



ISSN 1395-7414

SøSikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd



Finger tip lost on fire wire winch

The drum for the fire wire had been used for years and many vessels have drums, or winches, of the same construction but on 21st August 2006, it all went very wrong for a Filipino motorman. He was in the process of unwinding the wire when the drum "ran amok".

The motorman was not aware that there was a foot brake and he tried to stop it by hand. Due to the construction of the drum, he lost the tip of one of his left fingers on one of the reinforcers that help stabilize the drum (see photo). Despite an immediate response by his workmates and chilling the fingertip, they were unable to save it even though he was immediately taken to the local hospital. They did not have the necessary surgical expertise to sew the tip of his finger back on so that doctors had to amputate it.

There had been a risk assessment for using the winch and the workprocedure but it did not contain a warning on exactly this kind of accident so even though the motorman had read the risk assessment, he was not aware of the risk. Subsequently the Danish ship-owner analyzed the accident and filed an accident report. As a result, they decided to change the construction of the drum so as to prevent similar accidents. The same has been done on the company's other vessels

Continues on page 2

Spillet til brandwiren tog det yderste fingerled

Ulykke har medført en ændring af wiretromler i dansk rederi

Tromlen til brandwiren havde været i brug i årevis, og rigtig mange skibe har tromler – eller spil - af samme konstruktion, men den 21. august i år gik det galt for en filipinsk motormand. Han var i færd med at lægge wiren ud, da tromlen "løb løbsk".

Motormanden var ikke opmærksom på, at tromlen har en fodbremse, så han forsøgte at stoppe den med hånden. Derved klippede en stiver på tromlen det yderste led af hans venstre ringfinger af (se foto).

Trods en hurtig indsats af kollegaer og nedkøling af fingerstumpen lykkedes det ikke at redde fingeren, selv om motormanden straks blev bragt til det lokale sygehus. Her havde man imidlertid ikke den fornødne kirurgiske ekspertise til at sy stumpen på, så lægerne måtte amputere det yderste led på fingeren.

Var risikovurderet

Der var udarbejdet en risikovurdering af spillet og arbejdsprocessen, men den indeholdt ikke en advarsel om præcis den form for ulykke, så motormanden var ikke – selv om han havde læst risikovurderingen – opmærksom på risikoen. Efterfølgende har det danske rederi analyseret

ulykken og udarbejdet en ulykkesrapport. På den baggrund blev det besluttet at ændre tromlens konstruktion, så lignende ulykker kan forebygges. Det samme er sket på andre af rederiets skibe, der har spil med tromler af samme konstruktion.

Forebygge

Arbejdsmiljøkonsulent Jan L. Høyer, Søfartens Arbejdsmiljøråd, glæder sig over, at rederiet er gået med til at fortælle om ulykken, fordi "der er utrolig megen læring i denne sag", som andre rederier kan få glæde af.

– Mange andre skibe har formentlig spil i en lignende konstruktion. Nu kan de blive gjort opmærksom på risikoen og forebygge ulykker, så denne artikel skal ses som en "safety alert", så alle danske skibe bliver varsloet om risikoen med den pågældende konstruktion, tilføjer han.

I Søfartsstyrelsen kan chef for Opklaringsenheden, Lars G. Nielsen, godt huske ulykken, men den blev ikke undersøgt til bunds.

– Vi var ikke opmærksomme på, at der var noget at lære af ulykken, så derfor blev den blot registreret. Vi forsøger naturligvis at fange alle de ulykker, der er noget at lære af og



Stiverne på tromlen udgjorde sammen med stativet en farlig cocktail, der kostede en filipinsk motormand det yderste led på venstre ringfinger.



Tromlens konstruktion er ændret, og stiverne er afskærmet, så det nu ikke længere er muligt, at få fingrene i klemme mellem stativet og tromlen.

udarbejde en rapport om dem. Med tre medarbejdere og ca. 500 ulykker om året, vil jeg ikke afvise, at det – som i dette tilfælde – kan ske, at en ulykke ikke bliver undersøgt til bunds, selv om den burde være det. – Derfor er det godt, at SøSikker nu omtaler den, siger Lars G. Nielsen.



Godt nytår

Jeg har netop været på medsejlad og med entusiasme konstateret, hvordan der er sket markante fremskridt, når det gælder sikkerhedsbevidstheden om bord. Mere herom inde i bladet. Ikke underligt at LTA-frekvensen i den danske handelsflåde rasler ned, for i mange rederier er den "fesen" ind, at ulykker er skidt såvel for den ansatte som rederiet. Nul ulykker er ikke længere en urealistisk målsætning. Så langt så godt.

Hvad skal så bekymre os? Det kunne være asbest? I hvert fald ifølge medierne. Som ikke tøver med at skræmme livet af folk i den kommercielle kamp om seere og læsere. Men der er ikke længere en asbestproblematik i danske skibe. Falsk alarm. Hvor ligger dagens udfordring da?

I Rådet er vi ikke i tvivl. Der skal mere fokus på sundhed og trivsel. Søfolk er fortsat for fede og ryger for meget. Det er direkte livstruende, så her skal sættes ind. Bedre kost, mere motion og rygeafvænnning, recepten er klar! Det kniber endnu med viljen og knofedt, men frøene er sået og resultaterne på vej. Trivsel derimod er en forsømt disciplin, der koster blod, sved og tårer. Selv om budskabet er simpelt: Er man glad og tryk ved sit rederi, sit skib, og sit liv ude og hjemme, så er man en tilfreds medarbejder. Men der er mange mil fra teori til praksis. Det kom frem på min medsejlad, hvor en sømand var lovet afmønstring inden jul, men ikke kunne få navnet på sin efterfølger. Af specielle familiemæssige omstændigheder var det afgørende, at han netop i år kom hjem. Hele skibet blev domineret af den bekymring og utryghed, der bare voksede i sømanden, som tiden gik langt ind i december uden afklaring. Først i den 12. time kom forløsningen, og alle kunne igen slappe af. Morale: Trivsel er en svær sag, men helt nødvendig for fastholdelsen om bord. På det punkt er der oceaner af plads til forbedringer. I stort som småt. Måtte 2007 også her bringe ny indsigt og forståelse?

M. Vinter
Morten Vinter

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, erhvervsygdomme og nedslidning. Alle dansk registrerede handelsskibe med en bruttotonnage over 20 skal være tilmeldt ordningen.

Sikkerhed og Sundhed til Søs

Det nye arbejdsmiljø-program, Sikkerhed og Sundhed til Søs 2006, til håndtering af de administrative opgaver, som alle skibe i den danske handelsflåde skal løse, er nu færdigt og sendt ud til skibene.

Har I ikke allerede modtaget det, så kontakt Søfartens Arbejdsmiljøråd – info@seahealth.dk – og vi vil sørge for, at I får det hurtigst muligt.

Sikkerhed & Sundhed til Søs 2006 er modulopbygget. Det betyder, at programmet kan udvides med nye funktioner, uden at brugeren skal installere et nyt program, ligesom

data fra Arbejdsmiljø til Søs 3.2 nemt overføres til Sikkerhed & Sundhed til Søs 2006.

Programmet består som udgangspunkt af modulerne; Skibsdata, Arbejdspladsbrugsanvisning og Arbejdspladsvurdering.

Modulet skibsdata er grundprogrammet, og det er derfor det eneste modul, der kræves, for at programmet kan afvikles. De to øvrige moduler, som sendes med i startpakken, er valgfrie, ligesom eventuelt fremtidige moduler vil blive det.

Opdateringer kan hentes via internettet.

Continued from page 1 which have winches of the same construction. Jan L. Høyer, a consultant with the Danish Maritime Occupational Health Service, is pleased that the shipowner has agreed to report the accident because there is so much that can be learnt from this case from which other shipowners could benefit "Many other vessels probably have the same kind of winch. Now they can be made aware of the risk and can prevent accidents," he added while wondering that the Danish Maritime Authority had not drawn up a report on the accident so that all shipowners would be automatically notified. At the Danish Maritime Authority, the Head of the Investigations Unit, Lars G. Nielsen, remembers the accident well but says it was not investigated in depth.

"We were not aware that there were lessons to be learnt from the accident so it was just registered. We naturally try to catch all the accidents that we can learn something from and draw up reports on them. But with a staff of three and around 500 accidents a year, I am aware, as in this case, that accidents sometimes do not get investigated in depth even though they should be. So it is good that SøSikker mentions it now," says Lars G. Nielsen.

Safety and Health at Sea

Safety and Health at Sea 2006, the new working environment program for handling the administrative tasks required of all vessels in the Danish merchant fleet is now complete and has

To nye film

Søfartens Arbejdsmiljøråd har udgivet DVD med to nye film, som kan rekvireres i Rådet

Send os en mail, og vi sender DVD'en – info@seahealth.dk

talsmand for. Nemlig, at alle arbejdsulykker bør og kan undgås.

Den ene film handler om sikkerhedskultur med udgangspunkt i Royal Arctic Line, hvor holdningen er, at det i en virksomhed som et rederi er meget vanskeligt helt at undgå arbejdsulykker. Derfor koncentrerer man sig om at forebygge de alvorlige ulykker.

Heroverfor står holdningen, som formanden for Søfartens Arbejdsmiljøråd, Finn P. Brodersen, gør sig til

“Den handler om familien og dens oplevelse”

Den anden film handler om det at være sømand og konsekvenserne for familien og dens oplevelse af at have en ægtemand/far, der er meget væk hjemmefra.



been distributed to vessels. If you have not got your copy, please contact the Danish Maritime Occupational Health Service – info@seahealth.dk – and we will make sure you get one as soon as possible.

Two new films

The Danish Maritime Occupational Health Service has issued two new DVDs which can be ordered from the Service. Mail us and we will send your DVD – info@seahealth.dk.

One of the films is about the safety culture at Royal Arctic Line whose approach is that it is very difficult for a shipping company to entirely avoid industrial accidents. So the focus is on preventing serious accidents. This contrasts with the approach taken by the Chairman of the Danish Maritime Occupational Health Service, Finn P. Brodersen, that in principle all industrial accidents should and can be avoided.

The second film is about being a seaman and the consequences for the family and their reaction to having a husband/father who is so often away from home.

Nye kurser i 2007 for ”Søens Gastronomiske Fagfolk”

– for hovmestre, kokke og andre interesserede

I rækken af aktiviteter om sundhedsfremme udbyder Søfartens Arbejdsmiljøråd seks nye åbne kurser.

Har jeres hovmestre/kokke lyst til og behov for at få ny inspiration til sund, spændende sømandsmad?

Så har I nu chancen for at tilmelde dem på et af nedenstående kurser. På kurset går vi i køkkenet for at tilberede et væld af nye spændende retter, som vi anretter på buffet og får en snak om, hvorvidt disse retter kan sælges til søs. Der er et godt socialt samvær med hovmestre og kokke fra andre rederier, og vi arbejder med ideer og redskaber, der skal gøre dialogen mellem

besætning og hovmesteren/kokken mere dynamisk og positiv. Alt i alt et kursus hvor skibets hjerte er i centrum!

1. Kursus: 7. – 8. febr. (uge 06) 2007
2. Kursus: 9. – 10. maj (uge 19) 2007
3. Kursus: 20. – 21. juni (uge 25) 2007
4. Kursus: 5. – 6. sept. (uge 36) 2007
5. Kursus: 31. okt. – 1. nov. (uge 44) 2007
6. Kursus: 12. – 13. dec. (uge 50) 2007

Alle kurserne bliver afholdt på Center for Erhverv og Uddannelse i Nykøbing Falster.

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



Søfartens Arbejdsmiljøråd

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



Learning to listen on both sides of the table

There is no doubt that this is something we will build on and develop in coming years. We have noticed that discussions between our masters and between them and the company office improve when we can match faces to each other's voices.

Bo Kiel Jespersen, Crew and Security Manager at Uni-Tankers A/S is in no doubt at all that the company and its officers are benefitting from the fact that the company has begun to run seminars – dialogue sessions – with its seagoing staff, initially Danish watch keeping officers and chief engineers.

“We need to learn to listen to each other on both sides of the table. We need to discuss ideas for our common good and not just exchange opinions for opinions' sake. That is why we are meeting face to face.”

Masters Per Klarup and Georg Thuesen and Chief Officer Diana Hegner who have just been on the company's first two-day seminar in Middelfart agree with this assessment.

There is a certain amount of theory about new rules at the seminar but there is also the opportunity for discussions and to exchange ideas and experience and to get together socially.

Per Klarup: “It is especially good to get to know our colleagues. It is most valuable. Both for interpersonal reasons but also because the company wishes us to have a more or less uniform line aboard all our vessels. And that

Vi skal lære at lytte – p

Uni-Tankers – og dets officerer – har succes med semi



Bo Kiel Jespersen: – Det er et led i at fremme personaletrivlsen.

Der er ingen tvivl om, at det er noget, vi vil udbygge og udvikle i de kommende år. Vi oplever jo, at dialogen mellem vores skibsførere og mellem dem og rederikontoret bliver bedre, når vi får sat ansigter på hinandens stemmer.

En gevinst

Bo Kiel Jespersen, Crew and Security Manager i Uni-Tankers A/S, er slet ikke i tvivl om, at det er en gevinst for rederiet og dets officerer, at rederiet er begyndt at holde seminarer – eller dialogmøder – med sine sejlende medarbejdere, i første omgang danske navigatorer og maskinchefer. – Vi skal lære at lytte til hinanden på begge sider af bordet. Vi skal vende ideerne til fælles bedste – og ikke blot udveksle meninger for meningernes skyld. Derfor skal vi mødes ansigt til ansigt.

Den vurdering bekræfter skibsførerne Per Klarup og Georg Thuesen samt overstyrmand Diana Hegner, som netop har været på det første to-dages seminar på rederiet i Middelfart.

Værdien

Seminaret byder på en del teori om nye regler, men også på muligheder for diskussioner, erfaringsudveksling og socialt samvær.

Per Klarup: – Værdien ligger især i, at vi lærer vores kollegaer at kende. Det er værdifuldt. Både af menneskelige grunde, men også fordi rederiets ønske er, at vi har en nogenlunde ens linje på alle skibe. Den kan være vanskelig at lægge, når man ikke kender hinanden personligt, men det er vigtigt, at mandskabet ved, at

vi som chefer lægger nogenlunde den samme linje, så der ikke er den store forskel mellem skibene.

Diana Hegner: – Det har også værdi, at vi får sat ansigter på de mennesker, som vi taler med på rederikontoret. De er jo også med på seminaret, og det giver et bedre kendskab til hinanden, så vi ikke taler forbi hinanden i fremtiden.

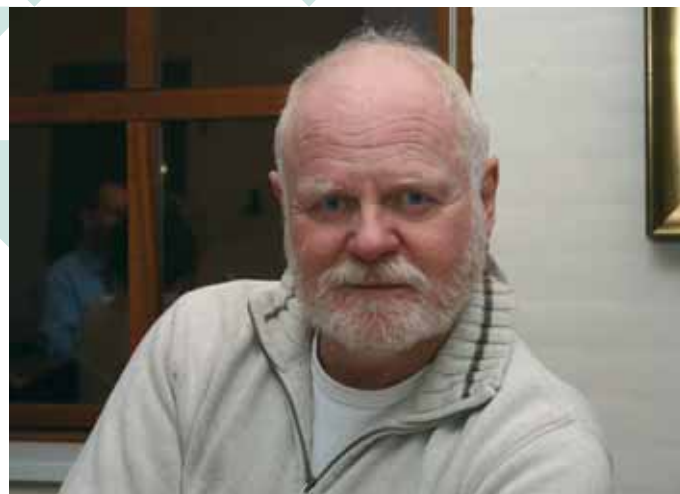
Georg Thuesen: – Jeg synes ikke generelt, at kommunikationen mellem skibe og rederi har været dårlig, men jeg er overbevist om, at den bliver bedre i fremtiden. Det er der næppe tvivl om.

Respekt

Bo Kiel Jespersen: – Vi skal behandle hinanden ordentligt og med respekt uanset kulturel baggrund. Vi viser vores medarbejdere tillid men har følt et behov for at bringe dem sammen som led i vores almindelige bestræbelser på at fremme personaletrivlsen.

Per Klarup: – Trivlsen er jo vigtig. Vi kan ikke bare gå hjem, når arbejdsdagen er forbi og måske undgå hinanden de følgende dage. Vi skal se hinanden i øjnene

“Vi skal behandle hinanden ordentligt og med respekt”



Per Klarup: – Trivsel er vigtig. Vi kan jo ikke bare gå hjem!

Å på begge sider af bordet

Maner for seniorofficerer



Diana Hegner: – Vi lægger selv vores tørn uden indblanding fra rederiet.

hver dag. For at kunne det, altså se hinanden i øjnene hver dag, er det meget vigtigt, at vi alle ønsker at lære og forstå andre nationaliteters baggrund og kultur og respektere de forskelligheder dette indebærer.

– Det er vigtigt med en god trivsel om bord, og jeg tror, at dette initiativ kan være med til at fremme den.

Bo Kiel Jespersen: – Vi debriber vores navigatører et par dage efter hver hjemkomst, mens de endnu har udmønstringen i frisk erindring. Her får vi gode informationer, men det er også betydningsfuldt, at navigatørerne får lejlighed til at mødes. Det har de ikke gjort tidligere, udover helt tilfældige møder på rederikon-toret, eller fordi de bor i samme by og er hjemme samtidig. Nu bliver det lagt i faste rammer.

Fastholde og rekruttere

De tre søfolk og Bo Kiel Jespersen fortæller, at der generelt er en god tone mellem de landbaserede og søfolkene i Uni-Tankers. Rederiet er attraktivt som arbejdsplads – ikke mindst

fordi, der fra landjorden er respekt for søfolkens faglige kunnen, men initiativet med møderne skal også ses som led i rederiets bestræbelser på at fastholde og rekruttere medarbejdere, idet der er planer om en udvidelse af rederiets flåde.



Georg Thuesen: – Usædvanligt med så store frihedsgrader.

Diana Hegner: – Vi lægger f.eks. selv vores tørn sammen med vores makker. Det blander rederiet sig ikke i. Har vi behov for et kortere ophold hjemme i en eller anden anledning, kan det også lade sig gøre, hvis

man er enig med sin makker.

Per Klarup: – Min makker og jeg har lige lagt vores ferieplan til udgangen af 2008 uden indblanding fra rederiet.

Georg Thuesen: – Det er usædvanligt med så store frihedsgrader i dansk skibsfart. Der er andre steder, man har det godt, men jeg tror ikke, man kan komme herfra og få det bedre på det område. Det er frihed under ansvar.

Gradvist

Bo Kiel Jespersen: – Vi skal væk fra tankegangen om os og de andre. Det hedder vi. Det kommer ikke af sig selv men kræver gradvis indlæring på begge sider.

– Derfor skal vi passe på med ikke at læsse for mange ting på det enkelte seminar. Nu er vi gået i gang, og herfra vil der ske en gradvis udvikling.

can be difficult when you don't know each other personally but it is important for the crew to know that as managers, we operate on more or less the same line so there are no major differences between vessels."

Diana Hegner: "It is also valuable for us to get to put faces to people we talk to at the company office. They are also here at the seminar and we get to know each other more which will help prevent misunderstandings in future."

Georg Thuesen: "In general I don't think that communication between the company and the vessels has been bad but I am convinced that it will be better in the future."

Bo Kiel Jespersen: "We need to treat each other properly and with respect regardless of cultural background. We are confident in our crews but have felt the need to get them together as part of our general efforts to promote the wellbeing of our personnel."

Per Klarup: "What is most important is that we all want to learn about and understand the backgrounds and cultures of other nationalities and to respect the differences. It is important to have a good atmosphere aboard and I believe that this initiative can help promote it."

Bo Kiel Jespersen: "Next time, the idea is for us to invite our Latvian and Polish chief officers and second engineers, too."





Key concepts for future Danish seamen

Eskild Plate Kristensen is the skipper of Bamse Tug, owned by Bugser & Bjergning Danmark A/S which is a subsidiary of a Norwegian shipowner. As a skipper working for a Norwegian company, he is satisfied because he gets to run his tug without much interference from the company which rather serves as a sparring partner.

"We are an integral part of the company. There is none of the 'them and us' feeling I have seen in other companies," says Eskild Plate Kristensen, while giving his views on how Danish shipowners can recruit and retain personnel now and in future.

His experience of moving to a Norwegian company was like going to a completely new world.

"I had to get used to being consulted and being involved in doing the budgets for the vessel. I had to get used to being regarded as an equally valued colleague of company staff ashore, and vice versa. And I had to get used to being able to sign for up to DKK 50,000 without first getting permission from the company.

"My experience has been that there is a vast difference between the management methods one sees in the shipping sector. In general my impression is that many shipowners are lagging behind the times and that is naturally not just the responsibility of the shipowners.

We seamen must also take some responsibility for the traditional pyramid command structures not



Eskild Plate Kristensen har som kaptajn på Bamse Tug oplevet langt større frihedsgrader og respekt for sin faglige kunnen end før.

God mad og motion er ikke nok til at rekruttere søfolk

**Ansvar, anerkendelse og medbestemmelse
er nøglebegreber for fremtidens danske søfolk,
mener dansk skibsfører**

Eskild Plate Kristensen er skipper på slæbebåden Bamse Tug, der er ejet af Bugser og Bjergning Danmark A/S, som er et datterselskab i et norsk rederi.

Han er en tilfreds skipper. Ikke mindst fordi han som skipper i det norske rederi stort set driver slæbebåden uden nævneværdig indblanding fra rederiet, der i højere

grad fungerer som sparringspartner.

Det meste er lagt ud til skibene, og det giver sig bl.a. udslag i, at der kun er en

inspektør til rederiets 30 skibe.

Vi er en integreret del af rederiet. Der er ikke en fornemmelse af "dem og os", som jeg oplevede det i andre rederier, siger Eskild Plate Kristensen, der her giver sit besyv med i debatten om, hvordan danske rederier kan rekruttere og fastholde medarbejdere nu og i fremtiden.

Ny verden

Eskild Plate Kristensen oplevede skiftet til det norske rederi som at komme til en helt ny verden.

– Jeg skulle vænne mig til at blive taget med på råd og være med til at lægge budget for skibet. Jeg skulle vænne mig til at blive betragtet som en ligeværdig kollega af de rederiansatte på landjorden – og omvendt. Og jeg skulle vænne mig til, at jeg kan disponere for op til 50.000 kr uden først at skulle vende det med rederiet.

Ansvar på begge sider

– Min oplevelse er, at der er himmelvid forskel på de ledelsesmetoder, man kan

opleve i søfartserhvervet. Generelt er det mit indtryk, at mange rederier halter bagefter – og det er selvfølgelig ikke kun rederiernes ansvar.

– Vi søfolk må også påtage os et medansvar for, at de historiske betingede pyramider ikke er revet ned for længst. For det skal de, hvis vi skal gøre os håb om at bevare dansk søfart som en seriøs og attraktiv karrierevej for unge danskere.

Ansvar og anerkendelse

– God kost og muligheder for motion er ikke nok til at tiltrække unge mennesker. Kravet er indhold i arbejdet. Det er muligheder for at få ansvar og medbestemmelse. Og det er ikke mindst behovet for at opnå anerkendelse i jobbet.

– Det er meget udbredt at lave bedømmelser og konduktelister. I andre erhverv har man samtaler og bliver målt på resultater.

– Vi skal indstille os på, at nutidens unge ikke er så autoritetstro, og vi skal indstille os på, at de ledelsesmetoder, der fungerer på land, også kan fungere til søs, så vi ikke fastholder os

selv i en ledelsesstil, der hører en anden tid til – og det gælder både på land og på broen.

Udviklingssamtaler

Jeg har ikke hørt om medarbejderudviklingssamtaler til søs. Hvorfor dog ikke? – Jeg tror, dansk søfart kan lære meget med hensyn til moderne ledelse – og det er igen en generel betragtning, for selvfølgelig er der også danske rederier med moderne ledelsessystemer, som forsøger at rive pyramiderne ned, men den tid er forbi, hvor alt skal runde kontoret, og hvor forklaringer udbedes om dette eller hint.

Respekt

– Nutidens og fremtidens søfolk forventer respekt for deres faglige og menneskelige kompetencer. De vil betragtes som samarbejds- og sparringspartnere.

– Det er en holdningsændring, der skal til, men man er tilbøjelig til at "lappe" på eksisterende systemer og normer. Efter min mening behøver søfartserhvervet ikke at være konservativt og traditionsbundet, mener Eskild Plate Kristensen.



having been done away with ages ago. For they will have to be if we are to have a hope of keeping the Danish shipping sector as a serious and attractive career path for young Danes.

Good food and opportunities for exercise are not enough to attract young people. It is all about what the job involves. There are possibilities for responsibility and co-determination. And not least, the need for recognition in the job.

We have to accept that the young of today do not defer to authority so much. We have to accept the fact that management methods that work ashore can also work at sea so that we do not lock ourselves into a management style that belongs to another age. And that applies ashore and on the bridge.

I have not heard of employee appraisals at sea. Why on earth not? I believe that the Danish shipping sector could learn a lot about modern management. That is again a generalized statement because of course there are Danish shipowners with modern management systems who are trying to get rid of the pyramids but the time when everything had to go through the office is over, along with explanations being demanded for this or that."

Present and future seamen will expect respect for their professional and interpersonal skills. They will be regarded as team workers and sparring partners, thinks Eskild Plate Kristensen.



Eskild Plate Kristensen opfordrer til at rive pyramiderne i dansk søfart ned, hvor de ikke allerede er blevet det.

REACH and the Danish maritime sector



REACH, the new EU chemicals legislation, has just been adopted by the EU Parliament and this will affect the Danish maritime sector. A project to show the potential effects called 'REACH at Sea' sponsored by the Danish Environmental Protection Agency is being run by the Danish Hydraulic Institute in collaboration with the Danish Maritime Occupational Health Service, the Danish Shipowners Association and various shipowners and suppliers of chemical products to the sector. Some of the consequences identified by the project are outlined below together with some of the recommendations.

The complete project is available on the Danish Maritime Occupational Health Service website and our staff are ready to answer questions about REACH. Chemicals used aboard vessels are covered by REACH. Substances loaded as cargo are exempt from REACH.

One new feature is that the safety data sheet must now have an appendix, a so-called Exposure Scenario showing how the chemical should be used safely, including the necessary Risk Mitigation Measures (RMM). Users must comply with these recommendations.

If the company's applications are not covered in an exposure scenario and it still wishes to use a chemical, the shipowner must make their own chemical safety assessment and draw up a chemical safety report and report it to the European

REACH og dansk søfart

Et projekt udført af DHI – Institut for Vand & Miljø i samarbejde med Søfartens Arbejdsmiljøråd, Danmarks Rederiforening samt udvalgte rederier og leverandører af kemiske produkter til branchen har set nærmere på REACH og dets betydning for dansk søfart



REACH omfatter kun de kemikalier, der bruges om bord - ikke de kemikalier, der transporteres. Arkivfoto.

EU's nye kemikalielovgivning, REACH (Registration, Evaluation, Authorization of Chemicals), som netop er endeligt vedtaget i EU og træder i kraft 1. juni 2007 får også betydning for dansk søfart. Hvad betydningen bliver, er forsøgt belyst i et projekt, "REACH til søs", under Miljøstyrelsens virksomhedsordning. Projektet er udført af DHI – Institut for Vand & Miljø i samarbejde med Søfartens Arbejdsmiljøråd, Danmarks Rederiforening samt udvalgte rederier og leverandører af kemiske produkter til branchen.

Søfartens Arbejdsmiljøråd, SAMR, arbejder bl.a. med sikkerheden ved anvendelsen af kemiske stoffer til søs, og det arbejde har blandt andet udmøntet sig i oprettelsen af Søfartens Kemikaliedatabase.

Kemikaliebasen omfatter flere tusinde kemiske produkter, som anvendes i danske rederier, og det store antal produkter i databasen afspejler, at rederibranchen er en branche, der bruger kemiske produkter i et væsentligt omfang. Et særkende ved branchen er, at skibene ikke

er fast lokaliseret, men bevæger sig rundt på hele kloden. Her tager skibene varer om bord, der ikke nødvendigvis er registreret under europæisk lovgivning.

Alt i alt er disse forhold medvirkende til, at branchen kan få en væsentlig arbejdsbyrde, når REACH indføres. I det følgende gennemgås nogle af konsekvenserne, som projektet ridser op, og nogle af de anbefalinger det har.

Det fulde projekt vil blive lagt ud på Søfartens Arbejdsmiljøråds hjemmeside.



de, ligesom Rådets medarbejdere er klar til at besvare spørgsmål om REACH.

Konsekvenser

De kemiske stoffer, som anvendes på skibene, er omfattet af REACH. Stoffer, der transporteres som last, er undtaget af REACH.

Som noget nyt skal sikkerhedsdatabladet forsynes med et bilag – et såkaldt eksponeringsscenario, som oplyser, hvordan kemikaliet skal anvendes sikkert inklusive de nødvendige risikogrænsende foranstaltninger. Brugere skal efterleve disse anbefalinger. Som brugere af farlige kemiske stoffer og produkter skal rederierne overholde de eksponeringsscenerier, der bliver kommunikeret til dem via bilaget til sikkerhedsdatabladene. Hvis rederiets brug ikke bliver dækket i et eksponeringsscenario, og det stadig ønsker at fastholde anvendelsen, skal rederiet selv foretage en kemisk sikkerhedsvurdering og udarbejde en kemikaliesikkerhedsrapport samt anmelde det til Kemikalieagenturet.

Import

Skibe under dansk flag betragtes som dansk territorium, uanset hvor i verden

skibene befinder sig. Når varer, der skal anvendes om bord, tages om bord på et skib under dansk flag fra ikke-EU lande, bliver leveringen betragtet som en import til EU. Som nævnt ovenfor er skibets last undtaget herfor. Herved får rederierne status som importør og bliver dermed ansvarlig for registrering af de kemiske stoffer. Hvis varerne kommer fra EU og eventuelt allerede er registreret i EU, vil der være tale om en re-import til EU og derved slipper rederierne for registreringsansvaret.

Anbefalinger

Rapporten anbefaler, at rederierne undgår at få forpligtelser som importør under REACH.

De tiltag, som rederierne kan gøre for at undgå importørstatus, er følgende:

- I det omfang det er praktisk muligt, bør rederierne undgå at indkøbe og tage kemiske produkter om bord uden for EU.
- Benyt europæiske leverandører.
- Stil krav til leverandøren. Ved indkøb af produkter, hvor det ikke er muligt at benytte en europæisk leverandør, kan rederierne stille krav til leverandøren om, at købet går via en europæisk agent, der forestår

de nødvendige forpligtelser i forbindelse med import. Derudover anbefales det, at produkter tjekkes for indhold af potentielt godkendelsespligtige stoffer.

Det er besværligt og krævende at registrere stoffer under REACH, men det er endnu mere krævende at lave en ansøgning til at anvende godkendelsespligtige stoffer – og man kan ikke være sikker på at få den godkendt. Så derfor bør rederierne gå deres produkter igennem, og for de produkter, der indeholder potentielt godkendelsespligtige stoffer, vurdere – i dialog med deres leverandører – hvorvidt det er muligt at finde/udvikle alternative produkter.

Generelt er der allerede nu en god dialog mellem rederier og deres leverandører. I projektet er det foreslået, hvordan de eksisterende værktøjer – nemlig Søfartens Kemikaliedatabase og programmet "Arbejdsmiljø til Søs", som anvendes i dag til at formidle kemi-viden fra leverandørerne til rederierne og videre ud til skibene, videreudbygges, så de kan klare de ekstra krav, som REACH vil pålægge rederierne og deres leverandører.

Chemicals Agency. Ships flying the Danish flag are regarded as Danish territory wherever in the world a vessel may be. When goods are loaded aboard a vessel flying the Danish flag from non-EU countries, this is regarded as an import into the EU. This gives shipowners the status of an importer. Goods coming from the EU which have already been registered in the EU, are said to be re-imports into the EU, meaning that companies do not have to register.

The report recommends that shipowners avoid assuming obligations as importers under REACH. Registering substances under REACH can be difficult and demanding but it is even more demanding to make an application to use substances that require approval. It is not certain that approval will be granted. Accordingly, shipowners should review their products and if they use products containing substances which could potentially require approval, make an assessment with their supplier as to whether it is possible to find or develop suitable alternatives.

Generally shipowners already have good relations with their suppliers. And existing tools, such as the Maritime Chemicals Database and the Working Environment at Sea programme currently used to source knowledge of chemicals from suppliers to ship owners and their vessels, are well placed to be expanded to handle the extra requirements that REACH will impose on shipowners and their suppliers, recommends the project.



Undgå at købe kemikalier i et ikke EU-land, anbefaler rapporten, som har set nærmere på EU's nye kemikalielovgivning, REACH's, betydning for dansk skibsfart.

All present at safety meeting



The whole crew is there when Captain John F. Toft calls the mandatory safety meeting to order aboard the Sally Maersk. The meeting is more like a personnel or operational meeting where everybody can have their say. "It is an excellent idea because at these meetings we touch on so many other subjects than safety and occupational health issues," thinks Dr Morten Vinter, who heads up the Danish Maritime Occupational Health Service.

"Topics such as health, quality, the impact of the external environment, repairs, waste handling, nutrition planning, exercise and much else also gets debated. It is also a good idea seeing that there are now so many different nationalities serving in crews. When everyone is there, we can be sure that the message gets out to everyone," he points out. Morten Vinter has just been aboard the Sally Maersk on a voyage from Tanjung Pelepas to Hong Kong. He had the opportunity to take part in what is officially a safety meeting but unofficially is more like an SQHE (Safety, Quality, Health and Environment) meeting. The meeting was on the bridge so duty crew could participate.

Safety and occupational health naturally play an important part at the meetings. The captain emphasized the importance of safety and that nobody should compromise when it comes to their own personal safety.

The company's "Take 5 – Good to go" was handed out and discussed. Take 5 is a series of questions about training, crew, equipment, the workplace and risks which crew are urged to go

Hele besætningen er med til sikkerhedsmødet

På Sally Mærsk handler møderne ikke kun om arbejdsmiljø men også om kvalitet, sundhed og det omgivende miljø

Hele besætningen er med, når kaptajn John F. Toft indkalder til det lovbestemte sikkerhedsmøde på Sally Mærsk. Mødet har nærmest karakter af et personale- eller driftsmøde, hvor alle har mulighed for at give deres besyv med.

– Det er en kanongod idé, fordi man på møderne kommer rundt om mange andre emner end sikkerhed og arbejdsmiljø, mener sekretariatschef Morten Vinter, Søfartens Arbejdsmiljøråd. Emner som sundhed, kvalitet, påvirkning af det ydre miljø, reparationer, affaldshåndtering, kostplanlægning, motion og meget andet

kommer også op og bliver debatteret.

– Det er også en god idé set i lyset af, at der er mange forskellige nationaliteter repræsenteret i besætningen. Når alle er med, sikrer man sig, at budskaberne kommer ud til alle, påpeger han.

SQHE-møde

Morten Vinter har netop været på medsejls på Sally Mærsk fra Tanjung Pelepas til Hong Kong. Her fik han lejlighed til at deltage i det, der officielt er et sikkerhedsmøde, men uofficielt har karakter af et SQHE-møde. Mødet finder sted på broen, så også vagthavende kan deltage.



Der bliver ikke gået på kompromis med de personlige værne-midler.

SQHE står for Safety, Quality, Health og Environment.

Take 5 – Good to go

Instruction

- Is the job description clear and understood by all?
- Have you received all necessary information?
- Is there a time frame and is it realistic?
- Do you have any questions or suggestions regarding the job?

People

- Are you sufficient people to handle the job safely?
- Do you have sufficient knowledge or experience to handle the job safely?
- Have you discussed the teamwork, including responsibilities and communication?
- Do you feel safe and comfortable about the job?

Equipment

- What equipment is necessary to complete the task safely?
- Is the equipment ready and in good working order?

- Are you familiar with the correct use of all equipment?
- Do you have any questions or suggestions regarding the equipment?

Work place

- Is the work place tidy and free of unnecessary obstructions?
- Is the work place sufficient illuminated?
- Do you need to set up warnings, covers or fences to prevent others from getting hurt?
- Is there any ongoing work in the area that can cause any obstruction or conflict?

Risk management

- Have you identified potential risks and preventive measures?
- Have you identified possible "what if" situations that could cause a potential risk?
- Have you overlooked or forgotten anything of importance?
- Are you aware of the importance to TAKE 5 regularly to be updated on any changes?

... are you "Good to go"?



Sikkerhed og arbejdsmiljø spiller naturligvis en stor rolle på møderne. Kaptajnen gjorde således meget ud af at understrege vigtigheden af sikkerheden, og at ingen må gå på kompromis med deres personlige sikkerhed. Rederiets "Take 5 – Good to go" blev uddelt og gennemgået.

Take 5 er en række spørgsmål om instruktion, mandskab, udstyr, arbejdssted og risici, som man opfordres til at gennemgå, inden man går i gang med en opgave. Se boksen.

Morten Vinter: – Det er min opfattelse, at budskabet gik klart ind, nemlig at rederiet og skibet lægger stor vægt på sikkerhed, og det kunne mærkes.

– I hvert fald registrerede jeg ikke en eneste gang på medsejladsen, at der blev gået på kompromis med den personlige sikkerhed. Det nødvendige personlige sikkerhedsudstyr var til stede – og det blev brugt.

Besætningen spiller med
Medsejladsen var Morten Vinters sidste som chef for



Alle medarbejdere er med til sikkerhedsmødet, og der opfordres til dialog og kommentarer.

Søfartens Arbejdsmiljøråd, idet han efter eget ønske stopper i løbet af foråret efter 13 år i jobbet. Medsejladsen var derfor specielt interessant som en sammenligning med de første medsejladser i 90'erne.

– Det var godt at opleve, at det nytter at skabe opmærksomhed omkring sikkerhed og sundhed. Medsejladsen fortalte også – hvad vi i Rådet ofte har påpeget – at skibsledelsens og især

kaptajnens betydning for et godt arbejdsmiljø ikke kan overvurderes.

– Formår han – eller hun – at skabe et godt samarbejds-klima og den nødvendige åbenhed i sin ledelsesstil uden at sætte sin ledelsesautoritet over styr spiller besætningen med, når den oplever, at skibsledelse og rederi påskønner en hensigtsmæssig adfærd, erfarede Morten Vinter.

Efterlyser debat om sikkerhed og sundhed

Maskinchef forstår ikke, at der fortsat kan herske usikkerhed om kravene til arbejdsmiljøet

Maskinchef Simon Danholt Hansen efterlyser debat om, hvordan man opnår en god sikkerhedskultur på danske skibe. Han mener nemlig, at mere end et årtis indsats for at højne sikkerhed og sundhed om bord på danske skibe ikke har været en succes. Han har også en forklaring på sin påstand samt en række forslag til, hvordan det efter hans mening kan gøres bedre. Har han ret?

Uforståeligt
Simon Danholt Hansen

ironiserer i sit indlæg over sikkerhedsøvelserne og -instruktionerne, fordi han mener, udbyttet af dem er ringe, og han fortsætter sit indlæg således:

– Der er de senere år kommet mange nye regler om sikkerhed og miljø, og det er ved at være uoverskueligt for besætningerne. Dagene går med møder og øvelser om alverdens ting, hvilket til en vis grad er godt. Desværre bliver der mindre tid til det primære, nemlig at sejle.

Der stilles store krav til ledelsens evner til undervisning, motivation og formidling. Der er som bekendt mange forskelligheder på den enkeltes engagement og evner i de forskellige discipliner, og udkommet af anstrengelserne er ofte derefter.

Nytter det noget?

Ikke nævneværdigt efter min mening. På trods af forskellige indgangsvinkler og stort engagement til opgaverne klemmes der stadig en finger,
Fortsætter på side 12

through before making a start on a job. See box. Morten Vinter: "I think the message is getting across, namely that shipowners and vessels are emphasizing safety and it shows. It was good to see that all the attention to health and safety does help. The voyage also showed, as we in the Service have often said, that the importance of the ship's management and especially the captain for a good working environment cannot be overemphasized. If he or she can create a good atmosphere aboard for working together well and has the necessary openness in his/her management style without risking loss of authority, the crew will play along when they see that the ship's management and the company appreciate appropriate behaviour," says Morten Vinter.

Wants debate on health and safety

Chief Engineer Simon Danholt Hansen wants to hear more about how to achieve a good safety culture aboard Danish vessels. He actually feels that more than a decade of efforts to raise health and safety aboard Danish vessels has not been a success. He also has an explanation for his claim and various proposals for how he feels things could be done better.

Simon Danholt Hansen writes amongst other things: "In recent years, we have seen many new rules about health and safety and it is all becoming unmanageable for crews. The days go with meetings and drills on all sorts of things which to a certain extent is good. Unfortunately there is less time for the main job, that
Continues on page 12

Ændringer vedr. abonnement
ring venligst 33 34 35 60

December 2006



Continued from page 11
is sailing the vessel. Great demands are imposed on management's ability to train, motivate and mediate. As we know, there are many differences in individual's involvement and abilities in the various disciplines and the outcome of their efforts often reflects this. Is there any point? Not much in my opinion."

Simon Danholt Hansen feels that "the problem is lack of motivation for individual crew members amongst other things due to lack of knowledge and management's feeling of helplessness with respect to the jungle of rules and piles of paper which they do their best to keep up with."

He also points to multinational crews with poor language skills, the lack of a tradition for health and safety and poor training facilities as factors that limit crews' understanding of the value of a good safety culture. The chief engineer therefore proposes the introduction of obligatory fire, lifeboat and occupational health courses to be held ashore, at least once every two years.

He also proposes that training facilities aboard should be improved and that shipowners should appoint a company safety officer to travel round and help crews establish a good safety culture.

Fortsat fra side 11

ses stadig folk på dækket uden hjelm, bruges stadig forkert PPE, er stadig i tvivl om malkoder samt rednings- og sikkerhedsmidlers anvendelse, og vi ser stadig måbende ansigter, når der bliver sagt Marpol, Arbejdsmanual og ISO 14001.

Vi, der er i ledelsen, kan ikke umiddelbart forstå, hvordan det kan gå til, at professionelle søfarende stadig ikke har det fornødne kendskab til disse elementer på trods af årelange oplysningskampagner og hyppige øvelser.

Forklaring

Simon Danholdt Hansens forklaring på tingenes tilstand er:

- Den grundlæggende information/træning på området er utilstrækkelig
- Motivationen mangler
- Området er uoverskueligt
- Undervisningsmiljøet er ikke-eksisterende om bord
- Der er ikke tid til at gøre et ordentligt stykke arbejde

Gidsel

– Problemet ligger helt givet i motivationen hos det enkelte besætningsmedlem bl.a. på grund af uvidenhed og den magtesløshed, ledelsen føler overfor regeljungen og papirbunkerne, som man efter bedste evne forsøger at følge med i. Ledelsen føler sig mere og mere holdt som gidsel mellem myndigheder og reder, da man af presset begynder at prioritere de "gamle" områder ned til fordel for de dagsaktuelle.

Simon Danholdt Hansen peger tillige på de multinationale besætninger med dårlige sprogkundskaber, manglende tradition for arbejdsmiljø og sikkerhed



Dagene går med møder og øvelser om alverdens ting, men det nytter ikke nævneværdigt. Der klemmes stadig en finger, ses stadig folk på dækket uden hjelm, bruges stadig forkert PPE, er stadig tvivl om malkoder samt rednings- og sikkerhedsmidlers anvendelse, og vi ser stadig måbende ansigter, når der bliver sagt Marpol, Arbejdsmanual og ISO 14001, skriver maskinchef i et debatoplæg om sikkerhed og sundhed. (Arkivfoto uden forbindelse til indlægsholderen).

samt dårlige undervisningsfaciliteter som faktorer, der hæmmer forståelsen for værdien af en god sikkerhedskultur.

Forslag til forbedringer

Maskinchefen har nogle forslag til at forbedre situationen. Han foreslår således, at der indføres pligtige brand-, rednings- og arbejdsmiljøkurser i land med max. 2 års mellemrum.

– Den grundlæggende uddannelse skal genopfriskes jævnlige under forhold, hvor man har tid til at få det ind under huden. Et grundkursus kunne være som f.eks. Basic North Sea Training med redningsbåde og PPE – men uden helikoptere. Undervisningsfaciliteterne om bord skal forbedres.

– En Company Safety Officer kunne rejse rundt og besigtige sikkerhedsstatus/undervisere på skibene med rimelige intervaller som konsulent, idémand og hjælper for sikkerhedsorganisationen. – Klare regler om brug af PPE på alle skibe.

– Etablering af effektive, målrettede og meningsfulde øvelsesplaner. Man kunne eventuelt få professionel hjælp til udvikling af lektionsplaner for et spekter af øvelser, der er fortilrettelagt med tidsforbrug, udstyr o.s.v. Så kunne der vælges en øvelse, der passer til resten af dagsprogrammet.

Oplæg til debat

– Dette er ment som oplæg til debat med henblik på at etablere en positiv safety culture og lette forholdene omkring PSC. Vi må have hjælp til lektionsplaner og undervisningsværktøjer i et forsøg på at få den grundlæggende sikkerhed ind under huden ved hjælp af undervisning og praktisk træning, hvor træningen er i fokus, og ikke skal udføres under måltiderne, arbejdsopgaverne og vagterne. Undervisningen bør varetages af uddannede personer, der har den fornødne tid, træning og interesse, opfordrer Simon Danholdt Hansen.