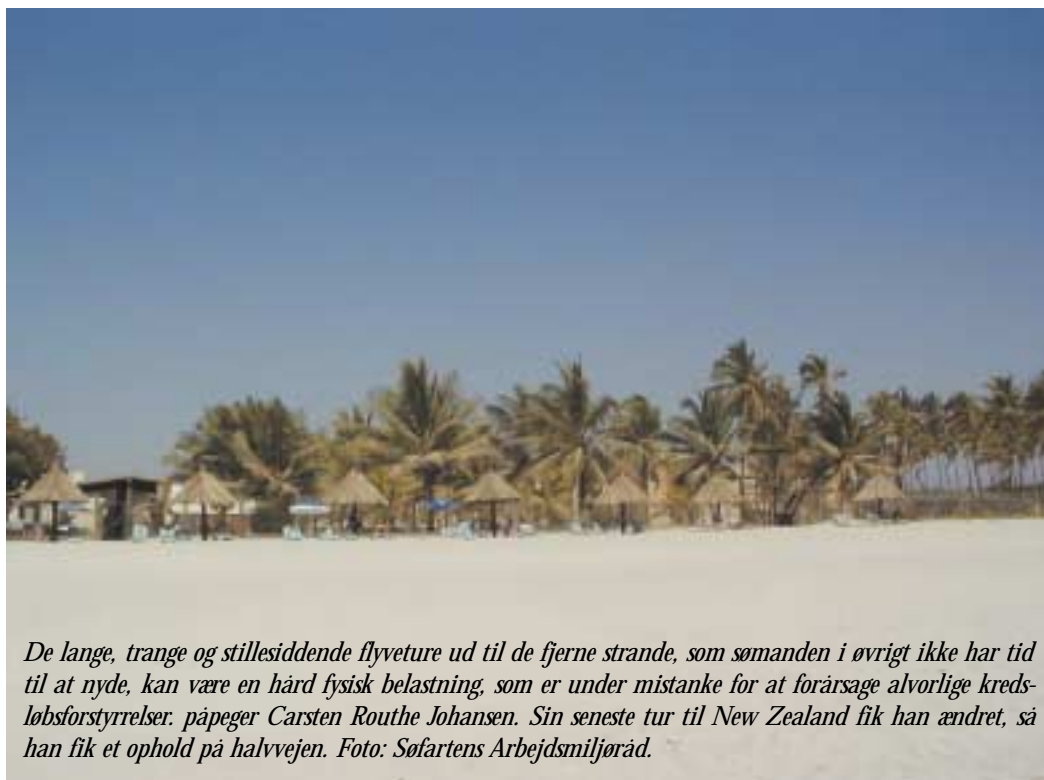
Han har selv oplevet en svensk reparatør, der var så medtaget af en flyrejse til Auckland, at det var nødvendigt at sende ham hjem på Businessclass.

- Jeg vil i hvert fald som talsmand for vedligeholdescheferne i Lauritzen tage problemet op til debat med rederiet. Hvad kan vi gøre for at eliminere det? Kan vi -

måske ved at betale lidt selv, flyve på Businessclass, hvor der er mere plads? Skal udmønstringsperioderne være længere end de nuværende 56 dage? Skal vi have flere dage til at rejse frem og tilbage i?

- Det "biologiske ur" forstyrres, når vi i løbet af et døgn rejser fra den ene ende af jordkloden til den anden. Vi har godt nok en hviledag, når vi kommer frem, men det er sjældent tilstrækkeligt, når der vendes op og ned på nat og dag.

- Problemet er overset, men for os, som sejler på langfart, er det et nærværende problem, der bør op til diskussion, siger han.



*De lange, trange og stillesiddende flyvture ud til de fjerne strande, som sømanden i øvrigt ikke har tid til at nyde, kan være en hård fysisk belastning, som er under mistanke for at forårsage alvorlige kredsløbsforstyrrelser. påpeger Carsten Routhe Johansen. Sin seneste tur til New Zealand fik han ændret, så han fik et ophold på halvvejen. Foto: Søfartens Arbejdsmiljøråd.*



## Death in Monkey Class

The Olympic Games in Melbourne put the spotlight on an aviation problem that had not been noticed before, i.e. "the quiet death in monkey class", where passengers suffer thrombosis immediately after a long flight. The many long hours sitting still in a cramped seat in a plane with no chance of "taking a brisk walk" or any other kind of exercise is suspected of being the cause of these fatal incidents.

No scientific connection has yet been proved, but Carsten Routhe Johansen believes that the evidence is so overwhelming that the problem ought to be taken seriously.

"As a spokesman for the heads of maintenance at Lauritzen, I intend to raise the problem with the company. What can we do to eliminate it? Can we – perhaps by contributing to the price of the ticket ourselves – fly Business Class, where there is more space to stretch out? Should the signing-on period be longer than the present 56 days? Should we be allowed more days to travel to and from the ships?" "The problem has been overlooked, but for us seamen who sail on the long trips, it's a problem that affects us personally and it ought to be discussed", he says.

