



ISSN 1395-7414

Sø Sikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd



Near-miss and safety culture

There has been great progress in the Danish shipping sector when it comes to health and safety at sea but there is some way to go yet, thinks Dr Morten Vinter who heads up the Danish Maritime Occupational Health Service. "At the Service we feel there should be a greater focus on the safety culture to make it even better. We need to identify potential accidents before they happen. We have to learn that the more near-misses that are registered, the stronger the culture. The seaman, the vessel, the ship-owner that watches out for unintentional events is a survivor.

All employees, whatever their rank, at sea and ashore, make mistakes. Not intentionally but because of the pressure of time, repetitiveness, breakdown of communications and daily work routines all have an built-in tendency for mistakes to happen. So the faults may be in the system rather than the person. It does not matter who makes a mistake, only why. Then something can be done about it by training in safer behaviour. Aviation and the health sector have adopted this approach successfully. Facing up to traditional thinking and outdated strategies was not easy. The introduction of a blame-free culture was the most difficult but also the most important obstacle to overcome. We know this only too well from the maritime sector where

Continues on page 2



Near miss – vejen til en bedre sikkerhedskultur

Søfartens Arbejdsmiljøråd opfordrer erhvervet til at sætte fokus på sikkerhedskulturen

Vi skal lære af de situationer, hvor det kunne være gået galt, men ikke gjorde det. Det skal være en kvalitet ved sømanden, at han indberetter den slags tilfælde og ikke skjuler dem, lyder opfordringen fra Søfartens Arbejdsmiljøråd. Arkivfoto

Der er sket store fremskridt i dansk søfart, når det gælder sikkerhed og sundhed til søs, men vi kan komme længere endnu, mener sekretariatschef i Søfartens Arbejdsmiljøråd, Morten Vinter.

– I Rådet mener vi, at der skal være større fokus på sikkerhedskulturen for at gøre den endnu bedre. Vi skal se ulykkerne, før de sker. Vi skal lære, at jo flere near miss, der registreres, des stærkere er kulturen. Den sømand, det skib, det rederi, der har øje for utilsigtede hændelser, er en overlever.

– Alle medarbejdere, høj og lav, på sø og i land, begår fejl. Ikke bevidst, men fordi tempo, gentagelser, kommunikationsbrist og dagligdag har indbygget muligheder for fejltagelser. Der er altså tale om systemets fejl, ikke personlige fejl. Det er ikke interessant, hvem der fejler, men alene hvorfor der fejles. Så der kan gøres noget ved det gennem læring af mere sikker adfærd.

– Den metode har man i luftfarten og i sundhedsvæsenet med succes taget op. Opgøret mod traditionel tænkning og forældede strategier var ikke nem. Indførelse af den blame-free kultur, var den vanskeligste, men vigtigste forhindring at passere. Det kender vi alt for godt i søfarten, hvor det stadig er kutyme mange steder, at fejl om bord medfører repressalier, når og hvis de opdages. Derfor gælder det om at holde kæft. Ikke alene med near miss, men også uheld kan med held skjules, så den udlovede bonus for ulykkesfri tjeneste kan udbetales. En katastrofal tankegang.

Blame-free kultur

– Søfarten må også vedtage den blame-free kultur, hvis vi skal videre. Det kan ske gennem lovgivning, men det er endnu bedre, hvis erhvervet giver hinanden håndslag på, at sådan vil vi gøre fremover. Det er en styrke at melde og håndtere near miss systematisk.

Registrerer man en near miss omkring sig selv eller andre om bord, kan det aldrig udløse sanktioner. Det kan alene udløse sanktioner, hvis man ikke gør det. En helt ny måde at tænke på, en helt ny kultur. Hvorfor sprang trossen har betydning. Om det var Per eller Poul, der stod ved spillet, er uvæsentligt. Det vigtige er at finde ud af, hvorfor det skete, så vi kan lære af det og undgå gentagelser.

Lad os sætte en dato

Morten Vinter medgiver, at der er masser af detaljer og spørgsmål, der skal afklares, når man vil skifte kultur. Det sker ikke over en nat, men det er ingen undskyldning for ikke at gå i gang.

– I Rådet udsendte vi tidligere på året en DVD ved navn Near Miss om de problemer, der er ved at håndtere en mere intensiv fokusering på egne og kollegers fejl i dagligdagen. Se den, diskuter den, og tænk på, at det er legitimt at fejle. Vi gør det alle, hvis vi ellers bestiller noget.

– Vi skal have kors og bånd og stjerner for at opdage og registrere near miss. Men kigger vi den anden vej og tænker, jeg har ingenting set, så er det vejen i den sorte gryde. For én selv, en kollega eller måske hele skibet, siger Morten Vinter. – Lad os i fællesskab sætte en dato for at gøre rapportering af near miss til en kvalitetsparameter, og for at sømænd, der registrerer near miss om bord, er gode sømænd, opfordrer han og Søfartens Arbejdsmiljøråd.



Maritim ledelse og trivsel om bord

DI det gode gamle dage var kaptajnen en gud – eller en djævel. Forskellen kunne handle om liv og død, hans ord (*og næve*) under alle omstændigheder lov. Enkelt og ligetil. Kommandolinjen synlig, ansvaret klokkeklart. Med fordele, men flere ulemper. De gode gamle dage er da også her en saga blot – heldigvis. Nutiden er demokratisk og hensynstagende – men krævende og uoverskuelig. Også når det gælder ledelse til søs. Vi har fået en skibsledelse, vi har lynhurtige satellitforbindelser – og vi har derfor big brother derhjemme på nakken døgnet rundt. Med procedurer, skemaer og kontrol. Vor gode gamle søulk er forvandlet til en stresset funktionær i klemme – fuldstændig ligesom alle os andre. Og ansvar, det er hver mands eje.

Ledelse er blevet en videnskab. En særlig uddannelse. Blot fordi man er overlæge, er man ikke som naturlov en dygtig leder. Så nu er det rigtige ledere, der regerer på sygehusene. Det samme gælder vel et skib? Navigatører og mestre er dygtige til så meget, men ikke nødvendigvis født til at lede – selv om fagforeningen har skiftet navn? Så hvad er situationen i den maritime verden?

Traditioner, kutymer og konservatisme brydes med omstilling, globalisering og teambuilding. Ikke altid en trivsel cocktail. Især når søfolkene ikke kan få øje på ansvarets placering og ledelsens retningslinier – i og uden for skibet. Højt tempo og stress fremmer yderligere frustrationer og udbrændthed. Trivsel og motivation kan nemt få et dyk. Ikke det vi har mest behov for i et konkurrencebaseret marked.

Adskillige rapporter udpeger uklar ledelse som medarbejdernes største arbejdsmiljøproblem i dag. Senest har Rådet gennemført en Trivselsundersøgelse i Lodsvæsenet, hvor en utidssvarende ledelsesstruktur faget mellem tradition og modernitet entydigt fremhæves som den vigtigste årsag til frustration blandt medarbejderne.

Mange rederier og organisationer har engageret sig i ny ledelse. Med efteruddannelse, kurser, og fokus på ansvar og kompetence. Men erhvervets traditionelle hierarki stritter imod. Om bord såvel som på land. Det er svært at komme bort fra gamle (u)vaner. Men helt nødvendigt. Åben og entydig ledelse med fokus på kommunikation og lydhørhed for medarbejdernes behov er en helt afgørende forudsætning for trivsel og effektivitet på arbejdspladsen. Også til søs. Den udfordring må vi derfor gøre meget mere ved, hvis arbejdet skal forblive sikkert og sundt.

Morten Vinter

Nyt fra kursusfronten

Såvel vort kursus om Sundhedsrigtig kost for Hovmestre som vort kursus i Psykisk Arbejdsmiljø III med assertions-træning har været tilløbsstykker med lange ventelister, hvorfor vi planlægger gentagelser af disse populære kurser. Vi satser på starten af januar 2006 med Hovmestrene i Århus i uge 2, og Psykisk Arbejdsmiljø i Nyborg i uge 4. Nærmere information på vor hjemmeside, eller ved direkte henvendelse til Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Continued from page 1
there is still in many places the tendency for mistakes made aboard to lead to reprisals when and if they are discovered. So it is then a matter of keeping quiet. With luck, things can be kept hidden not just when it comes to near-misses but also when accidents do happen, and a promised bonus for an unblemished accident record can then be paid out. A disastrous way of thinking.

If we are to make progress, the shipping sector will have to implement a blame-free culture. This could be done by way of legislation but it would be even better if the industry could agree on this being the approach to take in future. Reporting and dealing with near-misses systematically represents a strength. If people experience a near-miss that affects themselves or others aboard, it must never lead to sanctions. It should only lead to sanctions if it is not reported. A completely new way of thinking, an entirely new culture. What is important is why the hawser broke. It does not matter whether it was Peter of Paul who was at the winch. It is essential to find out why it happened so we can learn from it and avoid repetitions."

Dr Vinter grants that there are lots of details and questions to be addressed when changing culture. It will not happen overnight but that is no excuse for not making a start. "At the Service, we sent out a DVD earlier in the year called Near Miss about the problems arising from a sharper focus on the mistakes we ourselves and our workmates make in our daily duties. See it, discuss it and remember that it is OK to make a mistake. We all make them if we do anything at all.

Continues on page 3

SøSikker udgives af Søfartens Arbejdsmiljøråd,
Amaliegade 33 B,
DK, 1256 København K.
Tlf. 33 11 18 33
Fax 33 11 14 60
e-mail: info@seahealth.dk
www.seahealth.dk

Ansvarshavende:
Sekretariatschef Morten Vinter
Redaktør: Peter Finn Larsen
Tlf. 57 82 02 03
e-mail: larsen@lapart.dk

Layout: www.fingerprint.dk
Tryk: Jannerup offset a/s

Søfartens Arbejdsmiljøråd er en privat selvejende institution oprettet i december 1993 med en bestyrelse på 12 medlemmer – seks fra rederside og seks fra personaleorganisationerne.

Arbejdsmiljørådet er bedriftssundhedstjeneste for den danske handelsflåde med det formål at fremme sikkerhed og sundhed blandt de ansatte på danske handelsskibe samt at forebygge arbejdsmiljøskader, herunder arbejdsulykker, erhvervs sygdomme og nedslidning. Alle dansk registrerede handelsskibe med en bruttotonnage over 20 skal være tilmeldt ordningen.





Går vejen til et sikkert arbejdsmiljø over præmier?

Ja, siger erfaringerne fra byggebranchen – Søfartens Arbejdsmiljøråd tvivler

På landjorden har man med succes indført præmiering for at undgå arbejdsulykker. Modelfoto.

I bygge- og anlægsbranchen har man kendt til det længe, og nu er det så småt også ved at blive indført i rederierne.

Belønninger for at undgå arbejdsulykker og uheld. Et aftalt antal dage eller uger uden indberetninger udløser en præmie, som på landjorden i visse tilfælde har været ret betragtelig – Det er en god idé. Vel og mærke, hvis man har en arbejdsplads, hvor samarbejdet er godt, og man har en bevidst holdning til sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, mener Jacob Munk, der er sekretariatsleder i branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg.

– Belønning vil i sig selv ikke løse problemerne, hvis der er et dårligt arbejdsmiljø. Her vil det blot føre til snyd og bedrag, tilføjer han.

Morten Vinter, sekretariatschef i Søfartens Arbejdsmiljøråd, synes ikke, det er en god idé at belønne for at undgå uheld og ulykker. – Vi har en begrundet mistanke om, at belønninger frister til underrapportering og til at skjule uheld, ulykker og near miss, og det er noget, vi diskuterer med rederierne. I Rådet er vi

imidlertid enige med arbejdsmedicinerne fra Herning, der som os tvivler på en positiv effekt af at belønne, understreger Morten Vinter (*læs arbejdsmedicinernes holdning i slutningen af denne artikel. Red.*).

Sætter fokus

Jacob Munk bygger sin vurdering på de erfaringer, der er indhentet på store byggearbejder på landjorden så som DR's byggeri i Ørestaden, byggeriet af Metroen og Øresundsforbindelsen.

– At man udlover præmier for at undgå ulykker og uheld sikrer, at der til stadighed er fokus på sikkerhed og sundhed. Det er et billigt og effektivt trick, fordi bygningsarbejderne sætter en ære i at vinde. Det er jo de samme mennesker, der uge efter uge spiller Lotto!

Underrapportering

Jacob Munk er ikke nervøs for, at konkurrencer og præmier kan medføre underrapportering af ulykker, uheld og near miss.

– Ulykker vil altid blive opdaget, men der kan selvfølgelig være en risiko for, at hændelser ikke registreres. Jeg er dog overbevist om, at

selvjustitsen i et byggesjak er så stærk, at man ta'r ved lære af hændelserne.

– DR-byggeriet viste, at der ikke skete et fald i antallet af indberetninger af tæt-på-hændelser.

– Er man i tvivl, kan man jo supplere med sikkerhedsrundringer og inspektioner. Det kan man også gøre på skibene, og jeg er overbevist om, at man vil se en positiv effekt, mener Jacob Munk.

Tvivilere

I den seneste udgave af bladet Arbejdsmiljø sætter arbejdsmediciner, overlæge Kurt Rasmussen, og psykolog Kent Nielsen, Arbejdsmedicinsk Klinik i Herning, spørgsmålstegn ved det fornuftige i den slags præmierings- eller bonussystemer.

Klinikken har i 15 år forsket i arbejdsulykker, og deres konklusion er, at der sker en underrapportering af ulykker, fordi virksomhederne ikke belønnes for at undgå ulykker og uheld. De straffes kun.

Virksomhedernes ønsker et lavt ulykkestal. Dels af hensyn til forsikringspræmier, dels muligheden for at få kontrakter som underleverandør og endelig det offentlige omdømme.

De to fortæller, at virksomhederne – trods et udtalt ønske om at undgå ulykker – laver krumspring for at bringe tallene ned. De nævner specifikt virksomheder, der indfører gruppebonus til medarbejdere, som und-

går ulykker. Her har de et eksempel på en medarbejder, der blev blacklistet af kollegaerne i flere uger, fordi vedkommende anmeldte en mindre ulykke. Det virker næppe befordrende for en anden gang at anmelde. Overlægen og psykologen slår i stedet for til lyd for, at der arbejdes for at indføre systemer, der beforder og belønner forebyggelse som f.eks. en belønning for at anmelde.

“Der kan være en risiko for, at hændelser ikke registreres”



We should be highly commended if we discover and report a near-miss. But if we look the other way and think: I saw nothing, well that is the way to disaster, for yourself, a workmate or perhaps the whole ship," says Morten Vinter.

"Let's all together make a diary note for making near-miss reporting a quality parameter and for realising that the seamen who report a near-miss aboard are good seamen," both he and the Danish Maritime Occupational Health Service urge.

Prizes for avoiding accidents

In the building and construction industry, they have known about this for ages and now ship-owners are just starting to introduce it in a small way – rewards for avoiding industrial accidents. A number of days or weeks without reports means prizes which in some places ashore have been very considerable. "It's a good idea at workplaces with a good corporate spirit, and where there is a sound approach to workplace health and safety," thinks Jacob Munk, Head of Environmental Services for the Danish Construction and Building Sector. "Rewards do not in themselves solve problems if there is a poor working environment. It just leads to cheating and deception," he adds. "Offering rewards for avoiding accidents ensures the focus remains firmly on health and safety."

Jacob Munk is not nervous about competitions and prizes leading to accidents, mishaps and near-misses being under-reported. "Accidents always get discovered but of course there is the risk of events not being registered.

Continues on page 4



Continued from page 3

But I am convinced that the sense of right and wrong in a construction crew is so strong that people can learn from events. It should also be possible for the shipping industry too," he thinks.

A senior doctor and a psychologist at an occupational health clinic in Denmark are not so convinced of the value of the idea. Instead they would prefer to see systems introduced that boost and reward prevention such as rewards for reporting accidents and near-misses.

Safe conduct

Safe Conduct is the title of a new DVD from the Danish Maritime Occupational Health Service that we asked Jacob Munk, the Head of Environmental Services for the Danish Construction and Building Sector, to review because the shipping and construction sectors have much in common. New production is involved every time you take on new duties. We all start right from the beginning, with new surroundings, often new workmates and completely unpredictable events often occur. That is why it is relevant for the construction sector to review the DVD.

Jacob Munk has watched the DVD together with members of the Sector Occupational Health Service's theme group and their feedback is overwhelmingly positive. "It is a good film and a good starting point for subsequent discussion on safe behaviour and occupational health but its weakness naturally is that it depends on how the vessel's management view occupational health. If management show that they don't take it seriously, there will be no changes to behaviour or attitudes

Continues on page 5

DVD om Sikker Adfærd får positiv modtagelse

Ny DVD fra Søfartens Arbejdsmiljøråd, Sikker Adfærd, har været til smugkik i bygge- og anlægsbranchen

Sikker Adfærd. Det er navnet på en ny DVD fra Søfartens Arbejdsmiljøråd, som vi bad sekretariatsleder i Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg, Jacob Munk, om at anmelde.

Jacob Munk: – Søfart og bygge- anlæg har mange fælles berøringspunkter. Det er en ny produktion hver gang, man giver sig i kast med en opgave. Vi begynder forfra. Det er nye omgivelser, ofte nye kollegaer, og der opstår jævnligt nogle helt uforudsigelige episoder. Derfor er det relevant, at folk fra byggebranchen anmelder DVD'en.

Jacob Munk samlede branchearbejdsmiljørådets tema-gruppe om arbejdsulykker. Her er repræsentanter for både arbejdsgivere og arbejdstagere, og de blev bedt om at kigge med, og de ku' godt li', hvad de så. – Vi er enige om, at det er en god film, som på en fin måde tager fat på adfærd, normer og holdninger på arbejdspladsen. – Den er et godt udgangspunkt for den videre snak om sikker adfærd og arbejdsmiljø, men svagheden er naturligvis, at den er afhængig af skibsledelsens opfattelse af arbejdsmiljøopgaven. Hvis ledelsen i sin adfærd ikke viser, at den tager opgaven alvorligt, sker der ingen ændringer af hverken adfærd eller holdninger, fordi filmen ikke kan stå alene. Den skal følges op med en debat om bord på skibet.

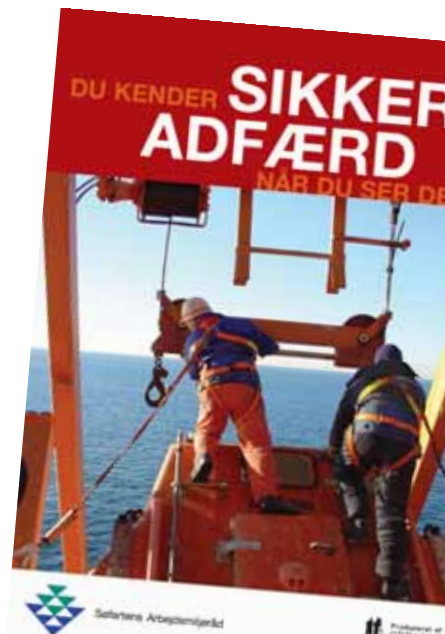
– En bemærkning, der bruges i filmen, om at "gå til din skibsfører, hvis du er i tvivl" vil lyde hul om bord på et skib, hvor ledelsen ikke bakker op om opgaven og hver dag viser, at det har betydning med et godt arbejdsmiljø. – Ledelsens opbakning er alfa og omega for, at der sker fremskridt. Både på landjorden og til søs, fastslår Jacob Munk.

5 stjerner ud af 6

– Når det er sagt, så er det positivt, at filmen holder fast i nogle let overskuelige principper og har nogle gode slogans. Dem kan man huske, når filmen er slut. – Det er også godt, at den kort beskriver betydningen

“Filmen skal følges op med en debat om bord på skibet”

både for sømanden og for hans kollegaer, at han udviser sikker adfærd. – Den lever tillige op til tv-mediets måde at kommunikere på. Der er klippet hurtigt, og vi er lidt i tvivl om, hvorvidt det er for hurtigt, men den dvæler i hvert fald ikke for længe ved de enkelte scener. – Vi kan også godt li', at filmen er praktisk orienteret. Filmene appellerer ikke kun til følelserne og fornuften, som ellers er det sædvanlige, når man skal bearbejde holdninger. Filmens styrke er, at den viser hvordan sikker adfærd skal være på skibet. Når sømanden har indarbejdet adfærden, så kommer erkendelsen og forståelsen også med. – Du får at vide, hvad sikker adfærd er. Man skal altså ikke overbevises.



Den nyeste film, Sikker adfærd, fra Søfartens Arbejdsmiljøråd er produceret i både en dansk og engelsk version.

Temagruppen har også positive ord til overs for en opfordring til, at man skal bruge alle sine sanser, så man måske ved en ændret lugt eller lyd registrerer det unormale, der kan være et signal om, at noget unormalt er ved at indtræffe.

Jacob Munk gi'r filmen 5 stjerner ud af 6 bedømt med den uerfarne sømands øjne med hensyn til kendskab til arbejdsmiljø og sikkerhed om bord. – Usikkerheden ligger i den hurtige klipning, og om den er for generel. Vi ser også gerne et mere deltaljeret skriftligt materiale til brug for den efterfølgende diskussion. Det er selvfølgelig ikke en svaghed ved filmen, men det vil være en gevinst for at fastholde fokus på sikkerheden, mener han.



because the film cannot achieve that all by itself. It has to be followed up by discussion aboard," says Jacob Munk. "Management backing is the be all and end all for making progress. Both ashore and at sea," he stresses.

The DVD is available in English and Danish versions.

A good working environment – the way to success

If we are to succeed, we need to have our physical and mental working environments under control. A healthy, safe working environment characterized by trust between management and other ranks aboard will help retain our employees because we won't be having to train up new crew every fourth month. That is the outcome of a training and occupational health project that shipping line Fabricius BR Marine A/S has been running in Vietnam since 2003 in conjunction with Danida and consultants Green-Jakobsen, reports Henrik Andersen.

"The project means we are well ahead of our competitors. The Vietnamese are queuing to get a job with us and they come back again. Our retention-rate for our eight vessels in Vietnam is 100%. There is a clear correlation with the working environment because we no longer have to differentiate ourselves by way of pay. We need to be able to offer something else," thinks Henrik Andersen.

"A good working environment means that management have to understand that communication should be a two-way affair, and that our crew need to ask questions and make demands if there

Continues on page 6



Henrik Andersen: – Da jeg stod til søs i 1983 var der ingen sammenhæng mellem søfartsskolernes læring om arbejdsmiljø og virkeligheden om bord på skibene, så min første opgave blev at male toiletter med epoxyholdig maling uden værnemidler.

Godt arbejdsmiljø har givet et forspring

Fabricius BR Marine A/S har succes med at sætte fokus på arbejdsmiljø

Skal vi have succes i den globale konkurrence om søtransport, skal vi have styr på vores arbejdsmiljø både fysisk og psykisk. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø præget af tillid mellem menige søfolk og skibsledelsen vil fastholde vores medarbejdere, så vi ikke hver fjerde måned skal oplære nye.

Det er i korthed læren af et uddannelses- og arbejdsmiljøprojekt, det Marstal-baserede rederi, Fabricius BR Marine A/S, har haft i Vietnam siden 2003 i samarbejde med Danida og konsulentfirmaet Green-Jakobsen, fortæller direktør Henrik Andersen.

– Med projektet har vi bragt os et hestehoved foran vores konkurrenter. Vietnameseerne står i kø for at få job hos os, og de vender tilbage. Vores retention-rate for vores 8 fartøjer i Vietnam er 100%. Det hænger klart sammen med arbejdsmiljøet, fordi vi kan ikke længere skille os ud med hensyn til løn. Vi skal kunne tilbyde noget andet, vurderer Henrik Andersen.

Krav til lederne

Samarbejdsprojektet er sket via datterselskabet Sea Saigon Shipping Ltd. Det

handler om at uddanne de vietnamesiske søfolk samt skabe den nødvendige forståelse for værdien af et godt arbejdsmiljø.

– Vi har indført samme procedurer og holder sikkerhedsmøder på alle skibe. Alle i besætningen ser de samme film om arbejdsmiljø og får det samme skriftlige materiale, så alle har en fælles referenceramme.

– Det stiller krav til ledelsen om at forstå, at kommunikationen skal være to-vejs – og til vores søfolk om at stille krav og spørge, hvis der er noget, de ikke forstår. – Det er en udfordring – ikke mindst for vores officerer fra de baltiske lande og Ukraine. De er opvokset i et autoritært system, hvor der ikke stilles spørgsmål til lederens autoritet, men det må de lære, hvis de vil være hos os.

Læringen sker bl.a. på fælles seminarer, hvor holdninger og værdier er til debat – og det sker på 516 kurser, hvor der er mere end lovstoffet på skemaet.

Før hver udmønstring skal alle officerer en tur rundt om rederikontoret for at høre

nyt og skabe grundlaget for den dialog, som er nødvendig for at forstå hinanden fra sø til land – og omvendt.

– Det er jo nemmere at kommunikere, når man kender hinanden, som Henrik Andersen udtrykker det.

Generationsskifte

Rederiet overvejer nu at indføre samme procedurer og tilbud til de øvrige 37 skibe i rederiet.

Henrik Andersen: – Der er ved at ske et generationsskifte med hensyn til arbejdsmiljø. Der har været meget fokus på at opfylde lovgivningens krav – at have papirerne i orden – men nu retter opmærksomheden sig mod at have de rigtige holdninger.

– Siden vi søsatte projektet, har vi ikke haft et eneste uheld på de seks skibe og to slæbebåde i Vietnam. I begyndelsen

fik vi end ikke near miss rapporter, men de er begyndt at komme. Det krævede lidt tilvænning. – Belønning? Vi mener ikke, det er en løsning. Vi skaber rammerne, og så må besætningerne udfylde dem.

“Siden vi søsatte projektet har vi ikke haft nogen uheld”



Continued from page 5 is something they don't understand. It is challenging, especially for our officers from the Baltic states and the Ukraine who grew up in an authoritarian system where there was no questioning the leaders' authority. But they have to learn it if they want to stay with us."

Since the line launched the project, they have not had a single accident on their eight vessels in Vietnam.

Passive smoking – the boss decides

Bo Jacobsen believes that in a few years smoking will not be allowed in the public areas on vessels. It is only a matter of time. What he is less certain about is whether introducing a ban is a good idea. In the shipping sector, the old myth of freedom of the seas is still alive and Bo Jacobsen draws a parallel with the howls of protest that arose when ISM was introduced.

He is more of a believer in a system in which the ship-owners set guidelines for an overall smoking policy which is then implemented decentrally on vessels backed up with courses aimed at kicking the smoking habit. Smoking policy could then differ from vessel to vessel which he does not regard as a problem. "Not as long as the crew makes the decisions of their own free will. The problems and confrontations arise if you force decisions on people," thinks Bo Jacobsen.

The newly commissioned master used passive smoking as the subject for his final exam project and his conclusions were crystal clear. "It is involvement by the ship's management in establishing a smoking policy
Continued on page 7



Bo Jacobsen fik ideen til sit projekt ved en 75-års fødselsdag, hvor rygerne forlod lokalet, når de skulle bedrive deres last. Til søs er det næsten omvendt. Ikke-rygerne må forlade bordet, hvis de ikke vil udsætte sig selv for de risici, der er ved at blive passiv ryger.

Rygestop eller ej – det må besætningen afgøre

Bo Jacobsen har set på rygning om bord i sit skibschefsprojekt

Bo Jacobsen er ikke et øjeblik i tvivl om, at der om få år er indført rygeforbud i fælleslokaler om bord på skibene. Det er kun et spørgsmål om tid.

Knap så sikker er han på, om det er en god idé at indføre forbud. Søfarten hænger fast i myten om det frie liv på søen, og Bo Jacobsen drejer en parallel til det ramaskrig, der rejste sig, da ISM blev indført.

Han tror derfor mere på den metode, at rederierne lægger linjerne for en

overordnet rygepolitik, som udmøntes decentralt på skibene fulgt op af tilbud om rygestopkurser.

Rygepolitikken kan altså være forskellig fra skib til skib, og det ser han ikke noget problem i.

– Ikke så længe det er resultatet af besætningens eget valg. Problemerne og

konfrontationerne opstår, hvis man trækker noget ned over hovedet

på folk. Alle skal involveres, have indflydelse og viden om baggrunden for rygepolitikken, mener Bo Jacobsen.

Ledelsens ansvar

Den nybyggede skibschef – han blev færdig i foråret – tog emnet passiv rygning op i sit afsluttende skibschefsprojekt, og hans konklusion er klokkeklar.

"Det er skibsledelsens engagement i at skabe en rygepolitik, der baner vejen for succes eller fiasko."

– Hvis ledelsen betragter rygepolitik som tidsspilde, vil reaktionen fra besætningen være af samme karakter, og politikken bliver mødt af negativitet. Hvis ledelsen derimod møder velforberedt og engageret, vil responsen fra besætningen også være mere

“Søfarten hænger fast i myten om det frie liv på søen ...”

indlevende, og implementeringen blive betragtet som positiv.

Velforberedt ledelse

Bo Jacobsen er opmærksom på, at man naturligvis ikke kan forvente, at alle skibsledelser har sympati for at indføre et rygeforbud, men man bør mindst forvente, at de loyalt lever op til deres ledelsesansvar og forholder sig objektive, hvis rederiet indfører en rygepolitik, og de får ansvaret for at gennemføre den.

– Lederne skal være velforberejdede og besidde den nødvendige information, der gør, at mødet kan holdes på et sagligt plan, så det ikke bliver en gang mudderkastning mellem en passioneret ryger og en ligeså ikke-ryger.

– Den information er normalt ikke tilgængelig om bord, og må derfor fremskaffes af rederiet og sendes til skibene.

Bo Jacobsen peger på et andet problem, nemlig at rederierne rygepolitik ikke forholder sig til, hvordan den kan gennemføres på en realistisk måde.

– Det er ganske enkelt ikke muligt at adskille rygere og ikke-rygere på en acceptabel måde. Der er for få rum, og formuleringer som "at ikke-rygere skal udsættes for røg mindst muligt" har ingen værdi, mener han.

Gør op med autoritær ledelse

Bo Jacobsen vurderer også, at det er nødvendigt at ændre på organisationen om bord, hvis man vil gennemføre en rygepolitik.

Han skriver således i sin rapport: "Man skal ændre organisationen om bord på skibet, når det drejer sig om implementering. En hierarkisk organisation medfører, at informationerne ikke finder vej til de sidste led i organisationen. I stedet skal der

anvendes en mere demokratisk ledelsestype, så alle medarbejdere føler sig involverede i beslutningsprocessen", foreslår han.

Han opfordrer desuden til, at rederierne formulerer deres rygepolitik, så deres målsætning og den måde, de ser rygepolitikken indført på, bliver overensstemmende.

"Det er ikke muligt at adskille rygere og ikke-rygere ..."



Bo Jacobsen: – Man kan naturligvis ikke forvente, at alle skibsledelser har sympati for at indføre et rygeforbud, men man bør forvente at de loyalt lever op til deres ledelsesansvar og forholder sig objektive, hvis rederiet indfører en rygepolitik.

Mindre røg

Når man laver en rygepolitik, vil de skærpselser, der følger, ofte medføre en reduktion i rygeforbruget for den enkelte ryger.

Denne påstand bliver påvist af Arbejds miljøinstituttet, AMI, der konkluderer, at det er påvist, at der med en skærpet rygepolitik følger en reduktion i forbruget af cigaretter på 3,1%.

AMI konkluderer endvidere, at hvis man kombinerer det fald med dem, som vælger et rygestop, har man en total reduktion af rygningen på 29%.

Mere information om risiciene ved passiv rygning

Skibsledelsen og resten af besætningen skal have mere information om risiciene ved passiv rygning, så de kan træffe en saglig beslutning i stedet for en holdningsmæssig beslutning om rygepolitikens udformning om bord, mener Bo Jacobsen, og leverer selv en række eksempler på risiciene hentet fra Arbejds miljøinstituttets rapport om passiv rygning.

Risikoen for at få lungekræft for en person, som aldrig selv har røget, bliver forøget med ca. 25%, hvis personen bliver udsat for passiv rygning på arbejdspladsen.

Risikoen for at få hjertesygdomme for en person, som aldrig selv har røget, bliver forøget med ca. 30%, hvis denne bliver udsat for passiv rygning på arbejdspladsen.

Lungefunktionen kan blive nedsat med ca. 2,7% for personer, der bliver udsat for passiv rygning.

Risikoen for kronisk obstruktiv lungesygdom bliver forøget med 30% til 40% for en person, som aldrig har røget, hvis denne bliver udsat for passiv rygning på arbejdspladsen.



that paves the way to success or failure."

Bo Jacobsen is aware that it is naturally not possible to expect all ship management teams to be sympathetic to the introduction of a smoking ban but it should at the very least be possible to expect them to be true to their managerial responsibilities and remain objective if their ship-owner introduces a smoking policy which requires them to implement it.

Bo Jacobsen does point to the problem that ship-owners' smoking policies do not always take into consideration how they can be implemented in a realistic way.

"There is simply no acceptable way of separating smokers and non-smokers. There are just too few rooms and sentiments such as 'Non-smokers should be exposed to as little smoke as possible' just don't work," he feels.

Bo Jacobsen thinks that introducing a smoking policy aboard means having to change the organisational structure aboard. As he puts it in his report: "When it comes to implementation, organisational changes are required aboard vessels. A hierarchical organisation means that information does not flow down to the final level in the organisation.

We need to challenge the authoritarian master when it comes to implementation. Instead, we need a more democratic style of management so that all crew feel they are involved in the decision-making process," he proposes and he also urges ship-owners to draw up their smoking policies so that their objectives harmonise with how they are to be introduced.



Sand in your clogs

When we needed new gear, our old owner always used to say, 'you must have been really busy to have worn your gear out already'. But that is not the reaction we get any more. Times have changed, says Per Iversen after many years of service as a mate aboard sand and gravel dredgers that have their own corner of the Danish shipping industry.

It is a long way from the streamlined picture of Danish shipping as depicted by the major ship-owners to daily life aboard the sand and gravel dredger Baltic owned by NCC Råstof, where Per Iversen serves as mate.

There is a crew of five – the skipper, mate, engineer and two ABs – who work 6+6 watches.

Working environment? Thump, thump, boom! There is a major noise problem when the sand and gravel are pumped aboard into the steel hold but a couple of pumps have just been moved aft which has distanced the noise. It has helped and it is not to say that there have been many accidents aboard, although here – as elsewhere – you need to take care and watch out.

Per Iversen shrugs his shoulders at the question. "We are fine, it has become a lifestyle. When once you have got sand in your clogs, you hang in there.

We may be called freshwater sailors but that suits us just fine. We have tried everything else. Our seamanship is put to the test practically every day when we have to

Continues on page 9

Når du én gang har fået sand i træskoene så bliver du hængende

Ral- og sandpumperne – et hjørne af dansk søfart

Når vi skulle have nyt materiel, sagde den gamle reder altid: I har sandelig været flittige, når I allerede har slidt materiellet ned. Sådan en velkomst får vi ikke mere. Tiderne er skiftet. Det er forbi med at gå i sutsko i maskinen.

Styrmand Per Iversen husker tilbage på ral- og sandpumpernes grand old man, reder Ejnar Nygaard, rederiet Danena. Både reder og rederi er forsvundet fra havets overflade, men anekdoterne om manden, der som 80-årig kaldte sine underdirektører til sig for at fortælle om sine fremtidsplaner, er mange. Myten om ham lever stadig, mens antallet af ral- og sandpumpere langsomt svinder ind. – Men vi er her endnu, smiler Per Iversen, der i mere end 20 år har pumpet og slæbt sand og ral op fra havbunden – og som har arbejdet på næsten hver eneste af rederierne i den lille branche, hvor alle kender alle, og hvor skibene er bygget om,

og bygget om og bygget om og ...

Bagud

Der er langt fra det strømlinede billede af dansk søfart, som tegnes af de store rederier og til hverdagen om bord på sand- og ralpumperen Baltic fra rederiet NCC Råstof, hvor Per Iversen er styrmand.

Besætningen er på fem mand. Skipper, styrmand, maskinmester og to fuldbefarne skibsassistenter, som arbejder i 6+6 vagter. – Og det er en mand for lidt, konstaterer Per, der også har sejlet på Baltic under en anden reder. – Da var vi syv, så i dag er vi næsten hele tiden bagud med vedligehold af maskine og skib.

Det ku' lyde som en beklagelse, men det er blot en konstatering. Det er jo i bund

og grund rederens valg, om han vil vedligeholde skibet løbende eller jævnlige stille for reparationer.

Arbejds miljøet

Arbejds miljø? Tjah, bum, bum. Støjproblemet er voldsomt, når sand og ral pumperen indenbords i jernskrog- et, men et par pumper er netop flyttet agterskibs, så nærkontakten til kamrene er brudt. Det har hjulpet, og det er da heller ikke for, at skibet er hjemsoget af mange ulykker eller uheld, men man skal her – som alle andre steder – tænke sig om og se sig for.

Per Iversen slår spørgsmålet hen med en skuldertrækning.

– Vi har det godt. Det er blevet en livsstil. Når du én gang har fået sand i træskoene, så bliver du hængende.

Hunde og havet

– Vi bliver godt nok kaldt brakvandssejlerne, men det passer os fint. Vi har jo prøvet alt det andet. Vores sømandskab sættes næsten dagligt på prøve, når vi i smalle render og på



Per Iversen, styrmand på Baltic, har ikke alene prøvet de indenlandske farvande men bl.a. også havnen i Haifa, hvor de lå og uddybede i 2 1/2 år mellem alle mulige andre fartøjer. Det krævede en vis koncentration, mens det ved en anden udstationering, i Holland, krævede en god fordøjelse. "Hollænderne er virkelig ringe til at lave mad", konstaterer han.



Baltic kan laste 880 kbm., men havnen på Avedøre Holme er ikke dyb nok til at klare den vægt. De må nøjes med max. 600 kbm. pr. tur, og så skal der være højvande. Alligevel skal man være på vagt, da vanddybden på grund af strømforholdene kan skifte ret hurtigt med op til 10 cm på en halv time.

lavt vand skal manøvrere under alle vejrforhold.

– De andre bestiller jo bare en lods, griner han og ser veltilpas ud. Også ved tanken om nærheden til konen og hundene.



– Vi er ude 14 dage og hjemme 14 dage, så man når jo knap at savne hundene, siger han, der er passioneret hundeopdrætter af racen breton og ikke uden en vis stolthed fortæller om en af sine hunde. Bretonklubben i Danmark blev stiftet for 42 år siden. I de første 40 år havde den kun en enkelt brugschampion, nævner han i en indskudt sætning, som han ikke gør færdig men som heller ikke efterlader den mindste tvivl om, hvem opdrætteren var!

Alsiddigt sømandsliv

Baltic slæbesuger i øjeblikket ral i Fakse Bugt plus lidt uddybning på 20-22 meter vand. En rundtur til havnen på Avedøre Holme, hvor Baltic holder til lige nu, varer

rundt 15-20 timer, og så påen igen.

Det lyder måske lidt kedeligt, men branchen er ret alsidig. Det er det charmerende ved denne form for sømandsliv. Vi har en vis frihed og oplever noget forskelligt fra opgave til opgave, fortæller han. – Den ene dag slæbesuger vi. Den næste er vi på en opfyldningsopgave eller uddybning af en sejlrende. Det er der sport i, fordi det du fjerner unødigt, får du ikke penge for. Og så kommer vi jo rundt til mange forskellige farvande, hvor man skal kende sin besøgstid. Vi skal have føling med grejet og vejrforholdene og være mand for at sige fra.

– Det lærer man, når man én gang har været for overmodig og smadret "sugerøret", siger han og mindes, da han endnu var grøn i branchen.

– De gamle ralsejlere var dygtige, men ikke særlig pædagogiske. Det var learning by doing, husker han uden at gå i detaljer med fadæsen.

– Som ralfisker er det ikke nok at kunne udstikke en kurs og følge den. Når vi søger en navigatør, spørger vi altid: Kan du køre kran? Kan du lave mad? Har du forstand på maskiner? Det fortæller vist alt om alsidigheden i vores job.

Hvide handsker

– Men i øvrigt er det sjældent, vi søger folk. Det går fra mund til mund, hvis der er et ledigt job. Sådan har det altid været. Det er der ingen forandring i, men i dag er der

næppe plads til en kaptajn, som ham jeg havde på en af de første udmønstringer.

– For det første viste han sig aldrig i maskinen, og for det andet var der et ubeskriveligt svineri om bord på skibet. Alligevel insisterede han hver aften på at servere for os iført hvide handsker. – Ham var der stil over, ligesom der var over den gamle reder Nygård.

Fakta om havbunden

Det er staten, der ejer havbunden, så ral- og sandfiskerne betaler råstofafgift til staten af det materiale, de henter op. Det er Skov og Naturstyrelsen, der administrerer de havområder, hvor det er tilladt at hente råstoffer. Områderne er udpeget i samarbejde med sand- og ralrederne. I 2007 ændres lovgivningen på området, og der udpeges nogle såkaldte §20-områder, hvor der kun må hentes ral og sand efter en forudgående VVM-vurdering. D.v.s. en vurdering af hvordan miljøet påvirkes ved ral- og sandpumpningen. Og det er kun de redere, som er med til at betale for VVM-undersøgelsen, som får tilladelse til at hente råstoffer i de pågældende områder. Det kan gøre tilværelsen endnu vanskeligere for de mindre redere.

manoeuvre in narrow channels and low water in all kinds of weather. The others just call up the pilot", he laughs and looks very much at ease. Also at the thought of not being far from home. "We have tours of two weeks on and two weeks off so you hardly have time to miss the wife."

Baltic is currently dredging gravel in Danish waters. A trip from port to the dredging grounds and back takes around 15-20 hours and then starts all over again.

"Maybe it sounds a bit boring but the business has many sides to it. As a seaman, there is a kind of charm about this lifestyle. We have a certain amount of freedom and each job is different from the other," he says.

"One day we might be using trailing suction. The next we might be on a filling job or dredging a fairway. It's a challenge because all the stuff we take unnecessarily we don't get paid for. And we also get to visit lots of different backwaters where you have to be very aware of visiting hours! We need to have a feeling for our gear and the weather and be ready to pull out.

You soon learn when you have been too over-confident and smash the suction pipe," he says, remembering when he was new to the business.



Four years in Singapore

Were we still needed? So much had happened in the ten years we had been away from the seaman's church. Tours had become shorter and the Internet meant daily contact with home so we had some doubts about our mission.

Birgit and Henrik Albeck were reminiscing about the time four years back when they were on their way to Singapore to act as house-keeper and assistant to the priest at the Danish Seaman's Church which has since then changed its name to the Danish Seaman's and Foreign Churches.

At the end of the 1980s, the couple were stationed at the seaman's church in New York but had been working back in Denmark in the meantime.

Their worries were soon put to rest.

"We were still made most welcome. We believe it is because we represent a break in daily routines and fulfil a social function as someone to talk to from outside. We can breach the isolation that so many Danish seamen experience in a working life in which they feel crowded out by foreign workmates. There are fewer and fewer Danes aboard and then we come along with news from home, even if the papers we bring with us might not be the latest," they say.

But the differences between New York and Singapore were also easy to spot.

"Stays in port have become shorter and crews are smaller. Especially on the
Continues on page 11

Der er stadig brug for besøg af en dansker

Danske Sømands- og Udlandskirker udfylder også en social opgave, vurderer ægtepar efter fire år i Singapore



Birgit og Henrik Albeck har nødtvungent forladt Danske Sømands- og Udlandskirker, fordi Birgit har fået dårlig ryg, som trods en vellykket operation ikke kan klare tungt arbejde.

Var der stadig brug for os? Der var jo sket meget i den halve snes år, vi havde været væk fra Sømandskirken.

Udmønstringerne var blevet kortere, og internettet havde skabt daglig kontakt til hjemmet, så vi var i tvivl om vores mission.

Birgit og Henrik Albeck husker fire år tilbage, da de var på vej til Singapore for at tiltræde som husmor og assistent for sømandspræsten i Den Danske Sømandskirke, som siden har taget navneforandring til Danske Sømands- og Udlandskirker.

Var i New York

Parret var i slutningen af 80'erne udstationeret i Sømandskirken i New York,

men havde i de mellemliggende år arbejdet hjemme i Danmark. Henrik bl.a. på et beskyttet pensionat for mennesker med sociale problemer og i Kastrup Lufthavn, og Birgit i forskellige jobs som sygeplejerske og i Dansk Røde Kors.

Deres bekymring blev hurtigt gjort til skamme.

– Vi var stadig utrolig velkomne. Vi tror, det er, fordi vi er et afbræk i de daglige rutiner og udfylder en social funktion som en udefrakommende samtalepartner. Vi er et brud på

den isolation, som mange danske søfolk oplever i et arbejdsliv, hvor de føler sig trængt af udenlandske kollegaer. Der er jo færre og

færre danskere om bord, og så kommer vi som et frisk pust med nyt fra hjemlandet, selv om de medbragte aviser ofte er halvgamle, siger de.

Forskelle

Men forskellene fra New York til Singapore var også til at få øje på.

– Havneopholdene er blevet kortere og besætningerne mindre. Oplevelsen af et meget effektivt arbejdsmiljø

især på de store skibe var slående.

Det går rigtig stærkt i dag,

og vi skal helst ramme en kaffepause, når vi skal på besøg. Ellers er der ikke tid til snak.

– Omvendt har det færre antal danskere, som nu

“Vi kommer som et frisk pust med nyt fra hjemlandet”

også er slået igennem blandt officererne, øger behovet for et dansk besøg, mener Henrik.

Andre end søfolk

Danske Sømands- og Udlandskirker er ikke kun samlingspunkt for søfolkene men for alle danske i byen. Dem er der ca. 800 af.

Kirken udfylder også for dem en social funktion. Ikke alene med kirkelige handlinger, men med tilbud om danskundervisning, coffee-mornings, legestue og større sammenkomster ved de traditionelle danske høj-tider og mærkedage.

Det er et hus med liv i, men det har også den konsekvens, at søfolkene kan få en følelse af, at alle andre kender hinanden, hvilket absolut ikke er tilfældet, erkender Birgit og Henrik.



Birgits dårlige ryg har betydet, at de efter blot en måned måtte opgive jobbet.

Nye opgaver

Da Maersk flyttede sine containeranløb til Tanjung Pelepas i Malaysia, fik parret nye opgaver.

– Kirken måtte naturligvis reagere på flytningen, og at mange danske skibe nu lagde til i Pelepas og ikke Singapore, så vi kørte hver dag til Pelepas for også at betjene søfolkene dér. I kilometer er afstanden ikke stor, men med en omhyggelig grænsekontrol, hver gang grænsen skal passeres, og en umulig trafik varede turen alligevel et par timer hver vej. Derfor blev det kun til korte besøg og spørgsmålet kom da også



International Seamen's Center i Pelepas, som Maersk donerede og som drives af Danske Sømands- og Udlandskirker, er efter Birgit og Henrik Albecks vurdering ideelt, da det fungerer på søfolkernes egne præmisser.

ret hurtigt fra søfolkene: – Hvornår laver I noget her?

Søfolkernes præmisser

Spørgsmålet var knap stillet, før Maersk – A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene formål – donerede en bygning, der er opført i selve havneområdet i Pelepas med Danske Sømands- og Udlandskirker som driftsherre.

Huset var færdig i 2003. Birgit: – Vi opholdt os en måned i Pelepas og var med til at åbne huset, International Seamen's Center, og oparbejde rutinerne. Det var en stor positiv oplevelse. Der kommer kun søfolk. De kan komme og gå, når det passer dem, og det er ikke sjældent, der indløber en fax eller en mail med følgende ordlyd:

“Vi ankommer kl. 18. Kan I have grillen klar?” – Huset udfylder helt klart

en slags hjemmefunktion for søfolkene. Der er tid til de lange samtaler, som kan genoptages ved næste havneanløb i Pelepas. Der er ingen tvivl om, at det er en optimal løsning, mener Birgit.

Henrik: – Jeg kan ikke lade være at tænke på, om muslimerne kunne drive et tilsvarende center i Københavns Frihavn uden protester fra danskere. Det

omvendte er jo faktisk tilfældet her. Og det er helt problemfrit.

De gamle Østenfarere afmønstres

Fire år i Singapore rummer ganske mange positive oplevelser som f.eks. mødet med dem, som Henrik kalder "de gamle Østenfarere".

Det er matroserne, som i mange, mange år har besjlet farvandene i Østen, men som nu er ved at forsvinde grundet alder. – De gode gamle matroser går fra borde, og hermed slutter en æra i dansk søfart, mener han.

Arbejdsløse

Birgit og Henriks sidste minde om Singapore er desværre ikke så lykkeligt. Birgit fik dårlig ryg og måtte gennemgå en operation,

som godt nok var vellykket, men som siden har betydet, at de efter

blot en måned i Danske Sømands- og Udlandskirker i Hamborg måtte opgive jobbet.

– Jobbet som husmoder og værtinde i kirken er desværre for belastende for min ryg. Der er jo en del tunge køkken- og rengøringsopgaver, så vi måtte vende hjem og er nu på udkig efter nye jobs begge to, fortæller hun.



larger vessels, the impression of a highly efficient working environment is striking. Life is pretty busy nowadays and we have preferably to hit a coffee break when we visit. Otherwise there is no time for a chat.

On the other hand, the reduced numbers of Danes which has now affected the officers, too, has boosted the need for a Danish visit," feels Henrik.

When Maersk moved their container depot to Tanjung Pelepas in Malaysia, the Church naturally had to react to the move and to the fact that many Danish vessels now berth at Pelepas and not Singapore.

So with financial help from Maersk, a house was built in the port area in Pelepas itself, which is run by the Danish Seaman's and Foreign Churches.

"The house acts as a kind of home for seamen. There is the time for a long conversation which can be resumed the next time they dock in Pelepas. There is no doubt that it is the best solution," says Birgit.

And it is not just Danish seamen who think so. So far, the house has had visits from seamen of 44 different nationalities.

“Huset opfylder en slags hjemmefunktion for søfolkene”

September 2005



Good advice

Once upon a time, seamen were full of good tips such as "always go down a ladder backwards"; "never tread on a loop"; "one hand for the ship and one for yourself". These tips have unfortunately been forgotten" thinks Niels Heegaard, ISM coordinator, Royal Arctic Line.

His explanation for this is that in recent years the shipping business has changed. It is now on its way to becoming an academic discipline. Nowadays safety has become an administrative concept as have such expressions as 'workplace assessment, occupational health, risk assessment, workplace user instructions and safety committee' let alone acronyms like 'ISM', 'SOPEP', 'ISPS', etc."

"These are words which are all about administration," thinks Niels Heegaard.

Training used to start aboard a vessel with experienced crew passing on their experience and tips from generation to generation. That is not how it is any more but the advice is still worth taking aboard," says Niels Heegaard, who is urging seamen to pass on their tips to the Danish Maritime Occupational Health Service, (info@seahealth.dk).

Royal Arctic Line vil nu gå på jagt efter de gamle sømandsråd for at levere dem videre til de kommende generationer af søfolk. Foto: Royal Arctic Line

Gode og enkle råd er ved at gå i glemmebogen

Vi kender dem jo alle, disse enkle leveråd, som på grund af deres enkelhed er nemme at huske, og som højst sandsynligt får en "klokke til at ringe", når vi er i en situation, hvor lige præcis den regel er nyttig at kende.

Søfarten var også en gang fuld af disse gode og enkle råd som f.eks. "gå altid baglæns ned ad en lejder"; "sæt ikke foden i en løkke"; "en hånd til skibet og en til dig selv".

– De er desværre gået i glemmebogen, mener Niels Heegaard, ISM koordinator i Royal Arctic Line.

Sømand før

– Søfart har gennem årene ændret sig. Tidligere begyndte et sømandsliv om bord på et skib. Der var erfaringer og rutinerede sømænd til at ta' sig af "opdragelsen" og gi' de gode sikkerhedsråd videre til næste generation.

– Sømand havde som regel også en maritim baggrund. Enten var de opvokset i et havnemiljø eller havde en slægtning, der var til søs, og et flertal havde gennemført et ophold på et skole-skib.

Sømand nu

– Sådan er det ikke mere. Der er ved at gå mode i at være sømand, og vi må belave os på, at søfartserhvervet er ved at blive akademiseret, og vi får sømænd, hvis praktiske hånddelag ikke er stort. Det er helt fint, men ingen af dem har "søben", når de mønstrer ud – og nu er der ingen til at give de gode sikkerhedsråd videre.

Sikkerhed er blevet ord

– I dag er ordet sikkerhed blevet et administrativt begreb. Det er ord som "arbejdspladsvurdering, arbejdsmiljø, risikovurdering, arbejdspladsbrugsanvisning og sikkerhedsudvalg" for ikke at tale om begreber som "ISM", "SOPEP", "ISPS" o.s.v." – Det er ord, der signalerer administration, mener Niels Heegaard.

Passer vi på os selv

– Rederne har de senere år brugt mange ressourcer på at forbedre sikkerheden om bord både teknisk og med mange nye instrukser, men er vi også blevet bedre til at passe på os selv, spørger Niels Heegaard.

Han tvivler, og han slår derfor til lyd for, at de gamle sikkerhedsråd igen bliver taget op og bliver en del af hverdagen på skibene.

– Jeg føler selv et lille stik af dårlig samvittighed, når jeg skal til at stavre forlæns ned ad en lejder, fordi det gamle råd dukker op i baghovedet. Man kan vel kalde det en mini-risikovurdering, hvor man i et splitsekund overvejer situationen og ikke blot farer afsted på rutinen.

Efterlysning

Marketingafdelingen i Royal Arctic Line har grebet Niels Heegaards tanker. Rederiet planlægger derfor at igangsætte et arbejde med at indsamle disse udtryk samt komme med forslag til, hvordan de kan mangfoldiggøres.

– Ideen er at gøre dem til en del af hverdagen på vores skibe – og at få vores erfarne sømænd til at lære de nye dem. Mange af dem er jo rene novicer, første gang de kommer om bord. De har endnu ikke erkendt, at et skib er en anderledes arbejdsplads alene af den grund, at gulvet jo vipper.