

ISSN 1395-7414

SøSikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd

If we accept accidents – they will happen



In the mess of the Esvagt Alpha there are 30 photocopies. One for each of the company's vessels. Each photocopy gives a date and shows how long the ship has been operating without accidents or incidents that lead to sick leave.

This means that several times every day, crew are reminded about the high priority given to their safety and that visibility is one of the ways of getting people to change their attitudes.

"Because safety is a question of human attitudes," says Viggo Hvidberg, skipper of the Esvagt Alpha.

"If we accept accidents or deaths as a risk of the job, then accidents will also happen," feels his colleague Jakob Moustgaard, who refers to the two major construction projects, the bridge and tunnel links across the Great Belt and Øresund.

"Before the Great Belt Bridge was built, it was estimated that it would mean seven deaths. It did. In the Øresund project, they said in advance that there should be no fatal accidents. There were none. It can hardly be a coincidence."

Another tool for changing attitudes is nearmiss reporting.

Viggo Hvidberg has no hesitation in calling it "the
Continues page 3



Esvagt Alpha klar til afgang men inden gennemgås de near miss, der har været, siden besætningen sidst var ude.

Accepterer vi ulykker – så sker de

I rederiet ESVAGT bruges near miss rapporteringen aktivt, og det er "verdens bedste og mest simple værktøj til forbedring af sikkerheden", mener en af rederiets kaptajner

I messen om bord på "Esvagt Alpha" hænger 30 fotostater. En for hver af rederiets fartøjer. Hver fotostat er forsynet med en dato samt en oplysning om, hvor længe skibet har sejlet uden ulykker og uheld, der har udløst fravær.

Hver dag bliver besætningen således flere gange mindet om, at deres sikker-

hed prioriteres højt, og netop synlighed er et af midlerne til at få mennesker til at ændre holdning.

– Fordi sikkerhed et et spørgsmål om menneskelige holdninger, påpeger Viggo Hvidberg, skipper på "Esvagt Alpha".

– Accepterer vi ulykker eller dødsfald som en risiko ved jobbet, så sker ulykkerne

også, mener hans kollega Jakob Moustgaard og refererer til de to store anlægsarbejder, bro- og tunnelbyggerierne over Storebælt og Øresund.

– Før Storebæltsbyggeriet vurderede man, at opgaven ville koste syv menneskeliv. Det gjorde det. Ved Øresundsbyggeriet sagde man på

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

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.



Hygiene film

Seahealth Denmark is just finishing a film and associated material that deals with hygiene in the galley aboard Danish vessels. This is due to the new legislation that is on its way as a result of the Maritime Labour Convention – MLC 2006. The convention also means that in the future, conditions in the galley and mess will receive greater attention. The film gives Seahealth Denmark's approach to how hygiene, cleaning and food handling can be done better with self regulation.

Seahealth Denmark will be sending the tools out to ships so they can do something about hygiene and food safety themselves where this is thought necessary.

The film and documentation are expected to be available in early 2011.

På bølgelængde

En af mine gode venner fortalte mig for nogle år siden om en hændelse på hans arbejdsplads, hvor han var blevet både provokeret og vred. Han var blevet inviteret på restaurant af firmaet, fordi firmaet ville belønne ham for en ekstraordinær indsats. Altså en god cigar for en god indsats, hvilket min ven var blevet noget fortørnet over.

Som udgangspunkt havde jeg lidt svært ved at forstå hvorfor. Her giver virksomheden en belønning, og så bliver den mødt med frustration og vrede. Var min ven virkelig så utaknemmelig?

Konfronteret med mit spørgsmål fortalte han, hvordan man i firmaet gennem den seneste tid havde været ude for meget turbulens og krav om besparelser. Han selv og kollegerne frygtede for deres jobs og følte ikke, de fik de nødvendige informationer om, hvorvidt de var købt eller solgt. Der var en stemning på arbejdspladsen af, at man som medarbejdere blev mere og mere pressede, men egentlig aldrig fik nogen tak eller anerkendelse. Efterhånden var det svært at se meningen med galskaben.

Han følte sig således "spist af med" et restaurantbesøg. Det, han virkelig havde brug for, var, at firmaet gik i dialog, informerede, anerkendte hans indsats og skabte mening for ham.

Det gælder i arbejdspladser på land såvel som i rederier, at man kan opleve samme reaktion. En velment hilsen bliver opfattet forkert, fordi afsender og modtager i den aktuelle situation ikke taler samme sprog – eller måske siger det rigtige på det forkerte tidspunkt.

I Søfartens Arbejdsmiljøråd er vi overbeviste om, at søfarende – og i øvrigt også ansatte i landbaserede virksomheder – som minimum skal have følgende ting opfyldt i deres arbejdsliv:

- Indflydelse på eget arbejde.
- Menning i arbejdet.
- Forudsigelighed – dvs. at man får de relevante informationer på det rigtige tidspunkt.
- Social støtte – at der er nogen der "passer på en".
- Belønning og anerkendelse.
- Sammenhæng mellem krav der stilles og den enkeltes resurser.

Ovennævnte er ikke raketvidenskab men i praksis ikke altid nemt at implementere i rederierne. Vi håber, at rederierne til stadighed vil have fokus på implementering af disse faktorer og stiller os gerne til rådighed med hjælp og sparring.

Connie S. Gehrt, Søfartens Arbejdsmiljøråd/SEAHEALTH

Vi ønsker alle et godt nytår!

Hygiejne og MLC 2006

Søfartens Arbejdsmiljøråd er ved at være færdig med en film og tilhørende følgemateriale, der handler om hygiejne i kabyssen om bord på danske skibe. Det sker, bl.a. fordi der er ny lovgivning på vej som følger af Maritime Labour Convention MLC 2006. Konventionen betyder bl.a., at der fremover vil komme større fokus på forholdene i kabys og messe. Søfartens Arbejdsmiljøråd kommer med sit bud på, hvordan hygiejne, håndtering af fødevarer og rengøring kan gøres bedre bl.a. med egenkontrol.

Søfartens Arbejdsmiljøråd vil levere værktøjer til skibene, så de selv kan gøre en indsats for hygiejne og fødevarsikkerhed, hvor det skønnes nødvendigt.

Medarbejder i Rådets sekretariat, Carsten Gydaahl-Jensen, der står bag materialet, har gennem 10 år arbejdet i fødevarerindustrien og ved derfor en hel del om hygiejne og fødevarsikkerhed.

– Det er min erfaring fra en række interviews, at filippinske hovmestre har et relativt godt kendskab til fødevarerlovningen, især den amerikanske. Men det er ikke altid, de har de rigtige værktøjer til deres rådighed til at udføre egenkontrol i praksis. Og egenkontrollen kan være et godt redskab til bedre planlægning og kontrol med sikkerheden, siger Carsten Gydaahl-Jensen.

Det forventes, at materiale og film lanceres i begyndelsen af 2011.

Fortsat fra forside

forhånd, at man ikke ville acceptere dødsulykker. Der skete ingen. Det er næppe en tilfældighed.

VERDENS BEDSTE

Et andet middel til holdningsbearbejdning er near miss.

Viggo Hvidberg tøver ikke med at kalde det for "verdens bedste og mest simple værktøj til forbedring af sikkerheden" – og dermed også middel til at få mennesker til at ændre holdning.

Rederiet ESVAGT arbejder bevidst og målrettet med near miss, fordi "når der sker ulykker, har der med stor sandsynlighed været anløb til hændelsen tidligere", mener Jakob Moustgaard. Han er skipper på "Esvagt Beta".

LEVERER SIKKERHED

ESVAGT har haft near miss meget højt på dagsordenen i årevis. Rederiet lever af at være leverandør af beredskab med sikkerhed som første prioritet, men ikke alene derfor.

– Vi vil ikke acceptere uheld og ulykker eller tab af liv, fastslår Steffen Rudbech Nielsen, HSEQ Manager.

Hos vore kunder er sikkerhed også i højsædet, og rederiet arbejder derfor med forskellige værktøjer til at højne sikkerheden og indfri kundens forventning til os. Derfor skal alle skibe medvirke ved at rapportere et antal near miss og mindst 40



Viggo Hvidberg: – Near miss er et rigtig godt og vigtigt værktøj i arbejdet med at forebygge ulykker.

observationer hver måned. Dette er en understregning af, at near miss er et højt anerkendt begreb som middel til at arbejde med sikkerhed.

ESVAGTs hovedopgave er at levere sikkerhed og service til offshorebranchen i blandt andet Nordsøen. Rederiets vigtigste opgave er redningsberedskabet i og omkring oliefelterne, hvor specialiserede skibe og mandskab er en afgørende del af sikkerheden.

BRUGES KONSTRUKTIVT

Det lyder voldsomt med krav om indrapportering af near miss, men sådan opleves det ikke, forsikrer de to kaptajner og deres kollegaer, Jesper Møhring og Frank Nielsen.

– Near miss bruges konstruktivt. De tages

altid alvorligt af vores HSEQ afdeling. Uanset hvem, der registrerer en near miss om bord, kommer de til mig. Vi ta'r en snak, om det er relevant, og er det, så skriver jeg, fortæller Jesper Møhring om proceduren, der er ens for de forskellige fartøjer.

– Det er let at gå til, og der er ingen pligt til at oplyse personnavne i indberetningen. Begge dele er vigtige, men det er nu sjældent, der ikke er navn på. Der er en høj grad af gensidig tillid, og alle ved, rederiet har en "No blame" kultur.

UGENTLIG GENNEMGANG

På det ugentlige sikkerheds-/driftsmøde gennemgås alle ugens near miss på egne og øvrige skibe. Ved udmønstring gennemgås de near miss, der har været siden sidst, ligesom besætningerne ved afmønstring samles til sikkerhedsmøde på skifteskibet for en gennemgang af near miss og andet relevant.

Fortsættes på side 4



Jesper Møhring: – Vi har pligt til at stoppe hinanden uanset rang, hvis vi registrerer en uhensigtsmæssig handling.



Continued from page 1

best, simplest tool in the world for boosting safety – and it's also a way of getting people to change their attitudes. ESVAGT consciously target nearmisses because when accidents happen, it is highly probable that all the signs of an accident were there early on," feels Jakob Moustgaard. He is the skipper of the Esvagt Beta.

Nearmiss reporting has been high on ESVAGT's agenda for years now. All ships are required to report a number of nearmisses with at least 40 observations each month. This emphasize that the nearmiss concept is widely recognized as a way of tackling safety.

Having to report nearmisses may sound over the top but that is not how it is seen, say the two captains and their colleagues, Jesper Møhring and Frank Nielsen.

"Constructive use of nearmisses – they are always taken serious by our HSEQ Department. Regardless of who is reporting a nearmiss aboard, they come to see me. We discuss whether it is relevant and if it is, I make a report," says Jesper Møhring about the procedure that is the same for all the different vessels.

"It is easy to deal with and there is no requirement to give people's names in the report. Both parts are important although it is seldom for names not to be given. There is a high degree of mutual trust and everybody knows that the company has a 'No blame' corporate culture.

All the week's nearmisses on our own and other vessels are reviewed at our weekly safety/operations meetings. At the beginning of trips, we review the nearmisses that have occurred since the last time and when handing over to another ship at the end of tours, the crew gather for a safety meeting aboard the

Continues next page



Continued from page 3 relieving ship to review nearmisses and other relevant issues.”

There is a fixed procedure in the weekly review of the minutes so that the HSEQ Department knows that the report has been read and that issues relating to individual vessels have been addressed in the hope that they will not be repeated aboard a sister ship – it is simply knowledge transfer.

Events tend to get forgotten which is why the company has introduced the system of publishing one-year-old nearmisses again.

Viggo Hvidberg has been with the company for 20 years and has contributed to developments that have seen headcount increase from about 80 to almost 550.

“Our focus has always been on safety but the focus has become sharper these past 5-6 years after HSEQ was established as a separate department. There is more self-regulation. I have noticed that it has become easier to get our message across, especially for the younger personnel. I spend more time dealing with safety, exercise and diet issues than I used to.”

Jesper Møhring, captain of the Esvagt Dee: “We stop each other regardless of rank. Giving guidance to each other is accepted. That is certainly not how it used to be. We may have a corporate approach to safety but I am also aware of my role model as a captain.”

Frank Nielsen, relieving officer on the Esvagt Preserver, used to be in the fishing sector where safety was much further down the agenda. He joined ESVAGT six years ago as Chief Officer and in quiet moments he sometimes thought: ‘Hold on, it can go too far’ but he no longer thinks that way.

“There is actually a balance between too little and too

Fortsat fra side 3

Der er i den ugentlige gennemgang af referatet en fast procedure, så HSEQ afdelingen ved, at rapporteringen er læst, og at der bliver taget hånd om hændelser, der er relevante for det enkelte fartøj i håb om, at den ikke gentager sig på søsterskibet, simpelthen erfaringsoverførsel.

Episoder har det med at gå i glemmebogen, så derfor har rederiet indført en praksis, hvor ét år gamle near miss offentliggøres påny.

SELVJUSTITS

Viggo Hvidberg har været i rederiet i 20 år og har medvirket i en udvikling, som har øget antallet af medarbejdere fra ca. 80 til næsten 550.

– Vi har altid haft fokus på sikkerhed, men fokus er øget de seneste 5-6 år, efter HSEQ blev etableret som en selvstændig afdeling. Selvjustitsen er vokset. Jeg oplever, det er blevet nemmere at få budskaberne igen, især blandt de yngre medarbejdere. Sikkerhed, motion og kost er emner, som optager meget mere i dag end tidligere.

Jesper Møhring, kaptajn på ”Esvagt Dee”: – Vi stopper hinanden uanset rang. Det er accepteret, at vi vejleder hinanden. Det var det bestemt ikke tidligere. Der er skabt en holdånd om sikkerhed, men



Jakob Moustgaard: – Near miss er opsamling af erfaring, uden at nogen er kommet til skade.

jeg er også bevidst om, at jeg som kaptajn er rollemodel.

BALANCEGANG

Frank Nielsen, afløser på ”Esvagt Preserver”, har en fortid i fiskeriet, hvor sikkerheden stod længere nede på dagsordenen. Han begyndte i ESVAGT for 6 år siden som overstyrmand, og han kunne godt i en stille stund tænke: ”Rolig nu, det kan også blive for meget”, men den slags tanker er fortid.

– Der er naturligvis en balance mellem for lidt og for meget, og det kan være svært for søfolk med mange års erfaring at forholde sig til småsager, der dukker op

igen og igen. Men når det bliver forklaret, er der stor forståelse for værdien af, at selv mindre near miss registreres og gennemgås. Det bliver jo gjort for at passe på os.

– Her som på de øvrige skibe bydes nye folk velkommen med en gennemgang af skibet fulgt op af en sikkerhedsquiz, som ikke er en ”eksamen” men en understregning af, at vi tager sikkerheden alvorligt.

– Nye medarbejdere bærer derfor også grøn sikkerheds-hjelm i de første uger. Det er et godt signal om, at her er en kollega, som er ny og ikke kender skibet og procedurer til bunds, og som måske derfor skal have en hjælpende hånd eller et godt råd, siger Frank Nielsen.

UDVEKSLING AF ERFARING

– Near miss handler ganske enkelt om formidling af erfaringer. Der er ingen grund til at begå samme fejl to gange. Det sker, javel, men des større åbenhed og opmærksomhed vi har om near miss, des større er sandsynligheden for, at det ikke sker, vurderer Jakob Moustgaard.

– En af mange fordele ved near miss er jo, at vi får erfaringen, uden at der er sket noget med nogen!



Frank Nielsen: – I begyndelsen kunne jeg godt tænke, at det bare var for meget, men der er jo mening med det.



ESVAGT og sikkerheden:

Trænede 6000 timer i sikker bådsejlad sidste år

Rederiet udnævnte i 2007 to safety coaches, der bl.a hjælper besætningerne med at forbedre sikkerheden

Vil du være en vinder, skal du træne målrettet i den disciplin, du har valgt. Når kampen skal kæmpes, skal man være klar. Derfor træner besætningerne i rederiet ESVAGT i sikkerhed og sikker adfærd. Sidste år blev det til 6000 træningstimer i bådsejlad. Det svarer til 200 timer pr. fartøj!

Hvad det koster, ved Steffen Rudbech Nielsen, HSEQ Manager, ikke, men han ved, at rederiet ikke accepterer uheld og ulykker, for "de koster". Både i menneskelige lidelser, tab af omdømme,

og det går ikke i et marked, hvor forretningsområdet er at sikre kundernes sikkerhed.

– Spørgsmålet er derfor nærmere, hvad det vil koste, hvis vi ikke investerer i sikkerhed, lyder modspørgsmålet fra ham og hans makker, Jesper Nielsen fra HSEQ-afdelingen.

SAFETY COACHES

Og besætningerne står ikke alene med opgaven.

Rederiet udnævnte i 2007 to safety coaches, der i løbet af ét år besøger alle rederiets 30 skibe mindst én gang. Et

besøg der som regel varer flere dage, så der er tid til vejledning, forklaring og træning.

– Det har stor effekt, vurderer Steffen Rudbech Nielsen.

– Begge er superbrugere i alle de systemer, vi arbejder med og kan undervise ude på skibene. Til gengæld sender vi sjældent medarbejdere på eksterne kurser, hvor de skal bruge deres fritid. Her undervises de i deres eget miljø og anvender de systemer, vi selv bruger, tilføjer Jesper Nielsen.

Fortsættes på side 6

much and it can be difficult for seamen with many years of experience to think about small issues that come up again and again. But when things are explained, they have more appreciation of the value of reporting and reviews even for minor nearmisses. After all, it is all being done for our sake.

Here and on the other ships, new crew are welcomed with a review of the ship followed up by a safety quiz. It is not an exam but it does emphasize that we take safety seriously.

New crew also have to wear a green safety helmet for the first few weeks. It is a good way of showing that this is someone who is new and does not yet really know the ship and procedures and may therefore need a helping hand or good advice," says Frank Nielsen.

ESVAGT and safety

If you want to be a winner, you have to train hard in your chosen discipline. When the starting gun goes, you need to be ready. Which is why ESVAGT personnel are trained in safety and behaving safely. Last year that led to 6,000 hours of maritime training. That is equivalent to 200 hours per vessel.

Steffen Rudbech Nielsen, HSEQ Manager, does not know what it cost but he does know that the company will not accept accidents and injuries because they do have a cost. Both in terms of human suffering and loss of reputation and that is unacceptable in a market where the whole business is about ensuring customer safety.

Crews are not left to deal with it alone.

In 2007, the company appointed two safety coaches and during the year, they

Continues next page



Steffen Rudbech Nielsen (t.v.) og Jesper Nielsen er enige om, at sikkerheden skal gå forud for alt andet. Spørgsmålet er ikke, hvad det koster, men hvad det koster at lade være med at satse på sikkerhed, fastslår de.



Continued from page 5

make at least one visit to all of the company's 30 vessels. A visit generally takes several days so there is time for guidance, explanations and training.

"It is highly effective," feels Steffen Rudbech Nielsen.

"Both coaches are super users for all our systems and can train crew aboard our ships.

The two coaches are also used as internal auditors.

Before it gets that far, all new sea-going personnel take a two week basic course at which they also learn about the five areas that are one of the tools used to support safety training at ESVAGT.

Steffen Rudbech Nielsen: "Previously, we did not have a system to support our safety culture but thanks to working with Statoil, we learned about the system they developed about the five human barriers to greater safety. "In ESVAGT, the system is called PEDRO.

Statoil defines the five barriers as:

- Correct prioritisation
 - Safety must always be given top priority
- Compliance – It is all about compliance with risk assessments, regulations and procedures.
- Dialogue – Open dialogue with everyone free to speak out if they see something that looks unsafe.
- Continuous risk assessments – On-going risk assessment while work is in progress.
- Caring for each other
 - Confront each other if we start taking unnecessary risks

When Steffen Rudbech Nielsen or Jesper Nielsen assess a nearmiss or an accident, there is always a problem with one or more of the five barriers. Which is why it is so important to know about them. Crew have got to know about them through and through.



Besætningerne mindes flere gange om dagen om, at hensynet til den personlige og skibets sikkerhed skal tages alvorligt, bl.a. med denne "sikkerhedsvæg", som fortæller hvor mange år de enkelte skibe har været uden uheld med fravær til følge.

Fortsat fra side 5

De to coaches bruges samtidig som interne auditører.

PEDRO

Inden det kommer så vidt, er alle nyansatte, sejlene medarbejdere på et to ugers basiskursus. Her består den første dag af intro på kontoret, hvor de og rederi får afstemt forventningerne til hinanden, og de nyansatte blandt andet får kendskab til de fem barrierer, der er et af værktøjerne til at understøtte sikkerhedsarbejdet i ESVAGT.

Steffen Rudbech Nielsen: – Tidligere manglede vi et system til at hænge vores sikkerhedskultur op på, men gennem vores samarbejde med Statoil er vi blevet opmærksomme på det system, de har udviklet om de fem menneskelige barrierer for bedre sikkerhed.

– I ESVAGT kaldes systemet PEDRO.

De fem barrierer er:

- **Prioritering** – Sikkerheden skal altid prioriteres øverst
- **Efterlevelse** – Det handler om efterlevelse af APV, regelværk og procedurer.
- **Dialog** – en åben dialog hvor alle kan sige frem, hvis man ser noget som forekommer usikkert.
- **Løbende Risikovurdering** – en løbende risikovurdering mens jobbet udføres.

• Omtanke for hinanden

- konfrontere hinanden hvis vi er i gang med at tage unødvendige risici.

SVÆRT MEN NØDVENDIGT

Når Steffen Rudbech Nielsen eller Jesper Nielsen vurderer en near miss eller et uheld, så er der altid en eller flere af de fem barrierer, der er brudt. Derfor er det så vigtigt med kendskabet til dem. De skal ligge i ryggraden på medarbejderne uafsladeligt.

– Jo, det kan være svært, men forsøger vi ikke, så når vi aldrig derhen, hvor vi vil - nemlig nul ulykker eller uønskede hændelser. Vi er ikke dér endnu. Vi har det seneste år haft brug for plaster 19 gange, og flere af dem skulle bruges, fordi "vi havde for travlt". For travlt med at komme ned af en lejder. For travlt til at se sig for, men det bør vi ikke have. Sikkerheden skal gå forud for alt andet, understreger Steffen Rudbech Nielsen og Jesper Nielsen.

TILLID OG GODE IDEER

De påpeger desuden vigtigheden af at inddrage besætningerne på alle niveauer i sikkerhedsarbejdet. Det er søfolkene på dækket og i maskinen, der er mest udsatte, og erfaringen er da også, at de gennem den

åbne og tillidsfulde dialog kommer med mange gode og væsentlige bidrag til at forbedre sikkerheden.

– Og det er sjældent, at det udløser ønsker om investeringer. Det handler mere om holdninger og menneskelig adfærd, fortæller de.

NÅET LANGT

Steffen Rudbech Nielsen vurderer, at ESVAGT er kommet rigtig langt i bestræbelserne på løbende at øge sikkerheden. Måske fordi besætningsmedlemmerne taler samme sprog – eller stort set samme sprog, nemlig et af de tre skandinaviske.

– Jeg tror, det også kan lade sig gøre at oparbejde en god sikkerhedskultur i en multikulturel besætning, men jeg erkender, at vi ikke har erfaring med det.

– Det vil bestemt kræve et andet uddannelsessetup. Vi skal jo forstå hinanden til bunds og straks, når situationen kræver det. Det vil naturligvis være vanskeligt, men jeg tror ikke, det vil være umuligt, mener Steffen Rudbech Nielsen.

Han ser i øvrigt gerne, at sikkerhed og trivsel får en mere fremtrædende plads i den danske søfartsuddannelse, men det er en helt anden historie.



When people live in miserable conditions for a long while, they get used to them and do not regard them as sub-standard. Photo: Paris MoU.

MLC-2006

The MLC 2006 convention sets some minimum rules on hours of rest, for instance and the duration of tours, the right to free flights home, medical assistance, welfare and occupational health. And seamen must be paid at least once a month. They must also be covered by various social schemes which could for example include accident insurance, nursing care, sick pay, unemployment benefit, maternity/paternity leave, retirement pension, etc. All

schemes that we might find natural but which will be innovations for many countries outside the EU.

This means that states that ratify the convention are required to ensure compliance with the rules aboard individual ships before the maritime authorities can issue the ship with an MLC certificate. And the certificate means that individual shipowners are required to comply with the convention.



Occupational health consultant Bo Jacobsen and General Secretary of Paris MoU Richard Schiferli seen discussing the quality of the hygiene certificates issued round and about the world which must now show that the cook has hygiene under control in the galley.

The certificate is renewable every five years with a midway inspection after 2½ years.

It should be emphasized that the convention does not get involved for example with pay scales or the amount of time off-duty except for mandatory holidays. It is up to the unions representing seamen to negotiate these but the convention does ensure minimum social conditions that must be complied with; that is the provisions jointly adopted by ILO and which include the following fourteen points:

- Minimum age
- Medical certification
- Qualifications of seafarers
- Seafarers' employment agreements
- Use of any licensed or certified or regulated private recruitment and placement service
- Hours of work or rest
- Manning levels for the ship
- Accommodation
- On-board recreational facilities
- Food and catering
- Health and safety and accident prevention
- On-board medical care
- On-board complaint procedures
- Payment of wages

MLC-2006

MLC²⁰⁰⁶ konventionen fastsætter nogle minimumsregler om fx hviletid, udmønstringsperiodens længde, ret til fri hjemrejse, lægehjælp, velfærd og arbejdsmiljø, og at der skal udbetales hyre mindst en gang om måneden. Desuden at de søfarende skal være omfattet af en række sociale ordninger, som kan omfatte f.eks. arbejdsskadeforsikring, sygepleje, sygehyre, arbejdsløshedsforsikring, barselsorlov, alderspension etc. Alt sammen ordninger som vi finder naturlige, men som vil være nyskabelser i mange lande uden for EU.

Det betyder, at stater, som ratificerer konventionen, har pligt til at sikre, at reglerne bliver overholdt på det enkelte skib, før søfartsmyndighederne kan udstede et MLC certifikat til skibet. Og med certifikatet har den enkelte reder pligt til at overholde konventionen.

Konventionen blander sig ikke i fx lønniveau eller længden af frihedsperioder udover lovlig ferie. Det er op til de organisationer, der repræsenterer de søfarende, at forhandle, men konventionen sikrer et minimum af sociale forhold, som man skal leve op til – nemlig de bestemmelser, man i fællesskab har vedtaget i ILO, og som er omfattet af følgende 14 punkter:

- Minimumsalder.
- Helbredsattest.
- Kvalifikationer.
- Overenskomster.
- Om rederiet anvender bemandingsbureauer.
- Arbejds- og hviletid.
- Bemanning.
- Indkvartering.
- Rekreative faciliteter.
- Fødevarer.
- Forholdsregler om helbred, sikkerhed og ulykkesforebyggelse.
- Muligheden for medicinsk hjælp om bord.
- Regler for hvordan man klager over forholdene.
- Udbetaling af løn.

MLC 2006 vil føre til bedre arbejdsvilkår for søfarende

MLC 2006, Maritime Labour Convention 2006, er blevet kaldt den fjerde maritime grundpille ved siden af SOLAS, MARPOL og STCW, og med den er der skabt én konvention, der kan indarbejdes i de nationale lovgivninger og dermed skabe et fælles grundlag for de sociale forhold og velfærdsforholdene i international skibsfart.

– Udgangspunktet for disse forhold og kontrollen har hidtil været ILO konvention 147, men nu påtager flagstaterne sig et ansvar for, at skibene bliver certificeret i henhold til MLC 2006 og kontrollerer, at skibene overholder de krav, som MLC 2006 sætter for arbejdsforhold, sociale forhold og velfærdsforanstaltninger om bord. Det betragter jeg som et stort fremskridt mod at få anstændige forhold for de søfarende.

– Det får næppe den store indflydelse for dansk skibsfart, men på længere sigt vil det blive en fordel, fordi det vil betyde mere fair konkurrence i international skibsfart, vurderer Richard Schiferli.

Han er generalsekretær i Paris Memorandum of Understanding on Port State Control, Paris MoU on PSC, hvis sekretariat ligger i Haag i Holland.

IKKE EN NY PAPIRMØLLE

Det er ikke en ny papirmølle, der sættes i gang med MLC 2006 – i hvert fald ikke, hvis skibene lever op til konventionen, forsikrer han.

– Vi kontrollerer naturligvis, at skibet har et MLC-certifikat udstedt af hjemstatens søfartsmyndigheder eller en anerkendt organisation. Har skibet det, respekterer vi det,



MLC 2006 will lead to better working conditions for seamen

The General Secretary of the Paris MoU, Richard Schiferli, regards the convention as a major step towards more decent conditions for seamen at the global level – while providing the competitive edge for Danish shipping in the future

MLC 2006, the Maritime Labour Convention 2006, has been called the fourth maritime pillar alongside SOLAS, MARPOL and STCW.

MLC 2006 is an amalgamation of 42 existing conventions and 29 recommendations but eight of the conventions have never taken effect. There are also big differences in how many conventions individual countries have ratified. Denmark for instance has only ratified 15 of the 42 conventions.

MLC 2006 has created a single convention that can be incorporated into national legislations, thus establishing a common basis for social conditions for international shipping.

“And there are new features. Conditions and controls have been based up till now on ILO Convention 147 but now flag states will be taking responsibility for ships being certificated in accordance with MLC 2006 and for checking that they comply with the requirements laid down in MLC 2006 for working and social conditions and welfare measures aboard. I regard this as a major progress towards getting decent conditions for seamen.

It will hardly have a major impact on Danish shipping but in the longer term, it will be an advantage because it will mean fairer competition

in international shipping,” he feels.

TRAINING AND GUIDELINES

Richard Schiferli is the General Secretary of the Paris Memorandum of Understanding on Port State Control (Paris MoU on PSC). The Secretariat is based in the Hague, Netherlands and provided by the Ministry of Infrastructure and Environment. It is also from here that standard guidelines for inspection routines go out to the 27 accession states. The results of the daily Port State Control inspections go for entry into a database which thus contains a kind of “PSC archive” for all ships.



Richard Schiferli: “The focus now will be on seamen’s living and working conditions aboard and that will lead to improvements.”

In order to ensure uniform inspections, the Secretariat develops training programs

for Port State Control Officers. Right now they are in the process of developing training programs especially for MLC 2006. And for almost two years a special Task Force has been working on developing standard guidelines for how inspections should be carried out. These guidelines will be submitted to the Port State Control Committee in May 2011 which is why Richard Schiferli is not in a position to discuss them right now. However, he is certain that MLC “will not lead to further red tape for seamen!”

NOT MORE PAPERWORK

The launch of MLC 2006 will not mean more paperwork, at least not if ships comply with the convention, he assures Seahealth.

“Ship inspectors are practical people who are more interested in practical issues than paperwork,” says Richard Schiferli.

“We naturally check that the ship has a valid MLC certificate issued by the flag state’s maritime authorities or a recognized organization. If the ship does, we respect it and basically assume that conditions are in order.

Richard Schiferli acknowledges that round and about in the world, there can be very different standards, for example for hygiene in the

galley and thus great differences in the requirements to be satisfied before an MLC certificate can be issued.

Without mentioning names, might it not be possible for a ship to get an MLC certificate without meeting the minimum requirements of the convention?

"Well, it's not impossible. We do know that from time to time we see fine certificates but the actual conditions do not live up to them. That is why checking certificates is also backed up by an inspection of the ship to take a look for example at conditions in the galley and cabins. If we then see things that indicate non-compliance with the convention, that is sufficient reason for us to make a more detailed inspection, which is what we do," he emphasizes.

One new feature is that if there is criticism of conditions aboard, the unions as well as ship owner representatives must be informed.

BETTER CONDITIONS

Richard Schiferli has no doubt that MLC 2006 will lead to better working and welfare conditions for seamen in general. Not because new rules are being introduced because they are not but because the focus will now be on actual conditions and because MLC 2006 consolidates the guidelines for seamen's welfare and working conditions under the same umbrella.

"That will make it much easier for our Port State Control Officers," he predicts.

NEW PSC PRACTICE

As part of this, he mentions the new inspection regime being introduced by the Paris MoU from the beginning of 2011.

Port State Control is currently based on random sampling but from the New Year, it is switching to what they call prioritized, targeted control. Each ship will have



Definitely room for improvement here! Photo: Paris Mou.

a ship risk profile, based on which priority and type of inspection will be based.

"Good ships and companies with a tradition for having things in good order and who are on the Paris MoU's so-called White List will in future only have PSC inspections at intervals of 24 to 36 months compared to every six months today," he says.

THREE CLASSES

Ships are divided into three classes – Low risk, standard risk and high risk. This is done using a points system that includes the type and age of ship, flag and recognized organization, as well as company performance. A ship may move for example from high risk to standard risk if it switches from a flag of convenience to "one of the good states" – or from standard risk to high risk by reflagging to a nation which has a history of problems of compliance with international maritime requirements.

A standard risk ship will have a PSC about once a year.

"High risk ships will continue to be checked at least every six months and will be subjected to a so-called expanded inspection which will also naturally include MLC 2006 requirements as part of checks when the convention takes effect,

probably in 2012. Until then, we shall still be using the ILO 147 convention for checking welfare and working conditions aboard. But we will not make do with just checking certificates. We shall also be reviewing conditions aboard to check for compliance with the standards we expect to see. We regularly discover living conditions and safety issues that are far from complying with the conventions or what should be expected in the 21st Century, but the seamen have got used to them," he explains.

So the General Secretary is also expecting the New Inspection Regime (NIR) to lead to better conditions for seamen. This will especially be an advantage for seamen from third world and developing countries but it should also in time also lead to more equal competition on the oceans of the world.



Safety first! Perhaps it should have said "Don't lean out." Photo: Paris Mou.

og går som udgangspunkt ud fra, at forholdene er i orden, men vi følger naturligvis op med en rundgang på skibet for at konstatere, om virkeligheden lever op til certifikaterne.

– Ser vi forhold, der indikerer, at konventionen ikke er overholdt, er det tilstrækkelig årsag til, at vi kan gå i gang med en mere detaljeret kontrol, og det vil vi gøre, fastslår han.

Som noget nyt skal ikke alene myndighederne men såvel de faglige organisationer som rederens organisationer underrettes, hvis der er kritisable forhold om bord.

BEDRE FORHOLD

Richard Schiferli tvivler ikke på, at MLC 2006 vil føre til bedre arbejds- og velfærdsforhold for søfarende generelt, fordi der nu bliver fokus på forholdene, og fordi MLC 2006 samler retningslinjerne for de søfarendes velfærd og arbejdsforhold under samme paraply.

– Det vil gøre opgaven for vores Port State Control Officers meget lettere, forudser han.

NY PSC-PRAKSIS

Han nævner i samme forbindelse den nye inspektionspraksis, som Paris MoU sætter i værk fra begyndelsen af 2011.

Port State Control er i dag baseret på stikprøver, men fra årsskiftet går man over til, hvad man kan kalde prioritet og målrettede kontroller. Hvert skib vil få en risiko-profil, som afgør, hvilken

type inspektion det underkastes

– De gode skibe og rederier med tradition for at have tingene i orden og er med på Paris MoU's såkaldte hvidliste vil i fremtiden kun blive inspiceret af havnstats-

kontrollen med 24 til 36 måneders mellemrum mod i dag hver sjette måned, fortæller han.

herning shipping was the first



The M/T Charlotte Theresa, an oil and chemical tanker from herning shipping a.s., is probably the first ship in the world to get a statement of compliance under MLC 2006. This means that conditions aboard the M/T Charlotte Theresa comply with all the requirements of the new convention even though the convention has not yet entered into force let alone been implemented in Danish legislation.

“We actually started already in 2007 when we saw that the convention would be adopted. We like being out front so we are ready when the rules take effect,” says Tim Engell Pedersen, HSEQ Manager (DPA) at herning shipping on the reason why the company is already so far ahead in implementing MLC 2006, even if this so far involves only a single ship and the company office.

“We feel it is also a significant and important set of rules because it regulates the living and working conditions of seamen. Internationally, this will lead to better conditions for seamen in general but also more equal conditions for competition in international shipping which will benefit Danish shipping,” he feels.

“The convention is definitely an advantage for the good shipowners who already comply with the requirements imposed by the convention. Companies now have a level playing field with minimum international limits for how we should look after our employees,” he adds.

Tim Engell Pedersen does not think that it was especially difficult to get work processes organized and documented so the M/T Charlotte Theresa and company office could comply with MLC 2006.

herning shipping var først med MLC-certifikat

m/t Charlotte Theresa, olie- og kemikalietanker fra herning shipping, har som det formentlig første skib i verden fået et statement of compliance i forhold til MLC 2006. Det betyder, at forholdene om bord på m/t Charlotte Theresa lever op til alle krav i den nye konvention, endnu inden konventionen er trådt i kraft endside implementeret i lovgivningen.

– Vi begyndte faktisk allerede i 2007, da vi kunne se, at konventionen ville blive vedtaget. Vi kan godt lide at være på forkant, så vi er klar, når reglerne træder i kraft, fortæller Tim Engell Pedersen, H.S.E.Q. Manager (DPA) i herning shipping om baggrunden for, at rederiet allerede nu er langt fremme med implementeringen af MLC 2006, omend der foreløbig kun er tale om et enkelt skib og rederikontoret.

BEDRE VILKÅR FOR SØFARENDE

– Der er med MLC 2006 konventionen tale om et omfattende regelværk kaldet den 4. søjle i international maritim lovgivning ved siden af SOLAS, STCW og MARPOL. Efter vores mening er det også et væsentligt og vigtigt regelværk, fordi det regulerer de søfarendes levevilkår og arbejdsvilkår. Det vil således internationalt føre til bedre forhold for søfarende generelt men også til mere lige konkurrencevilkår i international skibsfart til fordel for dansk skibsfart, vurderer han.

– Konventionen er afgjort en fordel for de gode rederier, som i forvejen lever op til de krav, konventionen stiller. Rederierne får nu et “common playfield” med

minimumsgrænser for, hvordan vi internationalt skal passe på vores medarbejdere, tilføjer han.



Tim Engell Pedersen:
– En spændende og udfordrende opgave.
Foto: herning shipping a.s.

STYR PÅ PAPIRERNE

Tim Engell Pedersen mener ikke, at det har været specielt problematisk at få tilrettelagt og dokumenteret arbejdsgange, så m/t Charlotte Theresa og rederikontoret lever op til MLC 2006.

– Vi har også et godt udgangspunkt med de øvrige kvalitetsstandarder, som vi har implementeret. Forholdene lever jo langt hen ad vejen op til de krav, konventionen stiller. Er man i forvejen godt med omkring sikkerhed, sundhed og kvalitet i mandskabsplejen, så handler det primært om at få styr på papirerne og skabe den nødvendige dokumentation til brug ved havnestatskontrollen. Det vigtige er at få indført effektive procedurer, så bl.a. dokumentationen håndteres nemmest muligt, samt at sikre den nødvendige træning.

– Når man har det – og det kræver selvfølgelig en indsats – så er det min opfattelse, at MLC 2006 ikke vil medføre yderligere papirarbejde af nævneværdigt omfang.

SPÆNDENDE OG UDFORDRENDE

– Det har været en spændende og udfordrende opgave. Det er min opfattelse, at de søfarende synes det samme. Nu er vi i gang og ved at gøre det i god tid, kan vi drage nogle erfaringer og rette til, så vi er klar den dag, hvor konventionen træder i kraft. Samtidig med har vi fået nogle erfaringer, der kan bruges, når vores øvrige skibe skal certificeres, understreger han.

Rederiet afventer den endelige tilblivelse af lovgivningen, før resten af flåden synes i forhold til MLC 2006

– Vi valgte i første omgang at arbejde med samtlige krav i den oprindelige konvention, men lovgivningen er jo en løbende proces, hvor der

til stadighed sker justeringer, forklarer Tim Engell Pedersen om, hvorfor Rederiet ikke

har fortsat processen med at syne den resterende del af flåden pt.

Statement of compliance er udstedt af Bureau Veritas, der var tre dage om at gennemføre den afsluttende audit.

Tim Engell Pedersen forventer, at MLC 2006 certifikatet til sin tid skal fornyes efter samme synsterminer som ISM koden.

”Konventionen er afgjort en fordel for de gode rederier, som i forvejen lever op til de krav, konventionen stiller”

De menige medarbejdere havde en oplevelse af, at de blev sat til opgaver, der af og til var unødvendige. Arkivfoto



Well-being and the bottom line go hand in hand

In 2008, Seahealth Denmark was in touch with HH-Ferries. The Operations Manager wanted to work on some fundamental problems that he had identified in the company:

1. High rates of sick leave
2. Poor atmosphere aboard
3. Frustrated ratings, officers and management ashore.

Seahealth Denmark identified the following main reasons:

There was a bad atmosphere in and between some of the teams. Crew did not feel that people looked out for and helped each other. Ratings looked for social support from their officers who they felt were ignoring them. They did not receive praise or recognition and there were no possibilities for development. They also felt ignored when it came to social events, etc.

In the course of a year, the following initiatives were implemented to deal with the challenges noted above.

General management training for managers/officers. Management training in employee appraisals and conflict management for senior staff. A steering group set up with representatives of ratings, officers and office personnel. Organisational activities with an ideas database, new tours roster, new work procedures. Greater visibility for the Operations Manager with regular tours aboard. Closer working in relations between union representatives and management. Behavioural changes for officers mean they now always say good morning and make daily visits to the ratings' mess.

The various initiatives cost DKK 150,000 but the results were convincing. In addition among other things to a better atmosphere aboard and improved customer satisfaction surveys, there were real financial gains as the figures on the gains from sick leave reductions below from HH-Ferries show.

Projekt i HH-Ferries viser at bundlinje og trivsel går hånd i hånd

I 2008 blev Søfartens Arbejdsmiljøråd kontaktet af HH-Ferries. Den Operationelle Driftschef, Troels Djælund, ønskede at arbejde med nogle grundlæggende problemer, han så i rederiet:

1. Højt sygefravær.
2. Dårlig stemning om bord.
3. Frustrerede skibsassistenter, officerer og ledelse på land.

En række medsejladser, hvor officerer og skibsassistenter blev interviewet af Søfartens Arbejdsmiljøråd, kortlagde følgende hovedårsager:

Der var hos nogle af holdene (samt mellem nogle af holdene) en dårlig stemning. Medarbejderne følte ikke, at man "passede på hinanden" og hjalp hinanden. Skibsassistenterne efterlyste social støtte fra officererne, som de mente, anså dem for at være lige-gyldige. Skibsassistenterne følte, at de blev anset som et "nødvendigt" onde. De fik ikke ros og anerkendelse, og der var ingen udviklingsmuligheder. De følte sig endvidere forbigået

i forbindelse med sociale arrangementer etc.

Skibsassistenterne følte heller ikke, at der blev lyttet til dem, når det gjaldt arbejds-gange, vedligehold, etc. De oplevede sig således sat udenfor indflydelse og havde en fornemmelse af, at de skulle udføre opgaver, der mere havde karakter af "beskæftigelsesterapi" end af at være meningsfulde – eksempelvis trappevask når trapper ikke var "rigtig" beskidte.

De følte heller ikke, de modtog informationer fra rederiet.

Gik det godt for rederiet? Hvad var perspektiverne for dem på sigt?

Det var nogle af de spørgsmål, de stillede sig selv.

Kravene til skibsassistenterne var umiddelbart passende, omend de mange trapper, de skulle løbe på, blev nævnt som et problem.

INITIATIVER

For at imødegå ovennævnte udfordringer blev følgende initiativer sat i værk over ét år:

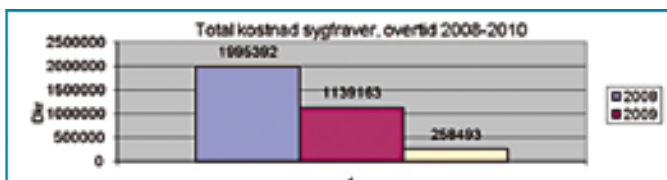
- Uddannelse af ledere/officer i generel ledelse.
- Uddannelse af ledere

i afholdelse af MUS og konflikthåndtering.

- Nedsættelse af styregruppe med repræsentanter af skibsassistenter, kontor og officerer.
- Organisatoriske tiltag – idé-database, nyt tårnmønster, nye arbejds-gange.
- Synlighed fra Operationel Drift Chef – regelmæssige medsejladser.
- Styrkelse af samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse.
- Adfærdændring fra officererne, så der nu altid bliver sagt godmorgen, ligesom officererne dagligt er i skibs-assistenternes messe.

De forskellige initiativer kostede 150.000 kr., men resultatet var overbevisende. Ud over blandt andet en bedre stemning om bord og bedre kundetilfredshedsundersøgelser, var den økonomiske gevinst til at føle på, hvilket fremgår af nedenstående figur udarbejdet af HH-Ferries. Den viser gevinsten af sygefraværs-reduktionen.

I Søfartens Arbejdsmiljøråd mener vi, at mange rederier i dag har lignende muligheder for på en gang både at højne trivsel, højne engagement, reducere ulykker og dermed i sidste ende skabe bedre resultater på bundlinjen. Vi har erfaringerne, som rederierne kan trække på.



Som figuren viser, er der sket et drastisk fald i udgifterne. Kilde: HH-Ferries



MLC 2006 øger behovet for at vide noget om hygiejne, da konventionen bl.a. sætter fokus på det emne. foto: flickr.com/Ben Stanner.

Ekspreskurser i 2011

Søfartens Arbejdsmiljøråd tilbyder i 2011 både åbne og lukkede kurser. De åbne kurser er for alle interesserede inden for kursets målgruppe. Tilmelding skal normalt ske efter aftale med dit rederi.

De lukkede kurser er skræddersyede kursusforløb tilpasset behovet hos det enkelte rederi. Med vores dygtige stab af erfarne konsulenter kan vi sammensætte næsten enhver form for kurser inden for sikkerhed, trivsel og sundhed. Kontakt os og vi udvikler sammen et forløb, der passer til jeres situation.

Vi tilbyder derudover nedenstående ekspreskurser i foråret som smagsprøver for at oplyse om de nye kurser og skabe interesse for 2-dages kurserne i efteråret.

PSYKOLOGISK KRISEHÅNDTERING

24. MARTS 2011 KL. 13.00 - 16.00

Søfartens Arbejdsmiljøråd har gennem årene hjulpet mange rederier med at håndtere kriser i forbindelse med ulykker, dødsfald, pirateri, etc. På dette ekspreskursus vil vi, give input til hvordan man som rederi/krise-ansvarlig bør agere før, under og efter en krise.

HYGIEJNE I KABYSSEN

28. APRIL 2011 KL. 13.00 - 16.00

MLC har sat hygiejnen om bord på dagsordenen. Søfartens Arbejdsmiljøråd har taget udfordringen op og har et bud på, hvordan rederierne og skibene kan takle den daglige opgave om bord. På ekspreskurserne vil de overordnede krav og linier blive trukket op.

SKIB OG KONTOR PÅ BØLGELÆNGDE

1. JUNI 2011 KL. 13.00 - 16.00

En velfungerende kommunikation mellem

skib og kontor er altafgørende for såvel trivslen som effektiviteten i rederiet. Hverdagen er ofte travl og hektisk, og meget kommunikation foregår på distancen og ofte via mail og telefon. Dette giver nogle grundlæggende udfordringer i forhold til at få skabt et optimalt fungerende samarbejde.

SIKKERHED OG SUNDHED TIL SØS

Ekspreskursus i den nye version af IT-programmet Sikkerhed og Sundhed til Sø
18. januar 2011 kl. 13.00 - 16.00
19. januar 2011 kl. 13.00 - 16.00

2-DAGES KURSER

Psykologisk Krisehåndtering:
8. - 9. september 2011
Hygiejne i Kabysen: 12. - 13. oktober 2011
Skab og kontor på bølgelængde:
15. - 16. november 2011

**LÆS MERE PÅ:
WWW.SEAHEALTH.DK/KURSER**