



ISSN 1395-7414

SøSikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd



Off duty time and night watches

It has been demonstrated before in other connections and it is demonstrated again here that humans are not designed to work at night.

So says a Swedish report from 2007: Fatigue at sea – A field study in Swedish shipping.”

You may or may not agree with the conclusion but working round the clock is just as much one of the fundamentals in shipping as it is in other professions such as the health and police services.

The challenge is to organize work in such a way that it has the least possible impact on health.

Caspar Mose is a captain and he acknowledges that working at night is difficult. And that a crisis time can arise about 4 - 5 in the morning when it can be difficult to stay awake. So he prefers to use other duty rosters than the normal 6 - 6 watch system.

“The 6-6 watch system does not make it possible to get to the deep sleep we need,” he thinks.

“The 8-4 system that we are using at the moment does. From 06 to 14, the skipper is on watch. It is the mate's turn between 14 and 18 when the skipper is back on duty from 18 to 22, after which the mate is back on watch until 06 the next morning.

Caspar Mose has been using this system for more than three years but stresses that “it is up to the person with



Det kan knibe med at blive tilstrækkeligt udhvilet på en almindelig 6-6 vagt, så det kan være en god idé at arbejde med at finde andre muligheder for inddeling af døgnets timer. Arkivfoto, (ingen af de afbildede personer har relation til teksten).

6-6, 8-4 eller 7-5

At få hvile nok kan være problematisk til søs, men en del af udfordringen kan måske løses ved en ændring af vagterne.

Kaptajn fortæller om sine erfaringer

Det er påvist før i andre sammenhænge, og her vises det igen, at mennesket ikke er skabt til at arbejde om natten.

Sådan hedder det bl.a. i den svenske undersøgelse: Fatigue at sea – A field study in Swedish Shipping” fra 2007.

Man kan være enig eller uenig i konklusionen, men arbejde døgnnet rundt er et af grundvilkårene i skibsfart, som det er det i andre fag som fx politi og sundhedsvæsen.

Udfordringen er at tilrettelægge arbejdet på en måde, så det påvirker helbredet mindst muligt i negativ retning.

”Udfordringen er at tilrettelægge arbejdet på en måde, så det påvirker helbredet mindst muligt i negativ retning”

8-4

Caspar Mose er kaptajn, og

han erkender, natarbejdet er træls, og at der kan opstå kriser ved 4-5-tiden om morgenen, hvor det kan være svært at holde sig vågen. Derfor ser han gerne andre vagtplaner end den gængse toskiftede 6-6 vagt.

– 6-6 vagten giver ikke mulighed for den dybe søvn, man har behov for, mener han.

– Den mulighed giver 8-4 vagten, som vi kører efter

Continues page 3

Fortsættes på side 3

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

Ansvarshavende
Sekretariatschef Connie S. Gehrt
Redaktør Peter Finn Larsen
Tlf. 57 82 02 03
e-mail: larsen@0203.dk

Layout www.fingerprint.dk
Tryk Rosendahls Bogtrykkeri A/S

Om Søfartens Arbejdsmiljøråd

Søfartens Arbejdsmiljøråd er en privat selvejende institution oprettet i december 1993 med en bestyrelse på 12 medlemmer – seks fra reder-side og seks fra personale-organisationerne.

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

About Seahealth Denmark

Seahealth Denmark was established in December 1993 and is a private institution with a Board of 12 members – six from ship-owners and six from unions representing employees.

Seahealth Denmark is the occupational health service for the Danish merchant fleet charged with promoting health and safety for crew aboard Danish merchant vessels and with preventing industrial accidents and injuries at work, industrial disease and wear and tear. All Danish registered vessels with a GT over 20 must be signed up with Seahealth Denmark.

Kommunikation – hvorfor er det så svært?

Det er det da heller ikke – vil mange mene. Men én ting er, hvad og hvordan det bliver sagt, noget andet er, hvordan det modtages. Kommunikation er svær, fordi mange faktorer har betydning, fx kropssprog, uddannelsesbaggrund, kulturelle baggrund og sprog.

Der er sjældent tid og overskud til at tænke over, hvorfor budskabet ikke er gået rent ind, men når det drejer sig om travlhed, arbejdsmiljø og sikkerhed er god kommunikation vigtig. Derfor bør vi måske bruge lidt tid på at overveje, hvorfor budskabet ikke blev forstået. Udtrykte jeg mig ikke klart nok? Tog jeg noget for givet, som ikke var det? Gav det jeg sagte mening for modtageren?

Selv om man synes, man kommunikerer klart og entydigt, behøver det ikke at få den effekt, man forventer.

Selv om det er svært, kan de fleste sagtens arbejde med kommunikation og blive bedre til at kommunikere. Det allervigtigste er at være opmærksom på, hvor stor betydning kommunikation har i hverdagen, og hvor lidt der nogen gange skal til, for at resultatet bliver helt anderledes.

I vejledningen om hviletid er der også gode råd om, hvordan man tager temaet op og kan arbejde med det. Herudover arbejder vi med samarbejdet mellem kontor og skib – som for en væsentlig del vedrører kommunikation, og vi holder løbende kurser. Så der er hjælp at hente.

Men prøv allerførst bare at tænke lidt over, hvornår der skete præcis det, du ønskede, og hvornår der ikke gjorde? Og hvorfor det gik, som det gik.

Det er vigtigt, at vi forstår hinanden!

Connie S. Gehrt
Søfartens Arbejdsmiljøråd/SEAHEALTH

MSSM 2010

Årets MSSM handler om outsourcing og insourcing og har flere særdeles interessante key note speakers.

Henrik Sorn-Friese fra CBS vil fortælle, hvad der sker omkring outsourcing af maritime funktioner fra Danmark til udlandet, og hvad det giver af muligheder og udfordringer. Andreas Nordseth, direktør i Søfartsstyrelsen, og Bent Nielsen, Director og Head of Marine Standards i Mærsk Tankers, vil give hver deres bud på, hvordan vi sikrer fortsat vækst og bæredygtighed i dansk skibsfart, herunder særligt vedrørende sikkerhed, sundhed og miljø. Der vil også være lejlighed til at høre professor Sidney Dekker fra Lunds Universitet og Director

Martin Hernqvist fra The Swedish Club Academy give deres bud på, hvordan vi kan arbejde videre med sikkerhedskultur og adfærd om bord. Der er herudover en lang række delsessioner med mange flere forskellige spændende oplæg og workshops.

Konferencen indledes med et get2gether arrangement, der begynder i den alvorlige ende med pirateri-situationen ved Mikkell Chr. Rundberg fra Guardian, men slutter i den mere festlige ende med et heste-væddeløb!

Har du ikke tilmeldt dig endnu, eller vil du se mere om konferencen, så gå ind på www.MSSM.dk



Fortsat fra forsiden

i øjeblikket. Kl. 06 til 14 har skipper vagten. 14 til 18 er det styrmandens tur, mens skipper vender tilbage fra 18 til 22, hvorefter styrmanden har vagten til 06 morgen.

”Caspar Mose er kaptajn, og han erkender, natarbejdet er træls, og at der kan opstå kriser ved 4-5-tiden om morgenen, hvor det kan være svært at holde sig vågen. Derfor ser han gerne andre vagtplaner end den gængse toskiftede 6-6 vagt”

Den vagtplan har Caspar Mose arbejdet med i godt tre år, men “det er ham, der har den lange nattevagt, som bestemmer, om vi skal bruge den plan eller en anden”, understreger han.

Han har været ude for styrmand, som nærmest bliver skræmt over udsigten til en lang nattevagt, når de nu er vant til de seks timer.

UDHVILET

Caspar Mose foretrækker 8-4 modellen.

– På den vagt har jeg oplevet at vågne udhvilet, før vækkeuret ringede! Det har jeg aldrig oplevet på en 6-6 vagt.

Han bryder sig imidlertid ikke om, at det stort set kun er skipper, der har fordelene, når fordelingen er som ovenstående.

Derfor har han også afprøvet en anden 8-4 model. Den begynder kl. 04 om morgenen.

04 - 12 har skipper vagten. Kl. 12 - 20 er det styrmanden, hvorefter de sidste 8 timer deles med fire til skipper fra 20 til 24 og til styrmanden fra 24 til 04.

Den model var styrmanden rigtig glad for, da den gav ham rigtig mange lyse timer, fortæller Caspar Mose.

DEN TREDJE MODEL

En helt tredje model er 7-5 modellen udtænkt af Bo Jacobsen fra Seahealth, men den har Caspar Mose endnu ikke afprøvet.

– Men den ser interessant ud, vurderer han.

I den model fordeles vagten på følgende måde:

- 01 – 08: styrmand
- 08 – 13: skipper
- 13 – 18: styrmand
- 18 – 01: skipper

Generelt er det et problem at få tilstrækkelig sammenhængende hvile til søs, vurderer Caspar Mose.

Problemet er dog ikke stort i det rederi, han pt. arbejder i. Her kan det til gengæld knibe med at finde tid til at løse de administrative opgaver i vagten, men de kan

Det siger de søfarende om hviletid

- **Rammerne for at overholde hviletid er i nogen udstrækning til stede. 69% føler, at de kan organisere arbejdet, så hviletiden bliver overholdt.**
- **18% har svært ved at overholde hviletiden.**
- **Der er en høj sammenhæng mellem graden af overholdelse af hviletid, og hvor gode rammerne for overholdelse af hviletid er.**
- **1/5 arbejder mere, end de registrerer. For seniorofficerer er tallet 1/3.**
- **Lige knap halvdelen af de sejlene (48%) føler, at de hver især har stor indflydelse på overholdelse af hviletiden.**
- **Der er umiddelbart ingen sammenhæng mellem antallet af havneanløb og overholdelse af hviletid.**

KILDE: DET GODE ARBEJDSLIV TIL SØS – TRIVSELSUNDERSØGELSE. SEAHEALTH 2009

uden problemer klares inden for hviletidens rammer.

– Det ser ud som om, det problem kan løses gennem 7-5 vagten, men det må komme an på en prøve, mener han.

Seahealth og hviletid

Seahealth er i gang med et projekt om hviletid, og der er i den forbindelse gennemført en række skibsbesøg/medsejladser for at indsamle viden om den praktiske tilrettelæggelse af hviletiden på forskellige skibstyper, ligesom flere rederier er konsulteret. Der er endvidere gjort forsøg med at ændre vagtmønstret.

Oplevelsen har været, at der kan være en vis modstand mod at ændre vagtsystemerne og tørntidspunkterne.

Endvidere har der i projektet været fokus på, om en anden arbejdsdeling

mellem faggrupperne kan indeholde en løsning i tilfælde, hvor det er vanskeligt at overholde hviletiden.

Hviletid er også internationalt på dagsordenen. På en diplomatkonference i Manila i juni 2010 vedtog IMO en omfattende revision af STCW-konventionen. Den reviderede konvention træder i kraft i 2012. Ændringerne betyder bl.a. en skærpelse af de internationale regler om hviletid til søs, herunder en begrænsning af mulighederne for undtagelser.

the long night watch to decide whether we should use this system or another.”

He has come across mates who appear almost terrified at the prospect of a long night watch when they have been used to six hour duties.

Caspar Mose prefers the 8-4 model.

“On this watch system, I have woken up fully rested before the alarm clock rings. I have never done so on a 6-6 watch system.”

However, one thing he does not like is that it is generally only the skipper who benefits when the watches are as above.

So he has also tried out another 8-4 model, which starts at 04.

From 04 – 12, the skipper is on watch followed between 12 - 20 by the mate after which the last eight hours are shared with the skipper on for four hours between 20 - 24 and the mate from 24 to 04.

“The mate was very happy with this model since it gave him many hours of daylight,” reports Caspar Mose.

A quite different model is the 7-5 system thought up by Bo Jacobsen from Seahealth but Caspar Mose has not yet tried it out.

“But it looks interesting,” he feels.

In this model, watches are as follows:

- 01 – 08: Mate
- 08 – 13: Skipper
- 13 – 18: Mate
- 18 – 01: Skipper

Generally the problem is of getting sufficient consecutive hours of rest at sea, thinks Caspar Mose. However, this is not a major problem in the company he is currently working for. On the other hand, it can be difficult to find enough time to deal with administrative work when on duty but he has no problem in dealing with this within his off-duty time schedule.

“It seems as if the problem could be solved with the 7-5 system but it needs testing,” he thinks.



Take a fresh look and stay rested

In August, Seahealth is launching guidance on rest hours and urging a fresh approach when organising duties aboard. The Danish Maritime Authority agrees with this because "even though the rules on rest hours are pretty clear, getting enough rest does cause problems for seamen. That much is clear from the well-being survey run by Seahealth last autumn", remarks Hemming Hindborg, Head of Division, Manning and Certification of Seafarers.

– It is an important message to seamen: Think differently than you usually do and organize work so that everybody gets a few more consecutive hours of rest. Having to have a 6:6 watch system is not a law of nature. One could also imagine having a 3-9-9-3 system or something else.

– What is important is that the watch system suits the individual ship and its route pattern.

– It is important to emphasize that the rules on rest hours have been introduced for the sake of individual seamen. So it would be absolutely monstrous for there to be any swindling with rest hour schedules to make it look on paper as if the off-duty hour rules are being complied with whilst they are in reality being contravened.

Danish Maritime Officers and rest hours

As a union, Danish Maritime Officers has seen that the problem of complying with the rest hour regulations at sea is declining.

"I cannot prove it but my feeling is that the problem is declining, which I find perfectly natural. The rest hour regulations are relatively new and we obviously get better and better at dealing with the rules the longer they have been operating," says Fritz Ganzhorn, Director, Danish Maritime Officers.

But that is not to say that it is possible to completely plan a way around the problem aboard.

"We must learn to say no to doing a job if it at the

Søfartsstyrelsen om hviletid:

Tænk nyt og bliv udhvilet

Fleksibilitet og samarbejde er nøgleordene, hvis driftsorganisationen om bord skal ændres

August sætter Seahealth en vejledning om hviletid med en opfordring til at tænke i nye baner, når arbejdet om bord tilrettelægges. Det er en opfordring, som Søfartsstyrelsen er enig i, fordi "selv om reglerne om hviletid er ret klare, så volder det problemer for de søfarende at få tilstrækkelig hvile. Det fremgår bl.a. af den trivselsundersøgelse, som Seahealth gennemførte sidste efterår", påpeger kon-torchef Hemming Hindborg, Søfartsstyrelsen.

– Det er et vigtigt budskab til de søfarende: Tænk anderledes end I plejer, så I får tilrettelagt opgaverne på en måde, så alle får lidt længere sammenhængende hviletid. Det er jo ingen naturlov, at

vagtsystemet skal være 6-6. Man kan jo også forestille sig 3-9-9-3 eller noget helt tredje.

– Det vigtige er, at vagtsystemet bliver tilpasset det enkelte skib og dets farts-mønster.

Hemming Hindborg erkender, der er sket væsentlige ændringer i rederiorganisationerne de seneste år, men vi bevæger os fortsat i "konservativt land", når det gælder om at ændre i driften om bord.

– Det kræver fleksibilitet af både mandskab og rederi samt opbakning fra rederi til skib, hvis der skal ændres i driftsorganisationen, så fx nye faggrupper løser opgaver, der i generationer har været forbeholdt andre faggrupper.

– Der skal naturligvis ikke gås på kompromis med hverken sikkerhedsbestemmelser eller kvalifikationskrav.

– Det er også vigtigt at understrege, at hviletidsbestemmelserne er indført af hensyn til den enkelte søfarende. Det vil derfor være helt uhyrligt, hvis der svindles med hviletidsskemaerne, så det på papiret ser ud som om, at hviletidsbestemmelserne overholdes, mens de reelt bliver overtrådt.

– Det er uholdbart. Både af hensyn til den enkelte, men også fordi registreringen af hviletiden er et vigtigt ledelsesværktøj. Af registreringen vil det jo fremgå, om der er et problem med at overholde hviletidsbestemmelserne, og så er det ledelsens opgave at få løst problemet.

– Det er ikke sikkert, løsningen altid hedder mere mandskab. Det kan jo være, registreringen viser, at der er faggrupper, som kan træde til og hjælpe under spidsbelastninger, naturligvis under forudsætning af at de har de fornødne kompetencer.

– Det kræver som nævnt, at vi tænker anderledes og "tør" overlade opgaverne til andre end dem, der plejer at løse dem, siger Hemming Hindborg.

Søfartens Ledere om at få hviletid:

Vi bliver bedre og bedre til det

Vi skal blive bedre til at sige nej – og rederne skal have forståelse for det, mener sekretariatschefen i Søfartens Ledere, Fritz Ganzhorn

Som fagforening oplever Søfartens Ledere, at problemet med at overholde hviletidsbestemmelserne til søs er aftagende.

– Jeg kan ikke dokumentere det, men det er min fornemmelse, at problemet er aftagende, og det finder jeg helt naturligt. Hviletidsbe-

stemmelserne er en relativ ny regulering, og det er klart, at vi bliver bedre og bedre til at håndtere reglerne, jo længere de har fungeret, fortæller sekretariatschef



i Søfartens Ledere, Fritz Ganzhorn.

Hermed ikke sagt, at man om bord kan planlægge sig helt ud af problemet.

– Problemet opstår som oftest lige før, under og efter et havneanløb. Her er skib og mandskab underlagt en række udefrakommende omstændigheder, som vi ikke selv er herre over. Det stiller

krav om flere ressourcer og påvirker muligheden for at få den fornødne hvile. Vi skal lære at sige nej til at løse en opgave, hvis det skal ske på bekostning af at overholde hviletidsbestemmelserne. Og fx være parat til at sige nej til at afgå fra havne eller påbegynde en operation, før hviletiden er helt på plads igen.

– Det kræver forståelse hos rederne og alle andre involveret i transportopgaven, fordi tid er jo penge i denne branche. Det er imidlertid min opfattelse, at vi med hensyn til hviletid er inde i en fornuftig udvikling med stigende forståelse for, at det er vigtigt, at søfolkene får den fornødne hvile, vurderer Fritz Ganzhorn.

Rederiforeningerne om hviletid:

Vejledning om hviletid kan rette op på ukendskab til reglerne

Rederiforeningerne hilser vejledning om hviletid velkommen

Undersøgelsen som Seahealth gennemførte i efteråret 2009 viser bl.a., at der er søfarende, der mener, at der er problemer med at overholde hviletidsbestemmelserne. Hvor stort et omfang problemet har, tør sekretariatsleder Michael Wengel-Nielsen, Rederiforeningerne, ikke give et bud på, men han hilser den vejledning, som Seahealth er på vej med, velkommen.

– Fordi jeg er blevet fortalt, at der om bord på skibene er ukendskab til hviletidsreglerne, og det kunne være en del af det

indikerede problem med at overholde hviletidsbestemmelserne. Så vejledningen er helt på sin plads, siger Michael Wengel-Nielsen.

Han har siddet med i den arbejdsgruppe, der har udarbejdet vejledningen.

NYTÆNKNING, JA TAK

Han er også overbevist om, at nytænkning i vagtplanlægningen, som vejledningen opfordrer til, er en af vejene til at få mere hviletid og dermed mere udhvilede søfarende.

– Søfart er jo et erhverv med mange traditioner, som ikke er helt nye. Vagtsystemet, der bruges mange steder, er efter min opfattelse historisk betinget og stammer fra den gang, hvor vagtdøgnet blev inddelt i 3 gange 8 glas. Man kunne fx bruge et rullende vagtsystem, der vil sikre mere sammenhængende hvile, eller dualofficerer i vagterne i større udstrækning end

i dag. Det er der ikke tradition for, men det er da en tanke værd.

– Der er i søfart som alle andre steder en vis træghed mod forandringer, selv om de som oftest viser sig at være forbedringer. Derfor er det godt med en direkte opfordring til at tænke nyt i vagtplanlægningen, mener han.

Han fortæller, at enkelte rederier allerede i dag sender en ekstra styrmand med, når der sejles i intensiv fart med mange havneanløb. Det kunne man måske forestille sig udvidet.

– Det er ikke utænkeligt. Det handler jo om, at de søfarende skal have tilstrækkelig hvile, men det handler også om at have lige konkurrencevilkår. Hviletiden er jo en af normerne for fastsættelsen af besætningernes størrelse, påpeger han.

Fortsættes side 6



expense of complying with the rest hour regulations. And for example being ready to say no to leaving port or starting on an operation before rest hours are completely back in balance again.

This calls for understanding from the company and everyone else involved in transport because time is indeed money in this business. However, I do feel that when it comes to rest hours, things are developing sensibly with increasing understanding for the fact that it is important for seamen to get the necessary rest," feels Fritz Ganzhorn.

Danish Shipowners' Association and rest hours

Michael Wengel-Nielsen, Director, Danish Shipowners' Association, cannot say just how big a problem there is with lack of rest but he welcomes the guidance that Seahealth is launching.

"Because I have been told that there is a lack of awareness of the rest hour regulations aboard ships. So the guidance is absolutely well placed," says Michael Wengel-Nielsen.

He had a seat on the working group that drew up the guidance and has just attended a diplomatic conference in Manila at which the STCW convention was revised.

"There have been no changes to the general rules on rest hours. The changes solely relate to the possibility of deviating from the rules that have been laid down in certain collective agreements, especially for navigating officers. As has been the case up to now, weekly hours off-duty can be reduced from 77 to a minimum of 70 hours taken over a seven day period. The restriction means that the reduction in weekly hours of rest can at most be permitted in two consecutive weeks (periods of seven days). Further, reducing an individual seaman's weekly hours of rest to less than 77 hours means that any new reduction of off-duty time can only be allowed two weeks afterwards if the reduction has been during a single week, and four weeks



En god nats søvn, hedder det, men i søfartserhvervet må dagen også tages til hjælp for at blive udhvilet, og så er det en fordel at have udviklet gode søvnavaner.



afterwards if the reduction has applied in two weeks.

Daily hours of rest (over a 24 hour period) must be no less than ten hours. However, it is permitted for hours of rest to be split into three periods, of which one period must be of at least six hours. No period of rest must be less than one hour. The right to divide the hours of rest into three periods of rest can at most be applied on two individual days within a seven day period."

Good advice on communication on the way

Why are you leaving the company? Because communication between the ship and office is too poor!' We often hear this when seamen are explaining why they are leaving the company. This is one of the reasons why Hanus Mikkelsen, Director, Marine HR at Nordic Tankers Marine A/S, has declared that relations and communication between the vessel and office are business critical. If the company wishes to retain good personnel, create a good safety culture and comply with the off-duty rules, it is essential to have good relations and communication between office and vessel, and vice versa. It may be straightforward but even so very difficult to communicate at a distance, reports psychologist Søren Diederichsen, Seahealth.

He is in the process of drawing up guidelines for good communication that include at least two elements. First, some useful tips to be kept in mind when communicating with people you might never have met and whom you do not personally know. In the shipping sector, we rarely know each other.

Secondly, recommendations on how to set up a communications structure so that the vessel does not for example receive contradictory requests. And if it does happen even so, who should have the final say. Who should the captain contact if he is uncertain?

Fortsat fra side 5

STCW

Michael Wengel-Nielsen har netop deltaget i diplomatkonferencen på Manila, hvor STCW-konventionen blev revideret. Et af de store stridspunkter har netop været hviletidsbestemmelserne, men konferencen mundede ud i enighed om emnet.

– Der er ikke sket ændringer i de generelle regler. Ændringerne af hviletidsreglerne vedrører alene de fravigelsesmuligheder, som er aftalt i visse overenskomster – især for navigatørerne. Det kan som hidtil tillades at nedsætte den ugentlige hviletid fra 77 timer til minimum 70 timer målt over en 7-dages periode. Begrænsningen består i, at nedsættelsen af den ugentlige hviletid maksimalt kan tillades i 2 fortløbende uger (7-døgn perioder). Endvidere at en nedsættelse af den enkelte søfarendes ugentlige hviletid til under 77 timer betyder, at en ny nedsættelse af hviletiden tidligst kan finde sted 2 uger efter, hvis nedsættelsen er sket i én uge, og 4 uger efter, hvis nedsættelsen er sket i to uger (dobbel restitutionsperiode).

Den daglige hviletid (24-timers periode) kan ikke være mindre end 10 timer. Imidlertid kan det tillades, at hviletiden opdeles i 3



Det biologiske ur skal passe. For meget natarbejde kan få pendulet ud af takt.

perioder, hvoraf 1 periode skal være på mindst 6 timer. Ingen af hvileperioderne kan være under 1 time. Adgangen til opdeling af den daglige hvileperiode i 3 perioder kan højst anvendes 2 enkeltstående dage inden for en 7-dages periode.

Samarbejde og kommunikation mellem skib og kontor

Det er nemt at kommunikere men kan være svært at forstå

Seahealth på vej med rådgivning om god kommunikation

Hvorfor forlader du rederiet? Fordi kommunikationen mellem skib og kontor er for dårlig!

Ovenstående argument høres ofte, når søfarende skal begrunde, hvorfor de skifter rederi. Det er bl.a. derfor, at Hanus Mikkelsen, Director, Marine HR i Nordic Tankers Marine A/S, har sagt, at samarbejdet og kommunikationen mellem skib og kontor er "business critical".

Vil rederiet beholde de gode medarbejdere, skabe en god sikkerhedskultur og overholde hviletidsreglerne, er det en forudsætning, at samarbejde og kommunikation mellem kontor og skib - og omvendt - fungerer.

Jamen, aldrig har det været så nemt at kommunikere. Mails i tusindvis flagrer dagligt mellem afsender og modtager world wide, men forstår modtageren det, som

afsender har skrevet? Eller rettere: Afsenderen mener, han har skrevet.

NEMT MEN SVÆRT

Det er nemt men alligevel ganske svært at kommunikere på distancen, fortæller psykolog Søren Diederichsen, Seahealth.

Han er i gang med at udarbejde guidelines for god kommunikation, der har mindst to elementer.

For det første en række gode råd som kan være rare at have i baghoved og fingre, når man sætter sig til tastatur eller telefon for at kommunikere med mennesker, man måske aldrig har mødt, og som man ikke har et personligt kendskab til.

Det er jo den virkelighed, vi arbejder med inden for søfart, når det gælder kommunikation mellem skib og kontor. Vi kender sjældent hinanden.

For det andet anbefalinger om at etablere en kommunikationsstruktur, så skibet fx ikke modtager modsattede henvendelser. Og hvis det sker alligevel, hvem har så det sidste ord. Hvem skal kaptajnen henvende sig til, hvis han bliver usikker.

ET EKSEMPEL

Et simpelt men ikke ukendt eksempel: Den kommercielle afdeling beordrer hurtigst mulig transport, mens sikkerhedsafdelingen indskærper, at hviletidsreglerne overholdes.

Søren Diederichsen: – Det er vigtigt, at den strukturelle side af kommunikationen er på plads, så man på skibene ikke modtager ordrer, der modarbejder hinanden. På skibene opleves alle henvendelser fra kontoret som ordrer, og man vil forsøge at efterkomme dem, uanset om de skaber mere uklarhed end klarhed.

– Det er et klassisk dilemma i søfart, mener Søren Diederichsen.

SKABER MYTER

– Kommer man ud for den slags, kan det være med til at skabe unødvendig afstand mellem skib og kontor. Der opstår nemt myter om "de andres" arbejdsvilkår og evner. En dem-og-os-kultur og dermed en manglende forståelse for den gensidige afhængighed.

– Rederiet består af fællesskabet kontor og skib. Forstår man ikke det, opnår man ikke den optimale situation.

– En forudsætning for at opnå den forståelse er, at kommunikationen er god, påstår Søren Diederichsen.

”Det er vigtigt, at den strukturelle side af kommunikationen er på plads, så man på skibene ikke modtager ordrer, der modarbejder hinanden. På skibene opleves alle henvendelser fra kontoret som ordrer, og man vil forsøge at efterkomme dem, uanset om de skaber mere uklarhed end klarhed”

– Derfor bør man gøre sig nogle overvejelser, inden man sætter sig til tastaturet.

– Kender jeg min egen rolle i den konkrete situation? Er jeg chefen, vejlederen, coachen eller en ven? Ved modtageren, hvilken rolle jeg har i den givne situation?

– Det er specielt vigtigt for de medarbejdere, som bruger op til 90 % af deres arbejdstid med at skrive mails. Det er der faktisk ansatte i søfarten der gør.

– Kender man hinanden godt, kan man skrive hvad som helst. Det kan man ikke, hvis man ikke kender hinanden godt.

MÆND OG MAILS

– Vi ved fra undersøgelser, at mails fra mænd opfattes som hårdere og mere konfronterende. Sproget optrædes hurtigt. Især hvis man har fordomme om hinanden. Det kan opleves som omkostningsfrit at svine hinanden til på mail, så en uskyldig bemærkning, der måske ikke er ondt ment, kan sagtens føre til "ordkrig", hvis modtageren opfatter bemærkningen anderledes og hårdere, end den er ment.

– Og når det er skrevet og sendt, er der ingen vej tilbage. Vi mødes jo ikke over en kop kaffe og får udredt trådene efterfølgende.

RESPEKTLØS KOMMUNIKATION

Søren Diederichsen opfatter kommunikation som en disciplin på linje med andre håndværksfag.

– Vi er ikke specielt bledste om, hvordan vi kommunikerer. Det gælder ikke alene i søfart. Vi skriver ens

til alle, og det kan specielt i søfart være et problem, da vi kommunikerer med mange andre nationaliteter og kulturer. En kort besked, som vi danskere er vant til, opfattes måske som respektløst af en englænder, der er opvokset med en anden skrivekultur, hvor der bruges mange ord og indledende fraser selv på en kort besked.

GUIDELINES FOR KOMMUNIKATION

– Kommunikation er vigtigt, men det er jo ikke raketvidenskab, og jeg oplever da også en stigende interesse i søfarten for emnet. Derfor er vi i Seahealth i gang med at udarbejde guidelines til brug for rederier, der vil arbejde med emnet og fx. udvikle deres egen kommunikationspolitik.

– Det handler bl.a. om ovennævnte; at man skal være bevidst om, hvem man kommunikerer med, og hvilken rolle jeg har, når jeg kommunikerer. Men også om mere praktiske overvejelser som fx, hvordan skriver jeg en god mail. Hvornår må jeg skrive en mail? Er det acceptabelt, at jeg som chef sender mails på alle tider af døgnet?

KURSER

Seahealth holder kurser om god kommunikation – både åbne kurser og rederi-specifikke kurser.

Er du interesseret i at høre mere om emnet, er du velkommen til at kontakte Søren på: sdi@seahealth.dk



A simple but not unknown example: the commercial department orders the fastest possible action but the safety department stresses that the off-duty rules must be complied with.

Søren Diederichsen: "It is important that the structural side of communication is in place so that crew aboard do not receive orders that contradict each other. All messages received aboard from the office are regarded as orders and people will try to follow them regardless of whether they create more uncertainty than certainty.

If you come across this kind of thing, it may create an unnecessary distance between vessel and office. It is easy for rumours to arise about the working conditions and abilities of others. A 'them and us' culture can arise and thus a lack of understanding of mutual interdependence. The company consists of the office and vessel jointly. Failure to understand this means that the best possible situation will not be achieved. Good communication is a precondition for achieving this understanding," claims Søren Diederichsen. "So before sitting down at the keyboard, we need to think: Do I know the part I would have to play in a specific situation? Am I the boss, guide, coach or a friend? Will the recipient know what role I have in a given situation? We are not especially aware of how we communicate. We write the same way to everyone and especially in the shipping business that can be a problem since we communicate with many other nationalities and cultures. A brief message that we Danes are used to getting may be seen as disrespectful by an Englishman who has grown up in another writing environment.

We need to be aware of whom we are communicating with and the part we are playing when communicating. But we also need to be aware of more practical considerations such as how to write a good email. When should I write an email? Is it acceptable when I as the boss send out e-mail at all times of the day?"



Shipping is probably the most international workplace one can imagine. The common language is very usually English but do we understand each other? Is the idea of a common language reference actually a risk factor because we think we understand each other but do not in fact do so?

Torkil Adsersen is ethnologist and museum curator at the Maritime Museum at Kronborg Castle in Elsinore. As part of a new exhibition at the museum, he was on a tour aboard the Mærsk Clementine to investigate the shipboard workplace.

He wished, for his own sake, to take a closer look at duties and the state of the hierarchy aboard considering the various nationalities in the crew and their languages. His impression was also that the various nationalities provide an extra dimension in what is already a very strict hierarchy between ratings and officers. Having many different nationalities aboard after a vessel is not solely a problem.

Torkil Adsersen refers to a study made by the University of Edinburgh.

This shows that on vessels with more than five different nationalities, ethnic groups are less defined than if there are only two or three different nationalities.

“If there are two or three, they divide into groups. It is naturally a question of language. When there are several nationalities, there may be no one else to share your mother tongue. Then you have to use a common language.

The consequence of this is that language-based groups do not form.

If there are several people who speak the same language, they will tend to stick together. If there is also a professional community such as being an officer or rating, that will

For den som taler alle sprog ...

Etnolog Torkil Adsersen har været på medsejls og gjort sig nogle iagttagelser om den flerkulturelle arbejdsplads

Koncernsproget er engelsk. Den formulering ses ofte i stillingsannoncer eller i omtale af virksomheder, som arbejder internationalt. Altså du skal kunne tale, skrive og forstå engelsk for at arbejde hos os.

Skibsfart er vel den mest internationale arbejdsplads, vi kan tænke os. Her er fællessproget i vid udstrækning engelsk, men forstår vi hinanden. Er ideen om en fælles sproglig reference i virkeligheden en risikofaktor, fordi vi tror, vi forstår hinanden men ikke gør det?

ET EKSTRA SKEL

Torkil Adsersen er etnolog og museumsinspektør på Handels- og Søfartsmuseet på Kronborg. I forbindelse med en ny udstilling på museet var han på medsejls med Mærsk Clementine for at analysere arbejdspladsen om bord på skibet.

Han ønskede – af egen interesse – at se nærmere på opgaver, og hvordan hierarkiet er om bord sammenholdt med, at der er forskellige nationaliteter og sprog i besætningen.

Hans indtryk er bl.a., at de forskellige nationaliteter giver et ekstra skel i et i forvejen meget stramt hierarki mellem menige og officerer. Det bliver så yderligere kompliceret af, at der også bliver flere og flere officerer med forskellig nationalitet.

Mange forskellige nationaliteter om bord på et skib er imidlertid ikke udelukkende et problem.

Torkil Adsersen henviser således til en undersøgelse fra Edinburgh Universitet.

Den viser, at på skibe med over fem forskellige nationaliteter udviskes de etniske grupperinger mere, end hvis der kun er to eller tre forskellige nationaliteter.

– Hvis de er to eller tre, deler de sig op i grupper. Det handler selvfølgelig om sproget. Når der er flere nationaliteter, er der måske ingen at dele modersmål med. Så er man nødt til at bruge det fælles sprog.

– Det får som konsekvens, at der ikke opstår grupperinger baseret på sprog.

– Er man nogle stykker, der taler samme sprog, så finder man sammen. Hvis det oven i købet falder sammen med, at man har et fagligt fællesskab som officer eller menig, vil det yderligere styrke ønsket om at være sammen, fortæller han.



Torkil Adsersen: – Vores afslappede måde at omgås hinanden på kan være et problem for mennesker med en anden kulturel baggrund end dansk.

FORETRÆKKER SIT EGET SPROG

Torkil Adsersen fik bekræftet teorien om bord på Mærsk Clementine.

Den største gruppe blandt officererne var danskere. De talte meget sammen og spiste sammen i messen. Selvom der også var en ukrainsk 2. styrmand, blev der talt dansk, fordi man selvfølgelig har brug for at tale sit eget sprog. Man har brug for at småsnakke en gang imellem.

Tre af officererne havde sejlet sammen tidligere.

– De kendte skibet og hinanden, og der opstår en indforståethed, som har med sproget at gøre, men som også har med kultur at gøre, mener han.

– Hvad der måske er sjovt og indforstået på det danske sprog blandt danskere er ikke nødvendigvis sjovt, hvis man oversætter til engelsk og så i en helt anden kulturel kontekst.

– Nogle af de danske officerer bemærkede også, at de ikke var særlig interesserede i at være ene dansker om bord på et skib, da de så mistede muligheden for at kunne tale afslappet med deres egne på sit eget sprog. Når man har samme modersmål, falder man også lettere i snak.

FORSKELLIGE

Selv om både officerer og de filippinske søfolk taler flydende engelsk, har de ikke så meget til fælles.

Den ene kommer fra Danmark, hvor han lidt groft sagt skal hjem og ordne haven, hygge sig med familien osv.

– Filippineren er den store ”provider” i familien og nogle gange i en udvidet kreds af familiemedlemmer. Han tjener godt, og det forpligter, når man er filippiner.

– Hvis den danske officers barn bliver syg, har vi i Danmark et sundhedsvæsen, og regningen er allerede betalt.

– Hvis filippinerens søstersøn bliver syg og skal på privathospital, er det et kæmpe problem.

– De to søfolk befinder sig i to meget forskellige verdener. Så udover at man selvfølgelig kan tale sammen

– De danske officerer skal virkelig sikre sig en ekstra gang, at de ikke bliver misforstået. Det kan jo blive en decideret sikkerhedsrisiko, hvis man ikke forstår hinanden. Især hvis kommunikationen sker via radioer.

– Radiokommunikation er ikke optimalt. Vi kan flyve til månen og kommunikere i smarte devises, men radioen skratter stadig, når man taler i den.

og ikke et tegn på svaghed og usikkerhed.

– I Danmark er vi nok mere vant til at spørge ind til et problem, til vi forstår opgaven.

UDFORDRING

Torkil Adersen peger også på, at vores afslappede måde at omgås hinanden på, kan udgøre et problem for andre nationaliteter.

– På Mærsk Clementine var der en god og behagelig omgangstone. Vi har i Danmark langt hen ad vejen en ikke-autoritær omgangsform.

– Det tror jeg kan blive misforstået og opfatter os, som om er vi én stor familie, uden at vi er det. Det er en stor udfordring, at få udarbejdet et fælles normsæt og skabt en fælles forståelse for, at sådan gør vi, og sådan taler vi sammen. Og at den afslappede omgangsform ikke betyder, at opgaverne ikke skal løses.

– Jeg har en fornemmelse af, at autoritetstroen er et væsentligt element hos andre besætninger med en anden baggrund.



Vi kan tale sammen, men det er ikke ensbetydende med, at vi forstår hinanden. Arkivfoto.

om søfart og skibet, har de næsten ingenting til fælles.

– Jeg tror, man må erkende, at sådan er det. Uanset om alle mestrer det samme sprog perfekt, eller så godt man nu kan, når det ikke er ens modersmål, så vil der stadig være skillelinjer på et skib.

– Det var der også på danske skibe, da der kun var danske søfolk om bord. I sejl-skibenes tid måtte en menig sømand ikke gå bagom stormasten, med mindre han var på sin vagt eller havde et specifikt ærinde. Man var opdelt i flere verdener, og sådan vil det jo altid være.

SIKKERHEDSRISIKO

Virkeligheden er ofte en anden, end at alle mestrer et fælles sprog. Alle søfolk mestrer ikke engelsk, men alligevel skal de kommunikere på engelsk, da det er den eneste mulighed.

Under sejladsen oplevede Torkil Adersen det problematisk, når der er stor forskel på de sproglige færdigheder.

– På det sikkerhedsmæssige område må det være vigtigt, man sikrer sig, at man har et vist niveau af et fælles sprog, så man kan kommunikere sikkert.

KULTUREL BETINGET TILBAGEHOLDENHED

Torkil Adersen bemærkede på sin medsejls, at også den kulturelle baggrund spiller en rolle for arbejdet om bord.

Han noterede sig bl.a. en vis tilbageholdenhed hos filippinerne med at spørge ind til en opgave, selv om det var tydeligt, at den ikke var forstået, hvilket igen kan påvirke sikkerheden om bord.

– Der ligger ganske givet både nogle sprogbarrierer og noget kulturelt bag tilbageholdenheden. Sproget har stor betydning. Man skal føle, at man mestrer sproget for at spørge, men jeg tror også, at der ligger noget kulturelt i, at en god sømand spørger ind for at sikre sig, at han nu har forstået ordren og spørger, når han er i tvivl. Det er tegn på kvalitet og ansvarlighed



Vi søger sammen med dem, der har samme modersmål og kulturelle baggrund som os selv, og det kan vi næppe ændre, mener Torkil Adersen. Arkivfoto.

– Hvis det autoritære virker, vil jeg tro, at det kan være forvirrende først at være om bord på et skib med én slags officerer og så på et andet med en anden slags officerer.

– Det kunne være spændende og høre, hvordan filippinerne selv opfatter det, siger Torkil Adersen.



further strengthen the wish to be together,” he reports.

Torkil Adersen saw his theory confirmed aboard the Mærsk Clementine.

Amongst the officers, Danes formed the largest group. They spoke together a lot and messed together. Danish was spoken even though the 2nd Officer was Ukrainian.

During the tour, Torkil Adersen saw the problem arising from major differences in language skills.

“If people cannot understand each other, it can actually be a definite safety risk. Especially when communicating by radio.

Radio communication is not ideal. We can fly to the moon and communicate using smart devices but when using a radio, reception is still scratchy.

From a safety point of view, it is important to ensure that people speak a common language at an acceptable level so that they can communicate safely.”

Torkil Adersen adds that cultural background plays a part in working aboard.

He noticed among other things a certain reluctance by Filipinos to ask about a job even though it was clear that they had not understood, and this could affect safety aboard.

“There were very probably some language barriers and something cultural behind their reluctance. Language is extremely important. Being able to speak the language does mean people feel they can ask questions but I also believe that there is something cultural about a good seaman asking just to make sure that he has understood his orders and to ask again if in doubt. It is evidence of quality and responsibility and not a sign of weakness and uncertainty.

In Denmark, we are probably more used to go on asking about a problem until we understand what we have to do.”

It is not just a matter of language



How do we see others? How do others see us? These are a couple of important questions to ask ourselves when working in a multicultural workplace because then we start to think about differences and how we react to each other.

Professor Inger Askehave, Aalborg University Center, is involved in a three year research project on 'Cultural Intelligence as a Strategic Resource.' She heads up one of the five parts of the project, Talking Culture.

The research project is a so-called case-based project based among other things on interviews with personnel in Danish companies and organizations with multicultural operations.

Inger Askehave: "There are three fundamental issues when we are having to work together with people with a different cultural background than our own.

The most widespread is that we want to teach others to work as we do. Other people will have to learn from my skills and conform to my solutions.

The second issue is that we have to learn from each other and fit in with each other to develop a new common identity.

The third is that we accept that we are different and have different ways of doing things because we think that provides that little bit extra.

So operating in a multicultural environment is not just a matter of language. It is just as much about understanding our own standards and values as about understanding the standards and values of others.

We may not think so much about it but it is clear that the interviewees in our research project are aware that there are various issues but are not aware of how they should tackle them.

Read more at www.talkingculture.aau.dk

Trivsel på den flerkulturelle arbejdsplads:

Handler ikke kun om sproget

Forskningsprojekt skal kaste lys over, hvad der sker, når forskellige kulturer mødes på arbejdspladsen

How do we see others? How do others see us? How do we see others? How do others see us? How do we see others? How do others see us?

Det er et par væsentlige spørgsmål at stille sig selv, når man arbejder på en flerkulturel arbejdsplads, fordi så begynder man at tænke over forskelligheden og på, hvordan vi agerer over for hinanden.

Professor Inger Askehave, Aalborg Universitetscenter, er med i et 3-årigt forskningsprojekt, Kulturel intelligens som strategisk ressource. Hun er leder af et af de fem delelementer i projektet, Talking Culture.

Forskningsprojektet, der afsluttes næste år, er et såkaldt case-baseret projekt byggende på bl.a. interviews med medarbejdere i danske virksomheder og organisationer, der arbejder multikulturelt.

"Hvordan møder vi mennesker med en anden kulturel baggrund end vores egen? Det er genstand for et forskningsprojekt, hvis resultater også kan anvendes i søfarten"

TRE TILGANGE

Inger Askehave: – Der er grundlæggende tre tilgange, når vi på arbejdspladsen skal samarbejde med personer med en anden kulturel baggrund end vores egen.

– Den mest udbredte er, at vi vil lære de andre at



Det er vigtigt ikke mindst af sikkerhedsmæssige grunde at have et fælles sprog på en multikulturel arbejdsplads. Arkivfoto.

arbejde, som vi selv gør. De andre skal lære af mine kompetencer og tilpasse sig mine løsninger.

– En anden tilgang er, at vi skal lære af hinanden og tilpasse os hinanden for at udvikle en ny fælles identitet.

– Den tredje er, at vi accepterer, vi er forskellige og har forskellige måder at løse opgaverne på, fordi vi synes, at det giver noget ekstra.

Hvilken af de tre tilgange, der er den bedste, har hun ingen anvisning på, da projektet endnu ikke er færdigt. Der er ingen konklusioner endnu.

FORSTÅELSE

– Det handler altså ikke kun om sproget, hvis man vil begå sig i en interkulturel sammenhæng. Det handler lige så meget om at have forståelse for de normer og værdier, vi selv har, og de normer og værdier, de andre har.

– Det tænker vi måske ikke så meget over, men det er tydeligt, at de medvirkende interviewofre i vores forskningsprojekt bliver opmærksomme på, at der er forskellige tilgange, men at de ikke er bevidste om, hvilken tilgang de selv har.

– Når vi gør dem opmærksomme på det, begynder de at tænke over det.

REFLEKTIONEN ER VIGTIG

– Det er måske det vigtigste udbytte af projektet: At folk begynder at reflektere over, hvad der sker i det interkulturelle møde, og hvordan vi møder hinanden, og så er et af de væsentlige formål med projektet opfyldt. Nemlig at deltagerne skal lære noget. Vi skulle gerne gøre en forskel med projektet, understreger Inger Askehave.

Forskningsprojektet gennemføres udelukkende på landbaserede virksomheder, men Inger Askehave tror ikke, der er forskel på vores tilgang til mødet mellem forskellige kulturer, om det foregår på land, til vands eller i luften.

TALKING CULTURE

Formålet med forskningsprojektet "Talking Culture" er:

- at undersøge hvordan ledelsen og ansatte i danske, multikulturelle virksomheder og organisationer opfatter kultur, taler om kultur og agerer kulturelt i deres daglige arbejde.
- at afdække hvilke konsekvenser en bestemt opfattelse/italoesættelse af kultur har på den måde man i virksomheden/organisationen agerer, håndterer og opfatter det interkulturelle møde.

"Talking Culture" er et delelement i et 3-årigt forskningsprojekt "Kulturel intelligens som strategisk ressource", som omfatter forskere fra Copenhagen Business School (CBS) og Aalborg Universitet (AAU).

Læs mere på:

www.talkingculture.aau.dk

Rederne sendte en mand med viden om sikkerhed og sundhed

Ønsket om et sundt og sikkert arbejdsmiljø har bundfældet sig i søfarten, men der er stadig brug for et "lokomotiv" for udviklingen, og den rolle udfylder Søfartens Arbejdsmiljøråd, mener både den afgående og den nytiltrådte formand

Sømændenes Forbund har til stadighed ca. 65 arbejdsskadesager om året til behandling. Når én sag afsluttes kommer en ny til. Det er et fingerpeg om, at der stadig er brug for at holde fokus på et sundt og sikkert arbejdsmiljø i søfarten, mener formanden for Sømændenes Forbund, Søren Sørensen, som tillige er nyvalgt formand for Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Han erkender, der er sket gode fremskridt de senere år med hensyn til at forbedre arbejdsmiljøet. Både teknisk og psykologisk. Kemikaliedatabase, nearmiss-indberetninger, trivselsundersøgelse og udviklingen af de 8 sikkerhedsled er nogle af de væsentlige bidrag i bestræbelserne på at skabe gode og sikre arbejdspladser, så de søfarende kommer sikkert ud og hjem.

Søren Sørensen sender i den forbindelse roser til sin forgænger, senior director Finn P. Brodersen, A.P. Møller, for hans engagement i arbejdsmiljø sagen i de fire år, han har været formand.

– Med ham sendte rederne en mand, der havde faglig baggrund i sikkerhed og arbejdsmiljø. Han vidste i forvejen noget om emnet og havde en holdning til at forbedre det. Det har uden tvivl været med til at skabe større

forståelse for sagen blandt rederne, mener han.

STRATEGISKIFTE

Finn P. Brodersen genkender Sørensen's vurdering af udviklingen.

– Jeg skulle jo ikke overbevises om det nyttige i at forbedre sikkerhed og sundhed. Det er selvfølgelig ikke min fortjeneste alene, at der er sket et mærkbart holdningsskift blandt rederne. Her spiller mange faktorer ind, ikke mindst at et godt arbejdsmiljø i højere grad end før er blevet en del af den kommercielle pakke forstået på den måde, at det er et aspekt, søfartens kunder også ser på.

– Samtidig har vi i Arbejdsmiljørådet de seneste år anlagt en mere overordnet tilgang til opgaven. Hvor det i de første år mere handlede om at løse enkeltsager – som vi fortsat klarer – så var det mit ønske, at vi i højere grad lagde en strategi for de områder, hvor vi først og fremmest ser et behov for forbedringer, og hvor sekretariatet har sine stærke sider.

– Jeg tror, det er med til at skabe en klarere linje og større kontinuitet i Rådets arbejde, så vi holder fokus på opgaven.

– Og det er nødvendigt med fokus. Har vi ikke det, sker der tilbagefald, mener Finn P.

Brodersen og får et bekræftende nik fra sin efterfølger.

SIKKERHED SKAL UDVIKLES

De skal ikke grave mange sekunder i deres hukommelse for at finde eksempler på påstanden. Den økonomiske krise har sat rederierne under økonomisk pres, og så er fokus rettet mod økonomien. Det har bl.a. givet sig udslag i et par dårlige historier om enkelte rederiers håndtering af sikkerheden om bord.

En forståelig reaktion, mener de begge.

Finn: – Forhåbentlig kun et kortvarigt udfald.

Søren: – Men måske også et signal om, at et sundt og sikkert arbejdsmiljø nogle steder stadig bliver betragtet som "det", der godt må skæres i under en krise. Men sikkerhed er efter min mening ikke "noget, der kan reduceres men skal udvikles".

Finn: – Nej. Enhver ansvarlig arbejdsgiver ønsker ikke en arbejdsplads med unødvendige risici for medarbejderne.

FREMIDENS UDFORDRING

En af de store udfordringer fremover er arbejdet med den menneskelige faktor.

Søren: – Vi skal have implementeret viden og know how ud i rederierne og få

Fortsættes næste side



New Chairman

Seahealth Denmark has a new Chairman. He is Søren Sørensen, chairman of the Seamen's Union and he is pleased about the progress made in improving occupational health and safety in recent years – technically and psychologically. The chemicals database, nearmiss reporting, the well-being survey and development of the 8 Safety Links are just some of the important contributions in endeavours to create good, safe workplaces so that seamen can go to work and come home again safely.

In this respect, Søren Sørensen praises his predecessor, Finn P. Brodersen, Senior Director at A.P. Møller, for his commitment to occupational health and safety during the four years he was chairman.

"In him, the shipowners sent someone with a professional background in occupational health and safety. He already knew something about it and wished to improve it. This has without doubt helped create better understanding for the issue amongst shipowners," he feels.

Finn P. Brodersen: "I did not actually need to convince them about the benefits of improving health and safety. The fact that there has been a significant change in attitudes amongst shipowners is naturally not just down to me. Other factors are involved, not least that a good working environment has now become part of the commercial package, by which I mean that it is an aspect that customers in this sector also think about. However, they also agree that there are still challenges. One of the greatest challenges is working on the human factor."

Søren: "We need to ensure that knowledge and know-how gets out to the shipping companies – and to get individual seamen to understand the importance of establishing a safety culture."

Continues next page

Continued from page 11



There is a tendency to take the easy way out. Seamen are under pressure because minimum crews have become maximum crews."

Finn: "We can write our way out of a lot of things but not everything. We have ISM, which is drawn up in the office. We have risk assessments which I think we are not especially good at drawing up jointly, even though it is absolutely critical to do so. Both of them are good written sources for a healthy, safe working environment."

"There is a tendency to take the easy way out. Seamen are under pressure because minimum crews have become maximum crews"

What is left is the human factor which is possibly the most important parameter for preventing accidents and getting worn down. This is where there is a major challenge.

Ashore, there is no longer the "BST" requirement. In the shipping sector, shipowners are still required to sign up to Seahealth Denmark.

Finn P. Brodersen and Søren Sørensen hope that the politicians will not be meddling with this.

"Seahealth Denmark is the driver for the developments still needed in the shipping sector. After all, shipowners differ widely and especially for the smaller companies, it is good to have Seahealth there for support.

Without Seahealth, there would be no one to take the lead in developments and we think it is great that as a sector, we can work together to do the job," they say.

Fortsat fra side 11

den enkelte søfarende til at forstå vigtigheden af at skabe en sikkerhedskultur. Der er en tilbøjelighed til at springe over, hvor gærdet er lavest. De søfarende er under pres, fordi minimumsbesætningerne er blevet maksimumsbesætninger.

Finn: – Vi kan skrive os ud af meget, men ikke det hele. Vi har ISM. Den udarbejdes på kontoret. Vi har APV, som jeg tror, vi ikke er specielt gode til at udarbejde i samarbejde, selv om det er drønvigtigt. Hver især er det to gode, skriftlige kilder til et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

– Tilbage er imidlertid den menneskelige faktor, som måske er den vigtigste parameter til at undgå ulykker og nedslidning. Her ligger en stor udfordring.

De er i øvrigt enige om, at APV, ArbejdsPladsVurdering, er et rigtig dårligt udtryk. De foretrækker ordet risikovurdering, da det fortæller, hvad opgaven går ud på. At vurdere de risici, der er forbundet med at løse en specifik opgave.

Søren: – Vi mangler noget pædagogisk materiale om APV. Det lyder alt for bureaukratisk og opfattes også som unødigt bureau-

krati. Måske fordi ordet sender et forkert signal.

Finn: – Skibsfarten er plaget af holdningen, at "vi gør som vi plejer", og det har sat nogle i en klemme. Nøgleordet er efter min mening uddelegering, men det viser sig gang på gang, det er svært at slippe opgaverne om bord og lade andre klare dem.

– Jeg skal lade det være usagt, om det er en holdning, der stammer fra kontorerne, men er det det, så må vi begynde her og fortsætte på skibene.

RÅDET SOM LOKOMOTIV FOR UDVIKLINGEN

På land er BST-pligten afskaffet. I søfart er der stadig pligt til for rederierne at være tilmeldt Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Både Finn P. Brodersen og Søren Sørensen håber, der politisk ikke bliver pillet ved det forhold.

– Søfartens Arbejdsmiljøråd er det lokomotiv for udviklingen, der stadig er brug for i søfart. Rederierne er jo meget forskellige, og især for de mindre rederier er det godt, de har Rådet at støtte sig til.

– Uden Rådet var der ingen til at være på forkant med udviklingen, og vi synes, det er flot, at vi i branchen kan være fælles om at løfte opgaven, siger de.

Søren Sørensen (t.v.) afløser Finn P. Brodersen som formand for Søfartens Arbejdsmiljøråd. Arbejdsgiversiden afløses af lønmodtagersiden, men det ændrer ikke ved den fastlagte kurs, fordi "forbedring af sikkerhed og sundhed i søfarten er vores fælles mål", fastslår de.

