



ISSN 1395-7414

Sø Sikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd



Locking pin breaks – engineer severely injured

Before climbing down to check the deck wash pipes, Chief Engineer Erik Ivan Larsen had made sure that the locking pin was in and that the hatch was secure and could not fall down.

Even so, there was an accident. The locking pin was not an original part and broke when the engineer was on his way up from the forward store room and put his full weight on the handle underneath the hatch. The hatch slammed shut and hit him on the head so that he could not manage to grab the ladder.

The result: a battered upper arm, spine broken in two places, 15 broken ribs, two of them broken twice, and loss of consciousness. Despite his injuries, he managed to work his way up through the hatch and onto the deck and then to the mess where his colleagues immediately helped without being aware just how badly injured he was. The vessel lay in Esbjerg and he went to the local hospital in a taxi. The doctors have told him that he will be in pain for the rest of his life. Even so, he thinks he escaped lightly. He might well have lost his mobility or his life. "I'll be back aboard the ship. It will just take some time. It is already getting better," he says optimistically.

En forkert split kostede en brækket ryg og 15 brækkede ribben

Alligevel synes maskinchef han slap nådigt

Der var fred og absolut ingen fare på færde, da maskinchef Erik Ivan Larsen søndag d. 9. april lidt over kl. 10 kravlede op ad lejderen fra forreste storesrum på Sea Energy, der lå ved kaj i Esbjerg Havn. Han havde, inden han kravlede ned for at tjekke spulevandsrørene, sikret sig, at sikkerhedssplitten var sat i og låste lugen, så den ikke kunne falde ned.

Få sekunder senere lå han hårdt kvæstet 3,5 meter nede på rummets dørk. Det var en uoriginal split, der var sat i lugens lås, og den holdt ikke, da Erik med hele sin vægt trak sig op i håndtaget på lugens underside. Lugen lukkede og ramte Erik i hovedet, så han ikke nåede at gribe fat i lejderen.

Hårdt kvæstet

Resultat: En læderet overarm, to brud på rygsøjlen, 15 brækkede ribben, heraf to dobbeltbrud, samt tab af bevidsthed.
– Hvor længe jeg lå der, ved jeg ikke, men formentlig kun et par minutter, mener Erik.

Han forsøgte at kravle op ad lejderen men måtte opgive. Trods kvæstelserne fik han arbejdet sig ud over piben og ud på dækket og

videre til messen, hvor kollegaer ilede til hjælp, uden at nogen vidste, hvor hårdt kvæstet han var. Derfor blev der tilkaldt en taxa til Esbjerg Sygehus og ikke en ambulance.

Først da han på sygehuset – for en sikkerheds skyld – blev scannet, gik det op for Erik og lægerne, hvor alvorligt det var fat. "Det er jo sjældent, vi ser en mand med brækket ryg komme gående ind på sygehuset", som en af lægerne efterfølgende bemærkede.

Kroniske smerter

11 dage senere sad Erik hjemme i det nykøbte hus i Sandvad mellem Jellinge og Tørring og funderede over sin skæbne med smerterne fra ryggen som en uvelkommen følgesvend. De vil følge ham resten af livet, har lægerne forudsagt.

Alligevel synes han, at han er sluppet billigt. Han kunne lige så godt have mistet sin førlighed eller livet. Lugen vejer mere end 100 kilo, og den kunne have slået ham ihjel, hvis ikke han var faldet ned af lejderen. Nu fik han "kun" et ordentligt slag i bagehovedet, men om det var lugen eller mødet med dørken, ved han ikke. Slaget var dog så voldsomt, at han

siden har fået nedsat syn, som han også går til undersøgelser for.

Lægerne forudsagde en sygdomsperiode på 8 - 10 uger, men i skrivende stund – to måneder efter ulykken – har han fået forlænget sin sygdomsperiode med to måneder og er blevet forsynet med et specielt korset, der støtter hans overkrop, så de beskadigede ryghvirvler kan få ro til at hele.



3,5 meter er der fra lugens overkant til dørken, så det er ikke så underligt, at maskinchefen kom slemt til skade ved faldet.

– Det er lidt træls. Jeg kan hverken hjælpe med at pakke flyttekasser ud eller ordne have, og det er svært at være inaktiv, når man altid har været aktiv og ivrig motionist.
– Men jeg skal nok vende tilbage til skibet. Det ta'r bare lidt tid. Det er allerede blevet bedre, siger han optimistisk.



Godt sømandskab må ikke dø ud!

Så kom de endelig de nye promillegrænser for søfarende på danske handelsskibe. Nogle vil mene, at de er tiltrængte. Andre vil sige, at det blot er endnu en begrænsning af sømandens frihed. Oplægget var en promise på 0,2 men efter protester især fra de faglige organisationer endte den op med 0,5. Men er det virkelig nødvendigt med en sådan lovgivning?

Indenfor luftfart, som vi ynder at sammenligne os med, har der i mange år været en klar nul-alkoholpolitik, så hvorfor skal vi ikke også have den i søfarten? Om ikke for andet så for at sende et klart signal til omverdenen om, at vi mener det seriøst, når vi siger, at vi er et moderne erhverv med en veludviklet safety awareness kultur. Set i et trivselsperspektiv er en liberal alkoholpolitik klart at foretrække. Set gennem de skarpe "safety awareness-briller", så må vi vel sige, at tiden er moden til at have dels en klart formuleret politik på området og dels en lovgivning som en sidste stopklods for dem, som ikke formår at sætte grænserne selv.

Safety awareness, safety management og no blame culture er nogle af de relativt nye begreber, som vi er begyndt at støde på inden for dansk skibsfart. Vi har kendt til det meste i mange år, men dengang hed det noget andet. Vi talte tidligere om godt sømandskab, som vel i bund og grund dækker det samme. For eksempel var det i sejlskibstiden ikke godt sømandskab at male masterne, da det kunne skjule en rådden mast.

I dag vil man køre det ind som en procedure i rederiets safety management system. Bundlinjen bliver den samme. Vejen dertil ser anderledes ud. Men vi bør værne om begrebet godt sømandskab, da der bestemt ligger en masse god læring og viden heri, som er en del af sømandens faglige stolthed. Men vi kan ikke klare os med godt sømandskab alene. Hvis vi for alvor skal rykke ved opfattelsen af erhvervet som et højrisikoerhverv, er vi pisket til at tage nye metoder i brug. Vi må gøre brug af ny viden om sikkerhed. Vi må gøre op med opfattelsen af, at arbejdssikkerheden udelukkende er et skibsanliggende. Hvis vores fælles bestræbelser skal ende som en succes, kræver det commitment from the top. Hele organisationen skal være gennemsyret af sikker adfærd.

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 bedrifts-sundhedstjeneste 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.

Sikkerhed er en foranderlig størrelse. Da vi blev beriget med Arbejdsmiljøloven for snart 30 år siden blev begrebet Sikkerhedsorganisation (SIO) introduceret. Søfarten adopterede begrebet, som blev indskrevet i søfartens lovgivning, og stadig kan findes i regelsættet Meddelelser fra Søfartsstyrelsen A. Hvordan harmonerer det med de nye trends? Kan en ledelsesstyret risikohåndtering forenes med en demokratibaseret sikkerhedsorganisation? Måske – måske ikke. Hvorfor oplever vi, at nogle besætninger ikke er i stand til at vælge en sikkerhedsrepræsentant? Er det utrendy at være sikkerhedsrepræsentant, eller oplever man, at sikkerheden alligevel styres et andet sted? Søfartens Arbejdsmiljøråd har derfor valgt at tage emnet op. Tiden er inde til et hovedsyn af SIO.


Jan L. Høyer

Good seamanship must not die out!

Safety awareness, safety and management and no-blame culture are some of the relatively new concepts which we have started to come across in the Danish shipping sector. Most of them we have known about for many years. It was just called something different then. We used to talk about good seamanship which basically covers the same ground. But we should look after the concept of good seamanship since it definitely contains a wealth of knowledge, things we need to know, and is part of the seaman's professional pride. But we cannot make do with good seamanship alone. If we really want to do something about the general view of the sector as a high risk business, we need to deal with the perception that health and safety solely relate to shipboard crew. It requires commitment from the top. Safety must permeate the entire organization.

Can risk management directed from the top be compatible with a democratically-based safety committee? Maybe – maybe not. Why do we see that some crews fail to elect safety representatives? Is it just uncool to be a safety representative? Or do they think that even so, safety should be managed from elsewhere? The Danish Maritime Occupational Health Service has therefore decided to address the matter. It is time for a complete survey of the safety committee system.



Den luge bruges sjældent

Skaber åbenhed om ulykke for at forebygge

Det havde været malerday om bord på Sea Energy lørdag d. 8. april. Dørken ude under bakken, hvorfra der var adgang til forreste storesrum, var blevet malet, og derfor brugte maskinchef Erik Ivan Larsen ikke denne normale adgangsvej til rummet, da han dagen efter skulle tjekke spulevandsrørene.

Han entrede ned gennem en luge på fordækket. En luge som sjældent bruges af mandskabet til at entre ned gennem, men som han altså var nødt til at bruge den dag. Lugen stod i forvejen åben for at få luftet ud i det nymalede rum.



Det er her, sikkerhedssplitten skal anbringes – og det var den, men alligevel gik det galt, fordi der blev brugt en uoriginal split.

Forklaringen

Quality Manager Jan Møller Jensen, Fabricius Marine, der står for bemanningen og den teknisk drift af Sea Energy, som ejes af A2SEA: – Her er den bagvedliggende forklaring på ulykken.

– Vejr og vind har tæret på kæden, der fastgjorde den originale sikkerhedssplit til lugen. Splitten er derfor forsvundet, uden at nogen har taget notits af det. Man har blot brugt en uoriginal split, som ulykkeligvis viste sig ikke at kunne holde.

Forbedringer

– Efterfølgende er der i samarbejde med besætningen gennemført en række forbedringer og forstærkninger, som har styrket sikkerheden

ved åbningen af lugen, og når den står åben.

– Selv om der på et eller andet tidspunkt senere skulle blive brugt en uoriginal split, så kan det ikke få samme alvorlige konsekvenser på grund af de foranstaltninger, som nu er gennemført.

– Lugen er kort sagt blevet bedre sikret under åbning, og samtidig er lejderen blevet fjernet.

– For at sikre at erfaringerne går videre fra besætning til besætning er der tillige udarbejdet en APV for åbning af lugen, og der er udarbejdet en arbejdspladsinstruks, som skal sikre fortsat opmærksomhed om de risici, der er forbundet med opgaven.

– Der er naturligvis gennemført et lignende arrangement på søsterskibet, ligesom vi har informeret de øvrige

skibe, vi har ansvaret for, og gjort opmærksom på problemet.



Lugekanten er 75 cm høj, så det er besværligt at komme ud og over den. Uden et solidt greb i lugen.

Åbenhed om ulykker skal være med til at forebygge nye

– Samtidig har vi sagt ja til at deltage i denne artikel, for at kollegaer i andre redier kan lære af det, så ulykken ikke gentages på andre skibe, påpeger Jan Møller Jensen.

Nye kurser for: "Søens Gastronomiske Fagfolk"

– for hovmestre, kokke og andre interesserede

I rækken af aktiviteter om sundhedsfremme udbyder Søfartens Arbejdsmiljøråd tre nye åbne kurser:

1. Kursus: 14. – 15. august 2006
2. Kursus: 2. – 3. oktober 2006
3. Kursus: 29. – 30. november 2006

Alle tre kurser bliver afholdt på:

Center for Erhverv og Uddannelse, Nykøbing F.

Kontakt Søfartens Arbejdsmiljøråd og få tilsendt en kursusbeskrivelse og et kursusprogram.



Søfartens Arbejdsmiljøråd

Amaliegade 33 B, 2. sal
DK-1256 København K
Telefon: +45 3311 1833
ojt@seahealth.dk



Hatch rarely used

Chief Engineer Erik Ivan Larsen did not use the normal access to the forward storeroom when he wanted to check the deck wash pipes. His access was via a hatch in the fore deck, a hatch that was rarely used by the crew for access. He had to use it that day because the adjacent room had been painted the previous day. Quality Manager Jan Møller Jensen, Fabricius Marine, who is responsible for crewing and technical operation of Sea Energy, which is owned by A2Sea, says: "This is the underlying explanation for the accident.

The wind and weather had corroded the chain retaining the original locking pin to the hatch. The locking pin had therefore disappeared without anybody having noticed. They just used an unoriginal pin which was unfortunately not strong enough as it turned out. We have worked with the crew to implement a range of improvements and reinforcements subsequently which have boosted safety when opening the hatch and when it is open so that the accident will not be repeated. To ensure that the experience gained passes from crew to crew, a workplace risk assessment has also been drawn up for opening the hatch together with workplace user instructions to ensure that attention is still paid to the risks associated with this task.

We have also agreed to contribute to this article so that our colleagues in other companies can learn from it so that the accident is not repeated aboard other ships," says Jan Møller Jensen.

See also page 4

Comment



By Søren Bøge Pedersen,
Consultant, Danish Maritime
Occupational Health Service

On the face of it, the engineer's accident might sound like what we sometimes call an unavoidable accident, except that there is no such thing. There are always underlying causes, near-misses and other dangerous events when an accident is analyzed afterwards. Here the underlying cause was an unapproved locking pin. For every serious industrial injury resulting in permanent disability, there are about 1000 potentially dangerous events. These might involve decks not being kept clear, a rusty wire meaning less strength, dangerous tools used aloft or a ladder with worn rungs.

It is a matter of spotting the potential dangers. Why not do a safety round as part of a Safety Committee meeting. Go round the vessel with the entire crew. Every potential danger spotted cuts the risk of an accident.

This type of accident at sea is not unknown. We have heard similar stories. But it is a story we can all learn from so long as the risk potential is there. If all crew aboard Danish merchant vessels check the locking pins on their hatches after reading this article, we shall have gone a long way in the right direction.

Der findes ikke hændelige uheld

Af arbejdsmiljøkonsulent Søren Bøge Pedersen, Søfartens Arbejdsmiljøråd (SAMR)

Kort tid efter jeg var blevet ansat hos SAMR, havde vi i sekretariatet en diskussion om en arbejdsulykke. Hvad var der sket osv. Ud fra den verden, hvor jeg kom fra, udtrykte jeg her, at der var tale om et hændeligt uheld. Min bedømmelse blev hurtigt korrigeret af mine kolleger, og jeg har siden fået ny viden. Der findes ikke hændelige uheld. Der er altid bagvedliggende årsager, near miss tilfælde og usikre tilstande, når en ulykke analyseres efterfølgende.

I dette tilfælde er der tale om et tragisk uheld, hvor en af de bagvedliggende årsager, var den uoriginale sikkerhedssplit. En usikker tilstand. Nogle bruger termen "en hvilende fare".

For hver alvorlig arbejdsulykke med varige mén til følge ligger der omkring 1000 usikre tilstande bagved. Hvordan kan vi eliminere disse ulykker? Ved at få øje på de usikre tilstande. Det

kan handle om almindelig ryddelighed, en rusten wire med mindsket brudstyrke, et stykke usikret værktøj til vejs eller en stige med slitage på trinene.

Ved at gå sikkerhedsrunder på byggepladser har byggebranchen i land haft utroligt gode resultater med at formindske antallet af arbejdsulykker.



Arbejdsmiljøkonsulent
Søren Bøge Pedersen,
Søfartens Arbejdsmiljøråd.

det er en historie, vi alle kan lære af, så længe der er risikomomenter til stede.

Hvis alle besætninger i den danske handelsflåde checkede deres sikkerhedsplitter på deres luger, efter denne artikel er læst, er vi nået et godt stykke i den rigtige retning. Vi skal have historierne frem, vi kan lære noget af. Vi bør være ligeglade med "hvem gjorde ..." spørgsmålene men være mere interesseret i spørgsmål som "hvordan skete det", "hvorfor skete det" og "hvad gjorde I efterfølgende"?

Det handler dybest set om spørgsmålet: Vil vi længere acceptere ulykker om bord? Vil vi acceptere at komme galt afsted på vores arbejde? Rammerne og begyndelsen på en bedre sikkerhedskultur skal starte fra toppen og sive ned gennem hele organisationen. Men alle om bord bør samtidig være deres egen sikkerhedsrepræsentant og tage ansvar for egen sikkerhed.

Mange firmaer bliver i dag målt på deres sikkerhedskultur af deres kunder. Er der arbejdsulykker, har man ikke styr på sikkerheden.

Vil kunder samarbejde med et firma, der ikke har styr på sikkerheden? Er der mon andet, der ikke er

styr på? Man måler bl.a. sikkerhedsniveauet på antal af rapporterede near miss tilfælde. Rapporterede near miss er blevet et parameter på en god sikkerhedskultur.

Flyt dog lejderen

Erik Ivan Larsen, 58 år, har bortset fra 5-6 år sejlet, og det har ofte undret ham, at lejderen stort set altid er fastgjort i samme side som lugen.

– Man kan ikke komme op og ned uden at skulle bruge lugen. Lejderen burde være fastgjort på den anden side og være et trin eller to højere. Så vil man undgå den risiko, der er forbundet med, at sikkerhedssplitten bliver glemt eller som i mit tilfælde ikke holder, mener han.

Det handler om at få spottet de usikre tilstande. Lav eventuelt en sikkerhedsrundering i forbindelse med SiU møderne. Hvis SiU-dagsordenen alligevel er lidt tynd, kan en rundring være en god anledning til at

prøve noget nyt og anderledes. Lav eventuelt en runde i forbindelse

med B&B øvelserne. Tag sikkerhedsbrillerne på i overført betydning og gå sammen rundt på skibet med hele besætningen. For hver usikker tilstand I spotter, fjernes risikoen for en ulykke.

Typen af ulykken er inden for søfarten ikke ukendt. Vi har hørt lignende historier. Men

“Det handler om at få spottet de usikre tilstande ...”



Peter Herskind (t.v.) og Poul Christensen er enige i frustrationen over, at der ikke bliver taget nogen konsekvenser af trivselsundersøgelsen.

Trivsel i lodsvæsenet er grundstødt

Frustration blandt lodsvæsenets medarbejdere over manglende initiativer i kølvandet på trivselsundersøgelse, der påpegede ledelsesproblemer

I sommeren 2002 gik Konkurrencestyrelsen om bord i det danske lodsvæsen, og 15-16 måneder senere nedkom Konkurrenserådet med en opfordring til Forsvarsministeriet om at konkurrenceudsætte lodsvæsenet og at ændre Lodsloven på en lang række punkter.

Monopolets dage var talte, og siden har folketingsvedtaget forslaget til en ny lodslov, der bl.a. indeholder en mulighed for at åbne de danske farvande for private lodserier.

Trivselsundersøgelse
Måske presset af Konkurrenserådets anbefalinger – det er ihvertfald den

opfattelse lods Peter Herskind har fået som medlem af Lodsrådet – sagde Farvandsvæsenet ja til at få gennemført en trivselsundersøgelse på de tre statsejede danske lodserier.

– En flot beslutning, anerkender Peter Herskind, som er med i bestyrelsen for

Danske Lodser, og som vurderer, at trivselsundersøgelsens konklusioner præcist rammer hovedet på sømmet.

Trivselsundersøgelsen blev gennemført af Søfartens Arbejdsmiljøråd, som sidste efterår kunne aflevere en temmelig hvas kritik af

ledelsesforholdene i Farvandsvæsenet byggende på svar fra samtlige ansatte i de tre lodserier.

“... trivselsundersøgelsen i lodsvæsenet har åbenbaret

“Trivselsundersøgelsens konklusioner rammer præcist ...”

et voldsomt behov for ledelsesmæssige reformer og initiativer.

Ledelsesstrukturen er ud fra alle objektive kriterier uigenkskuelig og helt ude af trit med hensyn til moderne organisationsprincipper ... og det kan påvirke og true medarbejdernes trivsel. Noget der bestemt kan have helbredsmæssige konsekvenser

Fortsætter på side 6



Hard times for Danish pilots

The Danish Maritime Occupational Health Service has surveyed job satisfaction amongst Danish pilots. The survey shows that they are not happy in their jobs even though they like the work.

They lack visible management to discuss their working conditions with them.

In the job satisfaction survey, it says: “... the job satisfaction survey in the Danish pilot service has revealed an urgent need for managerial reform and initiatives. On all objective criteria, there is no transparency about the management structure and it is quite out of step with modern organizational principles... and this could threaten and impact on employee well-being. This is something that could impact on the health of individual employees but it could, taken to extremes, threaten the safety of navigation in Danish waters,” and is one of the conclusions of the survey.

One of the reasons for the lower level of well-being is also that the Danish Folketing has just adopted new pilotage legislation aimed at opening the Danish national pilotage service to competition. The Director General of the Royal Danish Administration of Navigation and Hydrography reacted quickly to the criticism and shortly after on 2nd September 2005 he wrote to his employees: “I expect to set up a consultation exercise within a couple of weeks to consider how employees can be involved”.

Continues on page 6



Continued from page 5

So far that is the last thing employees have heard about the job satisfaction survey and that has, to put it mildly, created a mass of frustration.

Their frustration has not been helped by the announcement that the Folketing is working on an entirely new organization aimed at doing away with the three pilotage services and merging them into one. "It has caused chaos in the organization, especially because we head pilots were the last to hear anything about it. We were confronted with masses of questions from worried employees without being able to answer since we knew nothing about the plans," says Paul Christensen, Head Pilot of the Danish Pilotage Service.

We should very much like to take part in organizational changes and initiatives so as to improve a sense of well-being in the workplace but it is difficult when the survey has been suppressed and no use is made of our experience," say pilots Peter Herskind and Poul Christensen unanimously. Peter Herskind is on the board of the Danish pilots' professional body.

"The Royal Danish Administration of Navigation and Hydrography has not sat down with employees to review the survey and work out an action plan, nor has it set itself any targets. On their own initiative, they have indicated a solution for a new organization.



For skibe af denne størrelse, spiller lodstaksterne en forsvindende lille rolle, men det vil være et ordentligt hak i rederiets omdømme, hvis det grundstøder og lækker olie i indre danske farvande. Derfor er der dansk lods om bord. Foto: Hunderup Luftfoto.

Fortsat fra side 5
for den enkelte medarbejder, men derudover i sin yderste konsekvens være en trussel mod sejladsikkerheden i de danske farvande," hedder det bl.a. i undersøgelsens konklusioner.

Hurtig reaktion men ...
Farvandsdirektøren reagerede hurtigt på kritikken, og allerede kort efter, d. 2. september 2005, skrev han til medarbejderne: "Jeg vil overveje, hvordan personalet kan inddrages i opfølgningen af trivselsundersøgelsen".

Det har været det foreløbig sidste, medarbejderne har hørt til trivselsundersøgelsen, og det har – mildt sagt – skabt en masse frustrationer.

De frustrationer blev ikke mindre, da et "Notat om oprettelse af Lodseriet Danmark" indeholdt et afsnit med overskriften "Oplæg til struktur", og det oplæg indeholdt drastiske ændringer, som ved en realisering ville berøre mange ansatte.
– Det skabte kaos i organisationen. Ikke mindst fordi vi

lodsformænd var de sidste, der fik noget at vide. Vi blev konfronteret med en lang række spørgsmål fra bekymrede medarbejdere men var ikke i stand til at svare, da vi ikke anede noget om planerne, fortæller Poul Christensen, lodsformand i Farvandslodseriet.

Vil gerne spille med
– Vi vil meget gerne være medspillere i organisationsændringer og initiativer til at forbedre trivslen på arbejdspladsen, men det er vanskeligt, når undersøgelsen undertrykkes og vores erfaringer ikke bliver brugt, siger Peter Herskind og Poul Christensen samstemmende.
– Farvandsvæsenet har ikke sat sig ned og i samarbejde med medarbejderne

ikke er et ubetinget gode, fordi der er mange uafklarede spørgsmål, og det fremmer bestemt ikke trivslen, tilføjer Peter Herskind.



Det danske lodsvæsen udfører udelukkende lodsopgaver og har ikke interesser i slæbebåde, trossefirmaer og anden havnevirksomhed.

Pris spiller ingen rolle
Argumentet om at skabe konkurrence bunder i et politisk ønske om at få flere skibe til at anvende lods. Blandt andet derfor er taksterne for at bruge lods de senere år blevet nedsat flere gange, men de to lodser har kun et skuldertræk til overs for argumentet.
– Okay. Taksterne er historisk lave, men det er ikke

“Vi lodsformænd var de sidste der fik noget at vide ...”

nogle mål. Man har egenhændigt peget på en løsning for en ny organisation.
– Nu er den nye lodslov vedtaget, og der er åbnet for konkurrence. Det synes jeg

dem, der betyder noget for brugen af lods. I forhold til værdien af den last, som skibene bringer med sig gennem danske farvande, er der kun tale om småpenge.



Erhvervspsykolog, cand. psyk. Søren Diederichsen: – Noget, der virkelig kan gøre folk stressede, er trivselsundersøgelser, som ikke bliver fulgt op. Undersøgelsen skaber forventninger, som ikke bliver indfriet og udvikler holdninger, som "at ledelsen er ligeglad med mig". Det skaber grobund for rygter og udvikler stress, som risikerer at brede sig til privatsfæren og lamme organisationen.

– Det er rederiernes stigende miljøbevidsthed og bekymring for deres omdømme, der får dem til at bruge lods i stigende omfang. Vi tror ikke, de bemærker de

faldende takster, siger de. – Vi markedsfører os med sloganet "Lods til tiden", men reelt strækker vores service til, at vi om nødvendigt kommer før tid, hvis skibene har behov for det. Det er vist ret enestående, at vi kan være så fleksible.

– I dag udfører det danske lodsvæsen udelukkende lodsopgaver og har ikke økonomiske interesser i slæbebåde, trossefirmaer og anden havnevirksomhed. Danske lodser er således ganske uvildige, hvilket er et adelsmærke, og spørgsmålet, er om evt. kommende private lodstjenester kommer til arbejde på samme måde. De vil måske indgå i en sammenhæng, hvor økonomi går forud for sikkerhed og miljø, påpeger de.

– Der er også en risiko for, at de private overtager de lukrative lodsforretninger men ikke samtidig får pligt til at være med til at opretholde de underskuds-givende.

Hver sin virkelighed

Alt det er imidlertid kun

gætterier og teorier, men det hører med til billedet af en arbejdsplads, der er ved at gå i spåner over et mangelfuldt informationsniveau, rygtedannelser og nervøsitet

for fremtiden.

– Farvandsvæsenet og lodserierne befinder sig i hver sin virke-

lighed. Vi er som tidligere kaptajner vant til at reagere og tage beslutninger, men her virker tilsynsmyndigheden mere og mere omklamrende. Vi frygter, at trivselsrapporten bliver endnu en rapport til bunken af rapporter, som heller ikke har ført til noget.

Overenskomst – ja tak

– Det bedste, der kan ske for lodserne, vil være, at vi får en overenskomst. Så kan vi få afdækket, hvem der er arbejdsgiveren og dermed har de forpligtelser, som en arbejdsgiver har. Det er der stor enighed om blandt lodserne.

– Trivselsundersøgelsen bør ikke være et punktum men en proces. Desværre er den strandet i øjeblikket, men vi håber, den bliver trukket fri igen!

“Undersøgelsen bør ikke være et punktum men en proces ...”



Now the new Pilotage Act has been adopted and the way is open for competition. I do not think it is unreservedly a good thing because many questions still remain and it certainly has not improved well-being," adds Peter Herskind.

Creating competition arises from the political wish to get more vessels to use pilots. This is one of the reasons for pilotage fees having been cut several times in recent years but the two pilots only shrug their shoulders about that argument.

"Okay, it is exceptional that the rates have fallen but that is not the most important factor for taking a pilot. Compared to the value of the cargo aboard vessels navigating Danish waters, the fees are only small change.

It is shipowners' increasing environmental awareness and concerns about their reputations that are increasingly getting them to use pilots. We don't think they notice the falling rates," they say.

"Currently, the Danish pilotage service only undertakes pilotage and has no financial interest in tugs, hawser companies and other maritime businesses. The Danish pilots are very much neutral, which is to their credit. The question is whether any future private pilotage services will have the same approach. It could be that they will put financial concerns ahead of safety and the environment," they say.



– Vi vil meget gerne være medspillere i organisationsændringer og initiativer til at forbedre trivslen på arbejdspladsen, men det er vanskeligt, når undersøgelsen undertrykkes, og vores erfaringer ikke bliver brugt, siger Peter Herskind og Poul Christensen.

Stress treatment on offer



Stressed out employees can wreck an organization. A stressed organization can wreck employees. So it is important to prevent stress – or learn how to cope with it if it does occur. This assumes you know how to identify stress and its causes.

That is one of the reasons the Danish Maritime Occupational Health Service has been working with Business Psychologist Søren Diederichsen and has taken three initiatives.

They can give a more detailed appreciation of what stress is and how an individual or an organization can handle the problem since stress is increasingly invading Danish workplaces and private homes.

Søren Diederichsen explains: "The reasons for stress can be and large occur in four areas of which two are associated with private life whilst the other two relate to the workplace.

It is important to understand the reasons for stress. Sending an employee on a stress management course with the focus on the workplace will hardly work as a single solution if the reason is the workplace, or vice versa," says Søren Diederichsen.

Tre tilbud til at håndtere stress

Søfartens Arbejdsmiljøråd klar med initiativer til stress-håndtering

Stressede medarbejdere kan ødelægge en organisation. En stresset organisation kan ødelægge medarbejdere. Derfor er det vigtigt at forebygge stress – eller lære at håndtere den, hvis den er brudt ud. Det forudsætter, at man er i stand til at identificere stressen og årsagerne til den.

Til bl.a. det formål har Søfartens Arbejdsmiljøråd i samarbejde med erhvervspsykolog, cand. psyk. Søren Diederichsen, taget tre initiativer. De kan give et dybere

indblik i, hvad stress er, og hvordan man som person og som organisation kan håndtere problemet, idet stress i stigende omfang invaderer danske arbejdspladser og private hjem.

Søren Diederichsen forklarer: – Årsagerne til stress kan overordnet set søges på fire områder, hvoraf de to hører privatlivet til, mens de to andre stammer fra arbejdspladsen.

Det private kan på den ene side handle om stram økonomi, skilsmisse, sygdom,

dødsfald, familieforøgelse o.l., og på den anden side om ens personlige ambitioner og mulighederne for at få dem indfriet, for travlhed fordi man vil nå så meget, mens man er her, at man er engageret i foreningsliv, ens fysiske form o.l.

Skuffede forventninger

Arbejdspladsen kan ligeledes på to fronter være med til udvikling af stress blandt medarbejderne.

Organisationen kan stille for store krav: der kan være

Initiativerne:

Den individuelle tilgang

Tilbud:

- Kurser
- Coaching eller
- E-learning i individuel stresshåndtering

Formål:

At ruste den enkelte medarbejder til at håndtere dagligdagens stress på arbejde og fritid.

Indhold:

Grundlæggende viden om stress, redskaber og handlemuligheder.

Målgruppe:

Enkeltpersoner

Arbejdsgruppe/afdelings tilgang

Tilbud:

- Kurser
- Ledersparring

Formål:

At ruste arbejdsgruppen/afdelingen til at håndtere stress på arbejdspladsen.

Indhold:

Grundlæggende viden om stress. Indsigt og forståelse af hinandens stress i hverdagen i forhold til arbejdsgruppen/afdelingen. Udarbejdelse af løsningsforslag og handleplaner.

Målgruppe:

Et rederikontor eller en afdeling inden for samme. En skibsbesætning.

Organisations tilgang

Tilbud:

- Kurser
- Ledersparring eller
- Uddannelse af ledere og nøglepersoner i stresshåndtering

Formål:

At ruste organisationen til at håndtere stress

Indhold:

Grundlæggende viden om stress. Redskaber og handlemuligheder i forhold til stressreduktion. Hjælp til at udarbejde stresspolitikker.

Målgruppe:

Ledere/nøglepersoner i organisationen. Sikkerheds- eller tillidsrepræsentanter.

Initiativerne er både åbne med plads til 20 deltagere og som skræddersyede til en enkelt arbejdsplads. Herudover tilbydes individuel coaching og ledelsessparring samt individuel stresshåndtering som e-learning.

Kontakt Søfartens Arbejdsmiljøråd for yderligere oplysninger, tidspunkter m.m., tlf. 3311 1833.

utryghed i ansættelsen, dårlige fysiske forhold som f.eks. støj, dårligt informationsniveau, manglende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, skifteholdsarbejde, stramme deadlines, mangel på synlig ledelse o.l.

Også på afdelingsniveau lurer risikoen med konflikter, mobning, uklar rollefordeling og dårlig kommunikation.

– Det er vigtigt, man får afklaret, hvor årsagerne til stressen findes. Det er næppe den bedste løsning at sende en medarbejder på et stresshåndteringskursus med fokus på arbejdspladsen, hvis årsagen findes i hjemmet – eller omvendt, påpeger Søren Diederichsen.

Initiativerne

Det ene initiativ er målrettet enkeltindivider.

– Det skal være med til at ruste den enkelte til at forholde sig til sit eget liv og gøre sig bevidst om det liv,

man lever. Det kunne måske være en løsning at skrue ned for aktiviteterne på det private plan eller at ændre sit forbrugsmønster. Det kunne måske også være, at man har større ambitioner, end arbejdspladsen kan indfri, og så må man finde et andet job – eller skrue ned for ambitionerne. Det primære er imidlertid at sætte den enkelte i stand til at håndtere dagligdagens stress i privatlivet og på arbejdspladsen.

Det andet initiativ retter sig mod afdelings – eller arbejdsgruppeniveauet. Altså at problemerne bundes i forhold blandt de allernærmeste kollegaer. Her er opgaven at sætte arbejdsgruppen/afdelingen i stand til at håndtere stressen og vende den til noget positivt.

Det tredje initiativ er målrettet nøglepersoner i organisationen så de bliver i stand til at identificere de første symptomer på stress, så det

kan forebygges, og gøre dem beredte til at håndtere stress.

Kostbart

– Stress er en kostbar affære. Det koster virksomheden og samfundet mange penge. Virksomheden fordi en stresset medarbejder, der går ned med flaget, rummer en masse erfaring og viden, som virksomheden går glip af. Og samfundet fordi en stressramt skal gennem et langvarigt behandlingsforløb.

– Det er imidlertid meget svært at erkende, at man er ved at gå bag af dansen på grund af stress. Vi hverken kan eller vil indrømme det, før vi er nede med nakken, og derfor er det også vigtigt, at man på den enkelte arbejdsplads har gjort op, hvordan man vil håndtere stress og måske endda udarbejde en stresspolitik. Der skal være klare retningslinjer for, hvor ansvaret ligger for at tage problemet op, når og hvis en medarbejder, en afdeling eller hele organisationen begynder at få symptomer.

“Årsagerne kan overordnet set søges på fire områder ...”



One of the initiatives is for individuals and is aimed at equipping them to be aware of the lives they are living, enabling them to handle day-to-day stress in their home lives and at work.

The other two are aimed at the departmental level or the organisation and are intended to enable key personnel to identify the first symptoms of stress so it can be prevented.

MSSM 2006 – Maritim Sikkerhed, Sundhed og Miljø

Konference 24. og 25. august som startskuddet på en ny indstilling til det kvalitetsbevidste Blå Danmark

Danmark som Europas førende søfartsnation! Verdensklasse.

Der mangler ikke superlativer, når Det Blå Danmark skal profilere sig. Men skal der blive tale om mere end skåltaler og højstemt selv-promovering, så skal der realiteter bag: Realitet nr. 1 er kvalificerede, engagerede og sunde medarbejdere.

Det kan hurtigt blive den Akilleshæl, som vælter dagdrømmene. Søgningen til dansk

søfart er utilstrækkelig. Derfor sættes der nu intensivt på rekrutteringskampagner, der skal tiltrække nye generationer. Skal det lykkes, så skal der tilsvarende fokus på fastholdelse.

Til søs er arbejds- og levevilkårene anderledes end på land. Ikke nødvendigvis dårligere. Men der er en lang række særlige udfordringer arbejdsmæssigt og privat, når man sejler. Derfor ønsker vi at bringe sikkerheden, sundheden og miljøet i centrum nu. Også i søfarten.

Det bliver morgendagens store temaer – for samfundet, virksomhederne og den enkelte. Kun hvis vi får fuldstændigt styr herpå, kan vi overleve som arbejdsplads og individ.

Derfor vil konferencen den 24. og 25. august blive startskuddet på en ny indstilling til det kvalitetsbevidste Blå Danmark.

Vi håber, at alle med interesse for søfart her vil være med til at påvirke fremtiden.



Goodbye to Niels-Jørgen



At a Board meeting in June, the Danish Maritime Occupational Health Service accepted the resignation of Niels-Jørgen Hilstrøm, Vice Chairman and Chairman for six years. He has retired after more than ten years on the Board of the Service and a whole lifetime's involvement in the union movement.

Already as a young engineering apprentice, Niels-Jørgen became the union representative for his colleagues. This led to a job in LO – the Danish Confederation of Trade Unions - where among other things he was joint founder of the Unions' association with international development projects in Tanzania, Zambia and South Africa.

Over the years he visited Africa and the African states numerous times to follow progress on the development projects he had helped support. He also knew a lot about things at the other end of the globe – Greenland – where he was chairman of the LO Greenland Committee for twelve years before heading up the occupational health department.

In 1994, Niels-Jørgen left LO for a job in what is now Co-Sea, which led to a seat on the Board of the newly established Danish Maritime Occupational Health Service.

Farvel til Niels-Jørgen efter 12 års solid indsats

Vi kan være stolte af de resultater, Søfartens Arbejdsmiljøråd har skabt, siger manden, som har været med fra begyndelsen

Farfaren var smed. Faren var smed, så sønnesønnen ville være musiker, selv om også to brødre er smede! Det blev han ikke. Han blev også smed – eller rettere skibsmaskinist, men han blev alligevel noget ved musikken, som organisationsmand i fagbevægelsen, hvor han i en menneskealder har siddet tæt på beslutningerne og været med til at udstikke retningslinjer for den fagpolitiske linje.

Og her har det bestemt ikke været nogen ulempe at være musikalsk og have absolut gehør, når stemningen i en forsamling hurtigt skal tolkes!

Afrika og Grønland, lakker mod enden, men e-mail og musikken sørger for at vedligeholde gamle venskaber, så det velkendte glimt i øjet vil utvivlsomt brænde mange år endnu.

Solen over Bella Bio

Og så kunne det være gået en helt anden vej. Som den fjerde søn af en enlig mor i Brønshøj i slutningen af 40'erne og i 50'erne – faderen havde forladt hjemmet kort efter Niels-Jørgens fødsel. Spidse sko, stramme jeans, læderjakker og anderumper. Ingen krydser Brønshøj Torv uden vores velsignelse. Læs Bjarne Reuters "Solen over

og jeg synes ikke, du skal til Sverige, lød svaret til den stiktossede ungersvend." Et halvt århundrede senere sender han en venlig tanke til den principfaste mor!

Tillidsmand

Samme principfasthed demonstrerede han senere, da han som nyvalgt tillidsmand to aftener om ugen efter arbejdstid i fem år deltog i fagbevægelsens tillidsmandsuddannelse – og så var han endda nygift!

Allerede da begyndte tillidshvervene at række ud efter ham. Tillidsmand for svendene, fordi en overlegen ingeniør kørte rundt med ham og kollegaerne i en lønforhandling. I gang med uddannelse og formand for elevrådet, hvor diskussionerne gik højt med bl.a. den senere sømands-boss Preben Møller Hansen.

I 1971 gik turen til den internationale arbejderbevægelses skole, ILO, i Geneve for at færdiggøre den internationale del af tillidsmandsuddannelsen, og den blev fulgt op med en pædagogisk grunduddannelse.

Afrika

Allerede som værnepligtig i Flyvevåbnet 1962-64 var interessen for det internationale vakt. Her var han tilknyttet redningstjenesten og fik en søfartsuddannelse. "Vi fløj Catalina og øvede start og landinger i de nordsjællandske søer."

Siden gik det til Tripoli i Libyen, hvor han var med til at flyve post og ammunition til FN-tropperne i Congo, og en livslang kærlighed til det



Niels-Jørgen Hilstrøms store interesse har altid været musik, og havde det stået til ham selv, var han blevet musiker, men moren ville det anderledes.

Niels-Jørgen Hilstrøm er navnet, nu organisationsmand emeritus og i juni udtrådt af bestyrelsen for Søfartens Arbejdsmiljøråd efter 12 års solid og engageret indsats for at forbedre arbejdsmiljøet til gavn for danske og udenlandske søfolk.

En spændende erhvervs-karriere, der har budt på oplevelser world wide ikke mindst i

Bella Bio", så har du et portræt af min barndom og ungdom.

Men musikken trak, og som 16-årig kom han glædestrålende hjem til sin mor og fortalte: "De vil engagere os til at spille i de svenske folkeparker hele sommeren!" "Tillykke, men du har to problemer. Dels er du i lære, og dels er du ikke myndig, så det er mig, der bestemmer,



Niels-Jørgen Hilstrøm: – Der er grund til at være stolt af de resultater, Søfartens Arbejdsmiljøråd i enighed har opnået.

mørke kontinent blev vakt. Det var bl.a. årsagen til, at han senere var medstifter af Arbejderbevægelsens U-landsudvikling med projekter i bl.a. Tanzania, Zambia og Sydafrika.

I 1971 var smede- og entreprenørværktøjet skiftet ud med et job som DUI-sekretær. Med det fulgte et medlemskab af hovedbestyrelsen for Mellemfolkeligt Samvirke, hvor interessen for udviklingslandene blev yderligere stimuleret.

Sideløbende var han med til at skrive studiekredsmateriale som oplæg til diskussioner om den nye økonomiske verdensorden, og det førte til, at han sammen med Kaj Jensen tidligere forbundssekretær i Sømændenes Forbund rejste Afrika tyndt med besøg i 20-22 stater. Her dumpede de ned midt i krigen mellem Uganda og Tanzania. Turen gik til Lusaka, der blev bombet, så det var næsten for spændende – ikke mindst da de blev holdt op af en flok soldater. De klarede frisag, men det var en lidt utryg ekspedition, husker han.

I 1974 trak et job som oplysningssekretær i Dansk Metal. Det blev siden suppleret med jobbet som forstander på Metalskolen.

På LO-kongressen i 1982 blev han valgt til jobbet som leder af LO's uddannelsessekretariat og faglig sekretær for Bygge og Anlæg og Grønland. I 12 år var han formand for LO's Grønlandsudvalg, så han kender fra talrige besøg stort set hvert et udsted i landet. Senere kom opgaven som leder af arbejdsmiljøafdelingen i LO frem til 1994, hvor LO skulle omstruktureres.

Søfartens Arbejdsmiljøråd

Da Max Bæhring – gammel spillekammerat fra Arnes Swingfellows – og formand for Dansk Metal på det tidspunkt, manglede en mand til Metal Søfart, og Niels-Jørgen her kunne forene det maritime med smedehåndværket, slog han til og kom hermed ind i bestyrelsen for Søfartens Arbejdsmiljøråd. – Rådet var netop etableret og havde endnu ikke fundet sine egne ben, men den daværende formand, kaptajn Gulbrandsen fra A.P. Møller, der repræsenterede Danmarks Rederiforening, og jeg blev hurtigt enige om, at hvis vi skulle nå resultater, skulle vi i hvert fald ikke slås. Resultaterne skulle bygge på

enighed, da vi har en fælles interesse i at skabe gode og sikre arbejdspladser. Derfor lavede vi i enighed en forretningsorden, der sikrede, at formand og næstformandsjobbet gik på skift mellem parterne i Rådet, men Niels-Jørgen var faktisk formand i seks år, da også arbejdsgiversiden pegede på ham, efter hans første formandsperiode.

– Den enighed har båret igennem og været grundlag for de mange gode resultater, der er skabt. Det er resultater, vi kan være stolte af, og som har vakt genlyd internationalt. Der ses op til den danske model for arbejdsmiljø til søs.

– Opgaven er jo også at være med til at sikre, at dansk søfart fortsat kan være blandt de bedste

i verden, og jeg håber, at den enighed, der er skabt om målene, fortsat vil præge arbejdet i Rådet, siger Niels-Jørgen Hilstrøm på vej fra borde mod et otium, hvor musikken igen får første-prioritet suppleret med familien og golf.

“Der ses op til den danske model for arbejdsmiljø ...”

“The Service had not yet found its feet but the then Chairman, Capt. Gulbrandsen of A.P. Møller who represented the ship-owners and I quickly agreed that if we wanted to see results, we should not fight whatever happened. Results would be achieved on the basis of unanimity since we shared an interest in creating good, safe workplaces. So we agreed on an agenda that ensured the job as Chairman and Vice Chairman rotated between the parties in the Service.

Niels-Jørgen was actually Chairman for six years since the employers voted him in after his first period as Chairman.

“This agreement has persisted and forms the basis for the many excellent results that have been achieved. Results we can be proud of and which have received international acclaim. The Danish model for occupational health at sea is looked up to.

Our task is also to help ensure that the Danish shipping sector remains one of the best in the world and I hope that the unanimity we have had on our objectives will continue to influence the Service's work,” says Niels-Jørgen Hilstrøm on his way to a retirement in which he can enjoy his great interests of music, his family and golf.

Juni 2006

Assessments for Torm managers



We used to have to guess whether we were good managers or not. Now we get told so by the three others in the management team at the end of each tour. It is a really good tool for improving my ship management because, with my colleagues' assessment of me and my management, I get a good impression of my management skills.

Capt. Hildur Friis, Torm, is enthusiastic about the new assessment system. Captains and chief engineers are now also covered by assessment. "During my training, there was nothing about management and ship-owners forget to train us to be managers. So it's a really good thing that we are assessed because it tells us how we can improve. I don't regard assessment as a performance rating, but as a tool that can help improve the working environment aboard.

Assessment forms have made it more legitimate to discuss such topics as mental occupational health. Problems get put on the table and sorted before they get too big, so having introduced the system is a big step forward," he emphasizes.

Nu får cheferne også karakterer

Rederiet Torm har indført nyt evalueringssystem

Tidligere måtte vi gætte os til, om vi var gode ledere. Nu får vi kontant afregning fra de tre andre i ledergruppen, når vi afmønstres. Det opfatter jeg som et rigtig godt værktøj til at forbedre min skibsledelse med, fordi jeg med kollegaernes evaluering af mig og min ledelse får et godt indtryk af mine lederegenskaber.

Skibsfører Hildur Friis, rederiet Torm, er begejstret for et nyt evalueringssystem, som rederiet har indført, så både skibsfører og maskinchef nu også er omfattet af evalueringen.

– I min uddannelse var der ikke et komma om ledelse, og rederierne glemmer at klæde os på til at være ledere. Derfor er det rigtig godt, vi bliver evalueret, fordi den fortæller os, hvor vi kan forbedre os. Jeg opfatter ikke evalueringen som en karakterbog men som et værktøj, der også kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet om bord. – Evalueringsskemaerne har gjort det mere legalt at tage emner som f.eks. det psykiske arbejdsmiljø op til debat. Problemerne kommer på bordet og bliver ryddet af vejen, inden de vokser sig store, så det er virkelig et stort skridt frem, at systemet er indført, fremhæver han.

Rent praktisk udfylder skibsledelsen hver sit evalueringsskema, hvor skibsføreren og maskinchefen bedømmes på en lang række punkter. De to chefer udfylder således også et skema, hvor de vurderer sig selv. En uge før afmønstringen gennemgås skemaerne og sammenholdes med hinanden.

Her kan bedømmelsen uddybes. Man må således argumentere for sin bedømmelse og forklare, hvorfor den er høj eller lav.

Hildur Friis ser gode muligheder for at udbygge skemaet, der indtil videre primært handler om "de hårde" ledelsesopgaver som f.eks. navigation, cargohandling, budgetplanlægning og indkøb, mens de mere bløde spørgsmål endnu ikke er med.

– F.eks. ser jeg gerne en vurdering af min sociale opførsel og håndtering af arbejdsmiljøopgaver, men det må komme, efterhånden som systemet udvikles, forudser han.

Omfatter alle seniorofficerer

Det nye evalueringssystem omfatter alle seniorofficerer, og det er indført som en udløber af rederiets opfyldelse af kravene fra Tanker Management and Self Assessment (TMSA), som bl.a. foreskriver, at alle ombordværende, også skibsførere og maskinchef, skal evalueres med jævne mellemrum, fortæller Crew Manager Jørgen Rasmussen. – Kaptajner og maskinchef skal dog stadig evalueres af relevante personer fra rederikontoret, som har forudsætningerne for at kunne foretage evalueringen. – Vi håber at få bedre forudsætninger for at bruge officerernes specifikke kompetencer, og for at kunne målrette eventuelle kursustilbud, så kursusbudgettet udnyttes bedre.

– Vi er i øvrigt allerede i gang med at indføre generelle lederkurser i konsekvens af de nye overenskomster med Maskinmestrenes Forening og

Søfartens Ledere. Her er det aftalt, at alle ansatte 1. mestre og overstyrmænd skal gennemføre en modulopbygget lederuddannelse.

– Vi forventer også, at evalueringerne vil give en endnu større medarbejder tilfredshed, selvom 98% af vore officerer allerede i dag er "meget tilfreds" eller "tilfreds" med at være ansat hos os. På sigt vil vi også få et bedre grundlag for at indføre individuel aflønning i seniorofficersgruppen.

Udformningen af evalueringssystemet, herunder de specifikke evalueringpunkter, er skabt i samarbejde med seniorofficererne.

– Det er klart, at vi her er lidt kontroversielle og nytænkelige, og vi skal ikke forsværge, at der kan være enkelte skibsførere og maskinchef, som ikke støtter helhjertet op, men det er vores generelle indtryk, at det er blevet godt modtaget.

– Bedømmelserne bliver uploadet i vores elektroniske kompetencesystem. Vi får et bedre overblik over eventuelle kompetence-gaps i forhold til de krav, som er opstillet af os. Hvis f.eks. en skibsfører eller maskinchef i evalueringerne ligger under det ønskede niveau for team consciousness, vil vi indkalde vedkommende til en snak om det og aftale, hvordan han/hun kan komme op på det ønskede niveau. Det kan være, at han/hun bare skal være mere opmærksom på sin rolle i teamet, men det kan også være, at et teambuildingkursus eller lignende kan komme på tale, fortæller Jørgen Rasmussen.