

SøSikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd

ISSN 1395-7414



GOOD WORKING LIFE AT SEA

Briefly, the "Good working life at sea" project is about twelve different managers in the Danish shipping industry who have made their experience in leadership available. They talk openly about how to tackle various managerial tasks. So the report contains a toolbox with various recommendations for solving managerial assignments in different areas.

Seven themes have been selected:

- Good leadership
- Communication
- Conflict management
- Preventing social isolation
- Crisis management
- Pressure of work and stress
- Managing multicultural crews

The report on the 'Good working life at sea' project will be placed on the Seahealth Denmark website at www.seahealth.dk – or it can be ordered by contacting Weilbach: www.weilbach.dk

Det gode arbejdsliv til søs

Søfartens Arbejdsmiljøråd har gennemført projektet "Det gode arbejdsliv til søs", der munder ud i udgivelsen af en bog med samme navn. Projektet og bogen handler kort fortalt om lederrollen om bord på et skib med anbefalinger til, hvordan man som leder kan tackle forskellige ledelsesopgaver om bord.

12 forskellige ledere i dansk skibsfart har stillet deres erfaringer som ledere

til rådighed. De fortæller i bogen åbenhjertigt om, hvordan de tackler de forskellige ledelsesopgaver og giver samtidig en vurdering af deres ledelsesmetoder.

VERKTØJSKASSE

Bogen indeholder tillige en "værktøjskasse" med en række anvisninger på løsningsvej af ledelsesopgaver på syv forskellige områder.

Bogen er naturligvis ikke en udtømmende "facitliste"

på ledelse, men gennem de 12's erfaringer får man anvist nogle muligheder, som man måske selv kan anvende.

SYV TEMAER

I projektet blev udvalgt følgende syv ledelsestemaer:

- God ledelse.
- Kommunikation.
- Håndtering og forebyggelse af konflikter.
- Forebyggelse af social isolation.
- Håndtering af kriser.
- Arbejdsbelastninger og stress.
- Håndtering af flerkulturelle besætninger.

Bogen, "Det gode arbejdsliv til søs" vil blive lagt på Søfartens Arbejdsmiljøråds hjemmeside, www.seahealth.dk

Den vil også kunne rekvireres ved henvendelse til Weilbach: www.weilbach.dk

På de følgende sider er der artikler med to af de ledere, som har deltaget i projektet.

Læs mere side 2 og 3



MARITIM SIKKERHED, SUNDHED OG MILJØ 2008

Husk konferencen om Maritim Sikkerhed, Sundhed og Miljø på Hotel Nyborg Strand 21.-22. august 2008 - Læs mere på www.mssm.dk



Being a manager aboard can be a little lonely

Gert Christensen has spent twelve years as a captain, with two years ashore. He heads up a 16-18 strong multinational crew and he does so mainly because he is a good seaman. Not because of his qualities as a manager.

He does not know whether he is a good manager since his management is rarely up for discussion.

Gert's academic managerial ballast is limited to a five day course a dozen years ago so he welcomes the 'Good working life at sea' project run by Seahealth Denmark in which managers in the Danish shipping sector make their experience available to their colleagues.

"Being a manager aboard can be a little lonely. It can hardly be otherwise if you want to retain authority and respect and I don't actually feel that it is a problem," reports Capt. Christensen who is "absolutely delighted" with his job.

Continues page 3

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

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

Layout www.fingerprint.dk
Tryk Jannerup offset A/S

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

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

Det gode arbejdsliv til søs – hvad kan man gøre?

Det er ikke længere i orden at leve med dårlige arbejdsforhold til søs. Nutidens søfolk vil ikke "holde ud" og "leve med det". Vi vil have ordentlige liv – ikke kun når vi er hjemme – også når vi er ude. Det er det klare budskab, Søfartens Arbejdsmiljøråd har fået fra 12 søfolk i forbindelse med udarbejdelse af bogen "Det gode arbejdsliv til søs – et værktøj til at skabe trivsel", der sætter fokus på god ledelse og trivsel om bord.

I dag er man godt klar over, at god trivsel spiller en stor rolle – ikke kun for hvordan man går og har det til søs, men også for sikkerhedskulturen – og i sidste ende hvor effektive folk er. Det kan med andre ord godt betale sig at bruge tid på at skabe god trivsel om bord. Gennem beretninger fra de 12 søfolk sættes fokus på de mange muligheder, der er for at arbejde med trivsel om bord, og i 2. del af bogen er der nyttig viden og inspiration til en række helt konkrete ting, man kan gøre om bord. Bogen er tænkt som et værktøj til skibsledelserne, men der er inspiration at hente for alle. Bogen er på vej i trykken og kommer ud i løbet af august.

Men er det så det samme, som at der er problemer med trivslen om bord? – Det er et rigtig godt spørgsmål, som ingen i dag helt kender svaret på. Der er simpelthen ingen, der hidtil har taget temperaturen på livet til søs. Det vil Søfartens Arbejdsmiljøråd råde bod på ved at gennemføre en stor spørgeskemaundersøgelse i perioden oktober – december 2008. Alle søfolk får mulighed for at besvare spørgeskemaet uanset nationalitet og uanset, om man er ude eller hjemme i den periode, undersøgelsen kører. Det er et stortilet projekt, der skal give mere præcis viden om, hvor det går godt, og hvor fremtidens udfordringer ligger.

Undersøgelsen bakked op af både rederne og de søfarendes organisationer, og støttes økonomisk af Orients Fond på vegne af Dampskibsselskabet NORDEN A/S.

Med disse to initiativer har søfarten for alvor sat kursen for bedre trivsel og et godt og sikkert arbejdsmiljø.

CONNIE S. GEHRT

Leder uden uddannelse

"Det gode arbejdsliv til søs" tilbyder erfaring og værktøj til lederen

Gert Christensen har sejlet siden 1976. De seneste 12 år som kaptajn afbrudt af to år i land. Han er øverste chef for en besætning på 16-18 medlemmer af forskellig nationalitet, og det er han primært, fordi han er en god sømand. Ikke på grund af sine egenskaber som leder.

Om han er en god leder, ved han ikke, da hans ledelsesegenskaber kun sjældent kommer til diskussion.

Han diskuterer det med sin overstyrmand, men den nuværende er russer, og

hans opfattelse af gode eller dårlige lederegenskaber adskiller sig formentlig noget fra, hvad en filippiner eller en dansker mener. Eller det kan være med maskinchefen. Begge dele er såmænd godt, men det er som om, der mangler en – lad os kalde det professionel – sparring om ledelse, mener han.

Gerts teoretiske ballast om ledelse begrænser sig til et fem-dages kursus for en snes år siden.

LEARNING BY DOING

Gert Christensens situa-

tion adskiller sig næppe ret meget fra jævnaldrende kaptajners – eller kaptajners i det hele taget. Der er stort set ikke fokus på lederrollen i uddannelsen. Det er der heller ikke, når man så senere har fået kommandoen over et skib. Her handler det først og fremmest om at bringe skibet sikkert fra havn til havn i tide.

Ledelse – det er "learning by doing".

Det er ingen klagesang fra Gert. Blot en konstatering af at sådan er forholdene, men derfor kan man da godt

savne noget mere teoretisk ballast, fordi "jeg kan jo ikke sejle skibet alene".

DET GODE ARBEJDSLIV

Derfor meldte han sig som deltager i projektet "Det gode arbejdsliv til søs", som Søfartens Arbejdsmiljøråd satte i gang sidste år, og som nu er ved at være gennemført.

– Det kan godt være lidt ensomt at være leder om bord. Det kan næppe være anderledes, hvis man vil bevare autoriteten og respekten, og jeg føler det egentlig ikke som en belastning, fortæller Gert Christensen,

som er "kanonglad" for sit job.

– Jeg har en god besætning, men det kan jo hurtigt ændre sig. Derfor er det godt at få nogle værktøjer, der kan bruges. Jeg har i hvert fald store forventninger til det, tilføjer han.

BEHOVET FOR GOD LEDELSE STIGER

Gert Christensen vurderer, at behovet for kaptajner med gode lederegenskaber vil stige i fremtiden. At ledelse bliver en selvstændig disciplin.

– De nye, unge ledere i skibsfarten er ikke sømænd på samme måde som os an-

dre. Vi lærte sømandsfaget på dækket via sidemandsop-læring. Det er der slet ikke tid til i uddannelsen i dag. Det er faktisk forbavsende lidt sejltid, der er i uddannelsen. Samtidig har de unge i dag en forventning om hurtigt at avancere.

– Ikke et ondt ord om det, men det kræver langt mere ledelse og opfølgning, hvis det praktiske kendskab til søfart ikke er stort, og ledelsen skal udøves over for forskellige kulturer.

– Derfor er det vigtigt, at vi bruger tid på at uddanne lederne til at være ledere, mener Gert Christensen.



"I have a good crew but that could quickly change. So it is good to have a few tools available. In any case, I have great expectations for it," he adds.

Capt. Christensen thinks that the need for more captains with good leadership qualities will increase in the future and that leadership will be a separate discipline.

Løsningen er, at vi forstår hinanden

Maskinchef John Agathon håber, at projektet "Det gode arbejdsliv til søs" kan føre til større åbenhed

Maskinchef John Agathon i Langelandstrafikken er en af 12 deltagere, der stiller sine personlige erfaringer til rådighed i projektet "Det gode arbejdsliv til søs", og det har han gjort i forventning om, at projektet kan føre til større åbenhed om det psykiske arbejdsmiljø om bord, for det er der efter hans mening behov for.

– Vi har i flere år kaldt det trivsel, men det handler om det psykiske arbejdsmiljø. Har vi et godt psykisk arbejdsmiljø med respekt for og tillid til hinanden, så fungerer vi godt og er glade for vores arbejde, mener han.

– Af en eller anden grund er det bare ikke så almindeligt at tale om det psykiske arbejdsmiljø. Det er jo ingen sygdom, men vi holder os tilbage. Måske fordi der er følelser involveret i det, og

så holder hårde, hærdede søfolk sig tilbage.

– Det betragtes som en svaghed at være emotionel og give udtryk for sine følelser, men jeg betragter det faktisk som en styrke. Det er jo svært at arbejde sammen, hvis man er et "stenansigt" og aldrig viser, hvad man føler.

– Jo mere vi taler om det psykiske arbejdsmiljø, og hvad der gør os til glade og tilfredse medarbejdere, des mere legalt bliver det at tale om det og at handle på det, vi oplever.

John Agathon mener, at det er et problem, at vi i stedet for at tale sammen, tolker hinanden og hinandens handlinger. Det kan føre til misforståelser og være grobund for en dårlig kommunikation.

– Nøglen til et godt psykisk arbejdsmiljø er efter min mening, at vi forstår hinan-



John Agathon: – Det handler om det psykiske arbejdsmiljø.

den. Gør vi ikke det, opstår fejlene, og det kan føre til mistillid og manglende respekt, siger John Agathon.

Derfor er han glad for, at projektet "Det gode Arbejdsliv" indeholder beskrivelser af situationer, som alle i søfart kan genkende – og lære af.

– Jeg er positivt overrasket over projektet og dets anvisninger.

Jeg håber, det kan føre til, at flere af os tør vove et lille skridt ud i usikkerheden og spørge i stedet for at tolke, hvad der menes med denne eller hin bemærkning. Gør det det, så er vi nået et godt stykke af vejen mod et godt psykisk arbejdsmiljø, mener han.

Good mental working environment

John Agathon, Chief Engineer Langeland Ferries is one of twelve who have made their personal experience available to the 'Good working life' project. He has done so in the expectation that the project will lead to greater openness about the mental working environment aboard, something he feels is needed.

"For several years we have been calling it well-being but it is actually about the mental working environment. If we have a good mental working environment with respect for, and confidence in, each other, we function well and are happy with our jobs," he thinks.

"The more we talk about the mental working environment and how that makes us contented, satisfied employees, the more acceptable it will become to talk about it and act on our experiences."



New lifestyle

Could we change a seaman's lifestyle using the same methods as for landlubbers?

That is the question that the Center for Maritime Health & Safety is expected to be able to answer in a couple of years. The Center is working with Esvagt and Royal Arctic Line and Seahealth Denmark to start a project in which the lifestyles of the employees of the two lines will be checked out in detail to see if it is possible to change them in a healthier direction.

Participation is voluntary. Nothing has ever been published about health promotion at sea. So when it comes to influencing seamen to have more healthy lifestyles, we do not actually know what works and what does not.

Lifestyle is a matter of alcohol, tobacco, exercise and diet.

Participants' health profiles will be drawn up in conjunction with health consultants from Seahealth Denmark. After a year, participants will be retested to see whether there have been improvements or changes as a result of the offerings provided in the meantime.

Three of the most important components of the project are the impact of offering individual training programs, 'quit smoking' courses and offering cooks and stewards training in changing nutrition aboard.

Kan man give søfolks livsstil en sundere kurs

Søfartens Arbejds miljøråd og Center for Maritim Sundhed og Sikkerhed bag undersøgelse af metoder til kursændring af livsstilen

Kan man forandre søfolks livsstil med samme metoder, som man påvirker en landkrabbe?

Det spørgsmål forventer Center for Maritim Sundhed og Sikkerhed at kunne besvare om et par år. Centret har nemlig i samarbejde med rederierne Esvagt og Royal Arctic Line samt Søfartens Arbejds miljøråd og med økonomisk støtte fra Den Danske Maritime Fond sat gang i et projekt, hvor medarbejderne i de to rederier får mere indsigt i deres livsstil i et forsøg på at ændre den i en sundere retning.

Det er frivilligt, om man vil deltage, men for dem, der gør – og det er godt og vel halvdelen – kan gevinsten altså blive en sundere livsstil og dermed en forbedret livskvalitet.

– Det er i hvert fald det, der er målet, fortæller forskningsassistent Lulu Hjarnø, som forventer at bruge projektet til en ph.d.-afhandling, d.v.s. som led i sin uddannelse til forsker.

– Der er nemlig aldrig publiceret noget om

sundhedsfremme til søs. Vi ved reelt ikke, hvad der virker, og hvad der ikke virker, hvis vi vil påvirke søfolks livsstil i en sundere retning, supplerer Per Sabroe Nielsen, forskningsleder på centret.

DE FIRE

Når vi taler livsstil handler det om de fire emner: alkohol, tobak, motion og kost.

Alkohol kan vi se bort fra i denne forbindelse, da skibene er tørlagte i de to rederier.

Lulu Hjarnø: – I samarbejde med sundhedskonsulenter tegner vi indledningsvis en sundhedsprofil af de personer, der deltager. Vi måler kondition, vægt, blodtryk, fedtindhold i blodet, kolesteroltal m.m., så vi får et billede af, hvordan den enkelte deltagers sundhedstilstand er.

– De får desuden tilbudt en personlig samtale, hvor vi bl.a. taler om kost, trivsel, psykisk arbejdsmiljø, kravene i jobbet, muligheder for indflydelse og udvikling og andre elementer af betydning for ens velbefindende og almene tilstand, så vi får et bredt billede af den enkelte deltagers fysiske og psykiske tilstand.

– Efter et år vil deltagerne blive testet igen for at konstatere, om der er sket forbedringer eller ændringer på baggrund af de tilbud, der bliver givet i mellemtiden.

– Altså, nytter det noget at tilbyde individuelle træningsprogrammer, at tilbyde rygestopkurser, og at tilbyde kokke/hovmesterkurser med henblik på en ændring af

kosten om bord, som er tre af de væsentlige elementer i projektet.

FØLGES TÆT

En mindre gruppe af deltagerne bliver fulgt mere intensivt med opfølgning ca. hver 4.-5. måned, mens de øvrige blot testes ved starten og ved afslutningen. Det vil give et fingerpeg om værdien af at følge deltagerne mere eller mindre tæt, ligesom det kan tegne et billede af frafaldet. Har det betydning, at man testes jævnligt?

VÆRKTØJ

Det er første gang, der gennemføres en så grundig og bred undersøgelse af, hvordan man kan gribe sundhedsfremme an til søs.

Lulu Hjarnøs forventning er, at rederierne med resultatet af undersøgelsen vil få en række værktøjer og metoder til at fremme medarbejdernes sundhed og trivsel, hvis man ønsker det. Og man vil få sorteret de metoder fra, der ikke virker.

De første tests og personlige samtaler er gennemført. Nogle siger naturligvis fra, men modtagelsen har generelt været meget positiv blandt søfolkene.

Omvendt kan rederierne også forvente, at søfolkene har nogle krav til bl.a. nyindretning af motionsrum. Dem er der blandede meninger om, idet en del i dag er indrettet i små, mørke lokaler eller fx i bunden af en ombygget fiskekutter. De motiverer ikke ligefrem til de store fysiske udfoldelser.



Lulu Hjarnø og Per Sabroe Nielsen forventer med projektet, at finde metoder til at påvirke søfolks livsstil.



Seamen and the health project

ABHedin Jørgensen, Esvagt, says why he signed up for the health project.

“It is an excellent initiative, a kind of offer for those of us who find it difficult to change our lifestyles and live healthier lives to improve our usual lives. We sit down too much, take too little exercise and eat very well.

The project is especially good because the studies will be carried out while we are at sea. I would not have signed up if I had to use my time off duty but when we can take exercise and participate in the survey while we are at sea anyway, there is no excuse for not joining in.

The options for exercise aboard Esvagt vessels are good. I also find it easier to eat healthily when I am at sea, that is if the food being served is healthy. At home, I tend to have fizzy drinks, eat ice cream and that kind of thing.”



Hedin Jørgensen trampler i pedalerne, i gang med at gennemføre konditionstesten.

Skibsassistent om sundhedsfremmeprojekt:

Ingen undskyldning for ikke at være med!

Da forskningsassistent Lulu Hjarnø var på medsejlad med Esvagt SUPPORTER for at gennemføre sundhedstests og sundheds-samtaler med den del af besætningen, der gerne vil være med i sundhedsfremmeprojektet, benyttede hun lejligheden til en samtale med skibsassistent Hedin Jørgensen. Han er med i projektet og fortæller bl.a. om sine bevæggrunde for det. Samtalen mellem de to er nedenfor gengivet i redigeret form.

Lulu Hjarnø: – Hvad synes du om ”Projekt Sundhedsfremme til søs”?

Hedin Jørgensen: – Det er udmærket. Især for os, der har lidt svært ved at tage os sammen på eget initiativ. Det er en hjælp til selvhjælp, og jeg tror, det kan være med til at gøre det lettere at tage sig sammen til at leve et sundere liv i forhold til, hvad

vi plejer at gøre. Vi sidder lidt for meget stille, rører os for lidt og spiser for godt.

Lulu Hjarnø: – Hvornår hørte du første gang om projektet?

Hedin Jørgensen: – Jeg hørte om det om bord på skibet og fik også brev om det med mulighed for at tilmelde mig. Jeg syntes ikke, det var særlig interessant og havde nok også misforstået, hvad det gik ud på. Jeg troede, det ville betyde flere dage i Esbjerg – altså mindre tid hjemme, så derfor var jeg ikke interesseret. Siden fandt jeg ud af, at undersøgelserne bliver foretaget om bord, og så er det fint nok.

Lulu Hjarnø: – Er det en motiverende faktor for at deltage, at det ikke betyder tid væk hjemmefra?

Hedin Jørgensen: – Ja. Tiden hjemme har stor betydning, så jeg havde ikke meldt mig, hvis det havde haft den

konsekvens. Vi har nok at se til med kurser og rejsetid. Jeg bruger f.eks. 4-5 dage på en returrejse til Færøerne, hvor jeg bor. Jeg kan jo rejse jorden rundt på den tid, men når man kan lave øvelserne og gennemføre undersøgelsen, mens man alligevel er til søs, så er der ingen undskyldning for ikke at være med.

Lulu Hjarnø: – Er det svært at leve sundt til søs?

Hedin Jørgensen: – Mulighederne for at røre sig på Esvagts skibe er gode. Jeg har også lettere ved at spise sundt, når jeg er til søs, vel og mærke hvis maden, der bliver serveret, er sund. Hjemme er jeg mere tilbøjelig til at drikke sodavand, spise softice og den slags.

Lulu Hjarnø: – Hvordan vil du beskrive det psykiske arbejdsmiljø om bord?

Hedin Jørgensen: – Som godt. Kammeratskabet er godt, og vi har det fint sammen.



Royal Arctic Line: Health promotion is crew care

We think it is a really good idea and so do our employees, so we went in for the project, says Niels Heegaard, ISM Coordinator/DP Royal Arctic Line A/S on the reason why the company agreed to participate in the research project on health promotion at sea.

“We do not want to put pressure on employees but it is pleasing, if slightly surprising, that more than half said yes to participation. Especially amongst the younger seamen, we have noted great interest in all this, so from a recruitment point of view it is no bad thing for us as a shipping company to work with them. The young ones want healthy options and the possibility of taking exercise so in my view, health promotion has come to stay as part of employee care in a good workplace.

Esvagt: Suspicion turned to trust

When ship-owners Esvagt of Esbjerg presented the Esvagt Health Project as part of a health promotion research project, it was viewed with suspicion by crew. They believed that the company wish to meddle in their private lives even though this was not the case.

“Our interest is in having fit, healthy crew who enjoy life - and to help them change lifestyle if they so wish. No one is sneaking around their private lives,” emphasizes Steffen Rudbech Nielsen, HSEQ Manager Esvagt.

Since then, suspicion has turned to trust. The turning point came when the first crew had their health programs taken and they had met the people undertaking the research project. They reported that the project had nothing to do with Esvagt.

Royal Arctic Line:

Sundhedsfremme som en del af mandskabsplejen

Vi blev spurgt, og da vi syntes, det var en rigtig god idé og vores medarbejdere syntes det samme, så gik vi med i projektet, fortæller ISM Koordinator/DP Niels Heegaard, Royal Arctic Line A/S om baggrunden for, at rederiet har sagt ja til at deltage i forskningsprojektet om sundhedsfremme til søs.

Rederiet er med til at finansiere projektet og har sat specielt fokus på kostdelen. Foreløbig fem cateringofficerer har allerede været på et kostkursus, og det følges op af en ernæringskonsulent fra Søfartens Arbejdsmiljøråd, der skal på medsejlad for at hjælpe med at få omsat kurses teorier til praktisk arbejde. Erfaringerne fra denne medsejlad skal senere formidles til rederiets øvrige skibe.

Tanken er, at alle cateringofficerer skal på samme kursus.

ET TILBUD

Niels Heegaard fortæller om sundhedsprojektet i øvrigt, at det naturligvis er i rederiets interesse at have sunde og raske medarbejdere men understreger, at projektet er et tilbud, som man kan sige ja eller nej til uden konsekvenser.

– Vi ønsker ikke at presse noget ned over hovedet på medarbejderne, men det er da glædeligt – og lidt overraskende – at over halvdelen har sagt ja til at deltage. Det hænger givet sammen med, at der er en sundhedstrend i øjeblikket med meget fokus på kost, rygning og motion.

– Det tror jeg fortsætter. Vi oplever især hos de yngre

søfolk stor interesse for emnerne, så set ud fra et rekrutteringssynspunkt er det da ingen dårlig idé, at vi som rederi arbejder med dem. Vi ved jo, at vi står over for en vis udskiftning af medarbejdere, og de unge har andre kostvaner end generationen før dem, selv om mange i den generation også har fået øjnene op for værdien af sund kost. De unge ønsker imidlertid generelt større muligheder for at træffe et sundere valg og mulighed for motion, så efter min mening er sundhedsfremme kommet for at blive som en del af mandskabsplejen på den gode arbejdsplads.

– Vi håber, projektet kan give os nogle gode ideer til, hvordan vi griber opgaven an, siger han.

Esvagt:

Mistillid er vendt til tillid

Da rederiet Esvagt i Esbjerg præsenterede projekt Sund Esvagt som en del af forskningsprojektet om sundhedsfremme, blev det mødt med mistillid af medarbejderne. De havde en forestilling om, at det var rederiet, som ønskede indsigt i deres privatliv, selv om det ikke var tilfældet.

– Vi kan ikke ringe til Center for Maritim Sundhed og Sikkerhed og få indsigt i medarbejdernes præstationer, sundhedsprofil eller synspunkter ved sundhedssamtaler. Det har vi ingen interesse i. Vores interesse er at have sunde og raske medarbejdere, som trives – og hjælpe dem med at skifte livsstil, hvis de ønsker det, understreger Steffen Rudbech Nielsen, HSEQ Manager i Esvagt.

Mistilliden er siden afløst af tillid. Vendepunktet kom, da de første medarbejdere fik udarbejdet en sundhedsprofil og havde mødt de konsulenter fra Søfartens Arbejdsmiljøråd, der udfører forskningsprojektet. De kunne fortælle, at Esvagt ikke har adgang til de enkelte sundhedsprofiler.

I dag er ca. 250 af de ca. 400 medarbejdere tilmeldt projektet.

Esvagt bidrager desuden med ca. 1 mio. kr. til projektet.

– Hvad forventer I at få retur?

Steffen Rudbech Nielsen: – At vore medarbejdere får et bedre helbred, og at de trives bedre på jobbet. Vi tror, mange vil ændre livsstil i en sundere retning både ude og hjemme. Der er stor

tilslutning til ryge-stop kurserne, så vi forventer også færre rygere. Endelig forudsiger vi, at vores hovmestre og kokke får udvidet deres repertoire og tænker mere på det sunde måltid ved at deltage på de kurser, der er i projektet.

– Vi har ingen forventning om, at projektet slår igennem på bundlinjen, og det er heller ikke hensigten.

– I Esvagt arbejder vi med sikkerhed. Vi ”sælger” retningsfolk, og derfor er vi nødt til at se indad i organisationen og sørge for, at vores medarbejdere ikke er i risikozonen helbredsmæssigt. De skal være klar til at agere, når behovet opstår. Det er de ikke, hvis de skranter helbredsmæssigt eller er i for dårlig kondition eller stærkt overvægtige, forklarer Steffen Rudbech Nielsen som en del af baggrunden for, at rederiet er med i projektet.

Så skal rygerne ikke isoleres

Lille fleksibel rygekabine under udvikling



En medarbejder hos Geovent demonstrerer kabinens effektivitet.

Som ikke-ryger er det helt fint at slippe for naboens røg, men der er jo heller ikke meget ved at sidde alene i messen – eller isoleret på sit kammer.

Rygeloven har gode sider men også skyggesider. Loven kan betyde en opsplitning af mandskabet mellem rygere og ikke-rygere, og søfart mister endnu et socialt element.

UDFORDRING

Den udfordring har maskinchef Brian Larsen, Unitankers, sat sig for at løse.

Ideen opstod, da Jesper B. Rasmussen, arbejdsmiljøkonsulent i Søfartens Arbejdsmiljøråd, var på medsejlad, og de talte om de fordele og ulemper, som rygeloven har ført med sig.

– Tanken er, i samarbejde med ventilationsproducenten Geovent i Løgstrup, at udvikle en mindre, billig og fleksibel rygekabine, der hurtigt og nemt kan monteres i messen, så rygerne ikke behøver at forsvinde fra fællesskabet, når trangen til røg melder sig, forklarer Brian.

PROTOTYPE

Geovent har taget mod udfordringen, og i maj var Brian sammen med veting manager Jan Eliassen fra hening shipping a.s i Løgstrup for at se på en prototype, Geovent har udviklet.

Begge var begejstrede for resultatet. Der er naturligvis nogle småting, der skal rettes, som fx, at der skal monteres et askebæger, som er nemt at tømme, og som ikke giver lugtgener, men begge gav grønt lys for, at udviklingen kan fortsætte.

ENKEL LØSNING

Der er tale om en meget enkel løsning. Rygekabinen minder lidt om en telefonboks fra 70'erne, men konstrueret på en måde, så der fra top til bund yderst etableres en "væg af luft", der sikrer, at røgen suges ind i kabinen og ikke slipper ud til omgivelserne.

Med gennemsigtige sider syner den ikke af meget og giver samtidig brugerne en fornemmelse af ikke at være isolerede.

Den er tillige meget nem at sætte op. Nogle få skrue

i væg, loft og gulv, så er den klar til brug.

"Det var et af kravene. Den skal være så nem at sætte op, at selv en navigatør kan finde ud af det", siger maskinchefen Brian med et smil.

VENTILATOR OG FILTRE

Udsugningen? Der er ingen afkast fra udsugningen, idet luften filtreres og recirkuleres. Kabinen fungerer ved hjælp af en ventilator og tre forskellige filtre – først et finfilter, der klarer de største partikler, herefter et kulfilter, der napper tjærestofferne og sidst et meget fint filter (Hepa filter/absolut filter), der opfanger resten, så den røgfylde luft renses 99,99 %, inden den går i cirkulation igen.

Filtrene er nemme at skifte. Hvor ofte, de skal skiftes, er et spørgsmål om brug.

Støjen kan sammenlignes med en støjsvag opvaskemaskine, men den går kun i gang, når den er i brug, idet start og sluk styres af en fotocelle.

Brian og Jan pegede tillige på, at der måske kan opstå vibrationsstøj, da kabinen er fremstillet i lette materialer, men det er et problem, der kan løses, mener direktør Preben Jensen, Geovent, der fremviste prototypen.

Prisen for kabinen vil blive ca. 25.000 kr. for basisudgaven.



Smoking cabin

The Smoking Act has meant new conditions for the shipping industry because smokers and non-smokers cannot be in company with each other.

Smokers go off in one room and stay there. Non-smokers are left in the mess and gradually wander off to their cabins. And shipping loses yet another social contact point.

This is a challenge that Chief Engineer Brian Larsen decided to tackle.

The idea is to develop a small, cheap, flexible smoking cabin so that smokers do not have to disappear when they feel the need to smoke," explains Brian.

A company, Geovent in Løgstrup, accepted the challenge and in May, Brian and Jan Eliassen, Vetting Manager Herning Shipping, went to inspect a prototype developed by Geovent.

It is a very simple solution. The smoking cabin looks rather like a telephone box from 1970s but constructed so as to provide a 'wall of air' from top to bottom of the sides to ensure that smoke is sucked into the cabin and does not escape to the surroundings. It is also very easy to install. Just a few screws for the walls, ceiling and floor and it is ready for use.

"It was one of the requirements. It must be so easy to install so that even a deck officer could do it," says Chief Engineer Brian with a smile.



Brian Larsen (med front mod fotografen) er tilfreds med prototypen og ser den som en del af løsningen på problemet med tobaksrøg, så rygere og ikke-rygere kan være i stue sammen.

Choosing gloves



It is important to wear gloves when a job requires it but gloves are not just gloves. There are many different types so it is a matter of making the right choice. The result of not using the right gloves could be eczema, which presents as hard, reddened skin, blistering and possibly itching.

The recommendation is to limit contact between the skin and chemicals as much as possible. If you do get a chemical on the skin, it should be rapidly rinsed and washed off. Choose the least dangerous chemicals, use working methods and technical aids and equipment to reduce contact.

Also be aware that contact with skin elsewhere than on the hands can mean eczema for example from oily clothes rubbing against the skin on the front of the thighs or forearms. Good hygiene, frequently changing work clothing and washing oil off are all important. Safety data sheets should state if users need to protect the skin elsewhere than on the hands. This might involve for example an apron, boots or full protective chemical suit.

WORK GLOVES

Work gloves protect against mechanical hazards such as abrasion, cuts, vibration, heat and cold, depending on the type. They are usually knitted or made of leather/hide or cotton. Work gloves do not normally provide protection against chemicals. There are work gloves that have an outer coating of rubber or plastic but nevertheless they do not give sufficient protection.

When you need protection against chemicals and in work that is very hard on the hands, it may be necessary to wear working gloves outside chemical gloves.

USING GLOVES

Gloves must fit (there are often different sizes) and be clean, undamaged and dry. So it is important to be able to hang them up to dry if

SøSikker bringer en serie artikler om personligt sikkerhedsudstyr og værnemidler, der bruges til beskyttelse i forskellige arbejdssituationer. Første artikel var i nr. 1, 2008 og handlede om åndedrætsværn.

Hvordan vælges de korrekte handsker?

Det er vigtigt, at vi bærer handsker, når vi løser en lang række arbejdsopgaver om bord. Handskerne skal beskytte hænderne. Blandt andet mod skæreskader, varme, kulde og kemikalier, men handsker er ikke bare handsker. Der findes mange forskellige slags handsker. Hvad der er velegnet til nogle formål er ubrugelige til andre. I det efterfølgende vil vi give nogle gode råd om, hvorfor man bør bære handsker samt om valg af handsker.

Konsekvensen af ikke at anvende de rigtige handsker kan blive eksem. Både irriterende og allergisk kontakt-eksem er en betændelseslignende tilstand i hudens hornlag, som viser sig ved rødme, hårdhed, blæredannelse samt evt. kløe.

Det anbefales, at kontakt mellem hud og kemikalier begrænses mest muligt. Hvis man får kemikalier på huden, bør man hurtigst muligt skylle og vaske.

Det er vigtigt, at man vælger de mindst farlige kemikalier og anvender arbejdsmetoder og tekniske hjælpemidler, der nedsætter kontakten.

Man skal også være opmærksom på, at kontakt med huden andre steder end på hænderne kan give eksem, fx hvor olievædet tøj gnider mod huden på forsiden af låret eller underarmene. Her er det vigtigt med god hygiejne, hyppig skift af arbejdstøj og afvaskning af olien. I sikkerhedsdatabla-

det skal det anføres, hvis der er behov for at beskytte huden andre steder end på hænderne. Det kan dreje sig om fx forklæde, støvler eller decideret beskyttelsesdragt.

VALG AF HANDSKER

Når man skal vælge handsker, skal man have svar på en række spørgsmål, før man kan bestemme, hvilken type handsker, der skal bruges:



Et eksempel på en arbejdshandske, velegnet til de fleste formål, dog ikke arbejde med kemikalier.

ARBEJDHANDSKER

Arbejdshandsker beskytter mod mekaniske påvirkninger som slitage, stik, vibrationer, kulde og varme – afhængig af typen. Arbejdshandsker er typisk strikkede eller lavet af læder, skind eller bomuld. Arbejdshandsker beskytter normalt ikke mod kemikalier.

Der findes arbejdshandsker, der er beklædt med en gummi- eller plastbelægning, men de beskytter alligevel ikke tilstrækkeligt godt.

- Hvilken belastning skal handskens beskytte imod: kemikalier, kulde, varme eller slitage?
- Skal handskens kunne modstå stik eller rivning?
- Skal handskens beskytte underarmen?
- Skal handskens give et godt og sikkert greb om værktøj, udstyr og lignende?
- Er du allergisk over for nogen handskematerialer?
- Skal handskens dæmpe vibrationer?
- Skal handskens reducere risikoen for elektrostatisk udladning?

Hvor der både er tale om beskyttelse mod kemikalier og arbejde, der stiller større krav til slidstyrken, kan det være nødvendigt at tage en arbejdshandske udover kemikaliehandsken.

BRUGEN AF HANDESKER

Handskerne skal passe (der findes ofte forskellige størrelser) og de skal være rene, hele og tørre. Det er derfor vigtigt, at der er mulighed for at aftørre handskerne og at

hænge dem frit til tørre/afdampning, hvis de er egnede til flergangsbrug.



they are suitable for repeated use.

Chemical protection gloves

Chemical gloves are available in many different materials, the most usual being latex-rubber, nitrile rubber and PVC. More expensive gloves are available made of butyl rubber, viton and PVA.

The material used is very important for the chemical protection they provide.

PVA gloves can also be used for many organic solvents but they have a weakness – they do not tolerate water.

The problem with composite products containing several different substances is that even small amounts of something that can penetrate a particular glove material can act to channel other substances through the glove. This also applies to substances that a glove might otherwise provide good protection against.

In the safety data sheet, you can see the types of glove recommended by manufacturers for individual chemicals.

Suppliers often only state: "Use suitable protective gloves when working" so you may need to get advice from your glove supplier.

BREAK-THROUGH TIME

Break-through or penetration time is calculated from the moment that the glove is in contact with the chemical. Many chemicals tend to continue seeping through the glove even after you may have stopped using the chemical. Break-through time is normally based on measurements at 23°C but breakthrough times can be reduced at higher temperatures due to body heat, hot liquids and possibly as the material of the gloves stretches. So for some jobs, disposable gloves are required.

Kemikaliehandsker

KEMIKALIERGRUPPER

Chlorede og aromatiske kulbrinter
Fx. dichlorethan, toluen, xylen

HANDESKEMATERIALE

PVA

Alifatiske kulbrinter
Fx heptan

PVA
Neopren
Nitril
Polyethylen

Alkohol og glycoler

Butyl
Naturgummi
Neopren
Nitril
Polyethylen

Estere og ketoner
Fx butylacetat, acetone,
methylethylketon

PVA
(kan dog ikke anvendes til ethylacetat)

Syre og baser

PVC

Olier

Nitril
Neopren
Vitron
PVC

se, hvilke typer handsker leverandøren anbefaler til det pågældende kemikalie. Leverandøren skal således oplyse, hvilke handsker der er egnede til det pågældende produkt, og der skal være angivelse af handsketype og gennembrudstid. Ofte skriver leverandøren blot "Under arbejdet bæres dertil egnede beskyttelseshandsker". Derfor må man søge råd hos sin handsker-leverandør.

GENNEMBRUDSTID

Gennembrudstiden bliver regnet ud fra det øjeblik, handskerne første gang er i kontakt med kemikaliet. Mange kemikalier har den egenskab, at de vandrer gennem handskerne selv efter, at man er holdt op med at bruge kemikaliet. Gennembrudstiden er normalt

Fortsætter side 10

Kemikaliehandsker findes i mange materialer. De mest almindelige er: latex-gummi, nitrilgummi og PVC. Desuden findes dyrere handsker i butylgummi, vitron og PVA. Handskerne er afgørende for, hvor godt handskerne modstår påvirkninger fra kemikalier.

Som det ses af skemaet, kan PVA-handsker anvendes til mange organiske opløsningsmidler, men den har en svaghed – den tåler ikke vand. Derfor kan de ikke vaskes og genanvendes.

Problemet er produkter, der indeholder flere forskellige stoffer. Her vil selv mindre mængder af et stof, der kan

trænge igennem en bestemt handskeremateriale, kunne virke som fængestof og føre andre stoffer igennem. Også stoffer som handskerne ellers yder rimelig god beskyttelse imod.

I sikkerhedsdatabladet fra leverandøren kan man

Det er vigtigt at beskytte hænderne mod kemikalier, og det gør kun den korrekte handsker som fx denne.





Glove types

Exterior paints often contain the solvent xylene. Only PVA gloves are suitable for use with xylene (toluene and benzene).

Nitrile gloves can be used for oil products. Neoprene, viton and PVC gloves are also recommended for certain oil products.

Do not use barrier cream under or instead of gloves.

Depending on their inner lining, chemical gloves can be unpleasant or cold to wear. It helps to use a cotton inner glove. Cotton gloves also help soak up sweat and prevent the hands from getting softened.

Tough talking seamen

Vagn Hansen, Chief Engineer at shipping company Rohde Nielsen joined a group of other company managers on a leadership course run by Seahealth Denmark. The course had been arranged because various, mainly younger, managers in the company had requested it.

The main content of the course was how we use words and our bodies in our day-to-day communication with each other. "Seamen may be slightly tough talking without anyone attaching too much importance to it but you can express yourself in a way that is hurtful for the recipient. If you feel you have been spoken down to or spoken to in a way you cannot accept, you will hardly feel acknowledged," he says with an example of the value of being on the right wavelength from a communication point of view, while adding: "Acknowledgement must come from the person who is saying things so it really matters how we formulate ourselves," he says.

Fortsat fra side 9
baseret på målinger ved 23 grader C, men forhøjede temperaturer fx kropsvarme, opvarmede væsker samt evt. strækning af handskematerialet vil nedsætte gennembrudstiden. I praksis vil temperaturen inde i handskens ved almindeligt arbejde være 35 grader C. Det skønnes, at denne forskel i temperatur vil nedsætte gennembrudstiden med en faktor 3. Derfor må handskens være

en engangshandske i nogle arbejdssituationer.

HANDSKETYPEN

Udendørsmalinger indeholder ofte opløsningsmidlet xylene. Hverken polychlorpren, butylgummi, PVC, naturgummi/naturalatex eller nitrilatex kan anvendes til xyleneholdige produkter. Kun PVA er egnede handsker overfor xylen (toluen og benzen).

Nitrilhandsker kan anvendes til olieprodukter. Til

forskellige olieprodukter anbefales også henholdsvis neopren, vitron og PVC handsker.

Beskyttende creme må ikke benyttes under eller i stedet for handsker.

Kemikaliehandsker kan, afhængig af materialet på indersiden, være ubehagelige eller kolde at have på. Det hjælper at bruge en bomuldshandske indenunder. Bomuldshandsker opsuger også sved, så huden ikke bliver blødt op.

4H HANDSKEN

Til de fleste arbejdsopgaver på et skib vil "4-H/Silvershield handskens" været egnede. Handskens er opbygget af 4-5 folielag og 4-H-handskens er bestandig over for de fleste kemikalier, de fleste organiske opløsningsmidler (herunder xylen) og farve-/

lakprodukter i minimum 4 timer. Handskens er dog noget stiv i det og kan derfor være vanskelig at arbejde med. Hvis man har behov for det, kan en tynd engangshandske af latex eller vinyl uden på 4H handskens give et bedre greb og bedre føling.

GODKENDELSE

Handsker skal være testet og godkendt af et autoriseret prøveinstitut. De skal være CE-mærket og overholde EN-standarderne. EN 420 beskriver de grundlæggende krav til handsker herunder handkestørrelsen, fingerfølingen og hudvenligheden. Derudover findes en lang række standarder for slidstyrke, skærefasthed, kemikaliebestandighed osv.

EN GOD IDÉ

Det er en god idé at lave en planche, der viser, hvilke handsker der findes om bord på skibet, og hvilke arbejdsopgaver og kemikalier de forskellige handsker er beregnet til.



Søfolk er måske lidt hårde i tonen

Søfartens Arbejdsmiljøråd har holdt lederkursus for rederiet RohdeNielsen

Tonen er rå men hjertelig! Vi kender udtrykket og ved, hvad der menes.

Men ved vi, om tonen bliver accepteret bordet rundt? Ved vi, om alle føler sig tilpas ved den rå tone?

– Nej, men der er ingen voksen sømand, som siger til sin chef eller kollega: Tal pænt til mig! Tanken er næsten utænkelig. Derfor er det godt at blive belært om, at "det, du siger, er ikke altid

det, der bliver hørt", siger maskinchef Vagn Hansen, rederiet Rohde Nielsen.

ET ØNSKE

Vagn Hansen var i foråret sammen med en gruppe andre chefer i rederiet på et lederkursus arrangeret af Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Kurset var kommet i stand, fordi en række – fortrinsvis yngre – ledere i rederiet havde udtrykt ønske om det, forklarer Jan Magne Jørgensen, der er maritime personal manager i rederiet.

Til hans positive overraskelse var der også flere



The course made René change the way he communicates

Excavator operator René Pedersen was also on the course and as a result he has changed the way he communicates with his colleagues. He specially reports that the course opened his eyes about being direct in communicating with employees who in some way or other have changed the way they behave which can indicate that they have a problem.

“I used to be a little reticent about getting involved but the course convinced me of the importance of speaking out as quickly as possible when I see the need.

The course provided good advice and guidance on confronting people instead of getting myself worked up and bawling them out. It is fair enough for us all to get angry about something or other but it is much better to find out quickly why and to talk it through rather than going around being angry. It can lead to arguments which go nowhere.”

ældre ledere blandt deltagerne i kurset, og han er overbevist om, at deltagerne har fået en række værktøjer til brug i den daglige kommunikation.

BEHOV FOR ANERKENDELSE

Kursets primære indhold blev, hvordan vi kommunikerer med hinanden i det daglige både med ord og med krop. Der var andre emner på programmet, men det er især kommunikation, Vagn Hansen hæfter sig ved som udbytterigt og godt.

– Søfolk er lidt hårde i tonen, uden at der skal lægges så meget i det, men man kan jo udtrykke sig på en måde, der virker sårende på modtageren. Når man har

været væk hjemmefra i en måned eller mere, har man ikke behov for at blive talt hårdt til.

– Man kan jo ikke gå ned til kammeraterne i badmintonklubben om aftenen og påny føle sig værdsat. På skibet er man afhængig af chefen og kollegaernes anerkendelse. Føler man, at man bliver talt ned til eller talt til i en tone, man ikke kan acceptere, så vil man næppe føle sig anerkendt, siger han med et eksempel på værdien af, at man er på bølgelængde rent kommunikationsmæssigt og tilføjer:

– Anerkendelsen skal komme fra den person, der siger tingene, så det er ikke

ligegyldigt, hvordan vi formulerer os, siger han.

NY OMGANGSTONE

Vagn har i et tidligere job lært om god kommunikation men er glad for, han fik det opfrisket sammen med sin skipper, der også deltog i kurset.

– Det er godt at få tingene opfrisket, fordi vi glemmer det i det daglige.

– Det kan være svært at forklare, hvad det er, man gør forkert, når man henvender sig til sine folk. Derfor er det en fordel, at vi begge var med, og jeg synes da også, at jeg efterfølgende har oplevet en konsekvens af kurset i form af en ny og bedre omgangstone, siger han.

Kurset har ændret René's adfærd

Gravemester René Pedersen føler, han fik stort udbytte af kurset, og at han på den baggrund har ændret adfærd i sin kommunikation med kollegaerne.

Han nævner specielt, at kurset har åbnet hans øjne for at være mere direkte i sin kommunikation med medarbejdere, som på den ene eller anden måde har ændret adfærd, der kan antyde, at de har et problem.

– Tidligere var jeg nok lidt tilbageholdende med at blande mig, men kurset har overbevist mig om betydningen af at tage hul på snakken så hurtigt som muligt, hvis jeg registrerer et behov.

– Jeg er samtidigt blevet bedre til at gå tættere på og spørge ind til problemerne.

– Kurset gav mig gode råd og vejledning om at konfrontere folk i stedet for at hidse mig op og skælde ud. Det er fair nok, at vi alle kan blive sure over et eller andet, men så er det da langt bedre hurtigt at finde ud af hvorfor og

få talt ud end at gå rundt og være sur. Det kan jo udløse et skænderi, der ikke fører til noget.

René Pedersen har også erkendt, at den form for kommunikation, der kunne

bruges for 10 år eller mere siden, den går ikke i dag.

– Den gang kunne vi godt stikke hovedet ud af vinduet og råbe en ordre til folk. Den går ikke i dag. Man skal ud på dækket og tale direkte med folk.

– Jo, jeg synes, det var et godt kursus, som har fået mig til at tænke over den måde, vi kommunikerer på, siger han.



René Pedersen er gravemester om bord på rederiet Rohde Nielsens MJØLNER R, der pt. er i gang med uddybning af havnen i Cape Town i Sydafrika. Her er den fotograferet i tæt samarbejde med øvrige Rohde Nielsen materiel om uddybningen og udvidelsen af Odense Havn. I samme moment blev indgangen til Lindøvværftet også gjort både dybere og bredere, så verdens største containerskib, EMMA MÆRSK, kunne sejle fra værftet. Besætningen er fast og på syv mand, der stort set kender hinanden så godt, som var de i familie. Udmønstringen er en måned ude og en måned hjemme i fast turnus.



On an average day, three full time employees in HH Ferries' Operations Department are away sick. This could be a sign of employees who are not happy. So Troels Djælund, Operations Manager for seamen and officers, has taken the initiative to set up a Well-being Committee in which engine room staff are also participating. The committee will try to find the reason for the relatively high level of sick leave, especially amongst the 75 ordinary seamen. Benchmarking with other shipping companies will be included in the work done by the committee with the specific aim of making the working environment just as good as the best.

Seahealth Denmark has been taken on to assist the committee which consists of representatives of the employees noted above.

Troels Djælund cannot identify a specific reason for the sick leave. Personally he believes it is a combination of several different things.

The idea of a Well-being Committee has been extremely well received by all employees. When the busy summer peak season is over at the beginning of September, the committee will be called to its first meeting. The idea is for the analytical work to have been completed within a year after which an action plan will be drawn up.

"But it is an ongoing process which we shall be constantly working with," says Troels Djælund.

HH Ferries has about 220 employees of which 100 belong to the group involved.

HH-Ferries opretter trivselsgruppe

I gennemsnit er der hver dag et sygefravær på 3 fuldtidsmedarbejdere i HH-Ferries blandt ansatte i drifts-afdelingen. Det kan være et symptom på, at der er medarbejdere, som ikke trives. Derfor har driftschef for skibsassistenter og navigatører, Troels Djælund, taget initiativ til at nedsætte en trivselsgruppe hvor også maskinfolkene deltager. Gruppen skal forsøge at finde årsagen til det relativt høje sygefravær, især markant blandt de 75 skibsassistenter. Benchmarking med andre rederier vil indgå i gruppens arbejde med det klare formål at gøre arbejdsmiljøet lige så godt, som hvor det er bedst.

Søfartens Arbejdsmiljøråd er hyret til at bistå gruppen, som består af repræsentanter fra de nævnte medarbejdergrupper.

ÅRSAGEN UKENDT

Troels Djælund: – Det er svært at sætte fingeren på én bestemt årsag til sygefraværet. Personligt tror jeg, det er en kombination af flere forskellige ting. Det handler måske om omgangstonen mellem de forskellige personalegrupper. Eller om nogle historisk betingede vaner og rutiner, som fastholdes uden at være synderlig begrundet i dag.

– Vi taler måske for lidt sammen, fordi vores ekspeditionstider er meget korte, og når vi ikke taler sammen, så kan der hurtigt opstå misforståelser.

– Vi er måske ikke dygtige og tålmodige nok til at oplære nye.

– Vores skibsassistenter er rigtig dygtige. Det har vi måske glemt i den daglige travlhed. De kan en masse, men hvis ens faglige kvalifikationer sjældent bliver værdsat, kan det blive grobund for utilfredshed.

– Alt i alt tror jeg, der bliver tale om småjusteringer på en række områder, men det må det kommende arbejde i gruppen fortælle.

– Vi skal have skibsassistenterne langt mere i spil end i dag. De er rederiets ansigt udadtil. Det er dem, vores kunder møder ansigt til ansigt. Er de ikke glade for deres arbejdsplads, har vi et stort problem.

POSITIVT MODTAGET

Ideen om en trivselsgruppe er blevet meget positivt modtaget af alle faggrupper. Når sommertravlheden er overstået i begyndelsen af september, bliver gruppen indkaldt til det første møde. Tanken er, at analysearbejdet skal være færdigt i løbet af et års tid, hvorefter der skal udarbejdes en handlingsplan.

– Men det er en løbende proces, som vi til stadighed skal arbejde med, påpeger Troels Djælund.

HH-Ferries har ca. 220 medarbejdere, hvoraf 100 tilhører den berørte gruppe.

