

SøSikker

Udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd

ISSN 1395-7414



The 8 Safety Links

At regular intervals in recent years, Seahealth Denmark has been asked about how to create a good corporate safety culture and whereas we as consultants talk about a long-term process, shipowners want specific action-oriented tools.

“The process of creating a good culture has been based more on good common sense than specific knowledge. In fact we have simply been lost for an answer a couple of times,” admits occupational health consultant Søren Bøge Pedersen.

There is no doubt about what a good safety culture is. You can almost feel the moment you board a ship – just as you can sense the opposite.

“In fact, it is remarkable how much we are prepared to compromise on our approach to safety among other things in order to fit in with the group”

“Ship owners with a good safety culture do not talk so much about safety. They just do it. Safety has become an integral way of thinking and working. Individuals see themselves, their workmates and their company as part of an organization in which safety is absolutely

Continues page 4

De 8 Sikkerhedsled – vejen til en god sikkerhedskultur

Søfartens Arbejdsmiljøråd har udviklet et nyt værktøj, der kan bruges i bestræbelserne på at udvikle mere sikre arbejdspladser

Søfartens Arbejdsmiljøråd er gennem de senere år med jævne mellemrum blevet stillet spørgsmålet, hvordan man skaber en god sikkerhedskultur, men hvor vi som konsulenter har talt om længerevarende processer, har rederierne efterspurgt konkrete handlingsorienterede værktøjer.

– Hvordan man konkret bærer sig ad med at skabe den gode kultur har bygget mere på sund fornuft end på konkret viden. Ja, vi er simpelthen blevet svar skyldig et par gange, erkender arbejdsmiljøkonsulent Søren Bøge Pedersen.

– Det kan vi som branche-arbejdsmiljøråd for dansk søfart naturligvis ikke have siddende på os, tilføjer han.

GOD SIKKERHEDSKULTUR
Ingen er i tvivl

“Ingen er i tvivl om, hvad en god sikkerhedskultur er. Man fornemmer det næsten straks, man kommer om bord – ligesom man fornemmer det modsatte”

om, hvad en god sikkerhedskultur er. Man fornemmer det næsten straks, man kommer om bord – ligesom

man fornemmer det modsatte.

– Rederier med en høj sikkerhedskultur taler ikke så meget om sikkerhed. Man gør det bare. Sikkerhed er blevet en integreret måde at tænke og arbejde på. Det enkelte menneske ser sig selv, sine kolleger og sit rederi som del af en organisation, hvor sikkerhed er et grundfundament for måden at drive skibsfart på.

Fortsættes side 4



**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

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.



1700 responses

We had responses from almost 1700 seamen for the questionnaire survey on A Good Working life at Sea giving their views on well-being and a working life at sea. It is too early to draw any conclusions but we are working hard on processing the data which will be presented at the MSSM Conference in August. It will be reported later on in SøSikker.

The report is to serve as the foundation stone for the work being done to identify how we can best promote well-being.

Where are things going well? Where are things not going so well? Where should we start?

The survey has provided us with input from seamen and now it is a question of setting the right course for the future process.

15 år i arbejdsmiljø – det handler om mennesker og konsekvenser

Søfartens Arbejdsmiljøråd har været på banen i 15 år. Det er i nogle henseender mange år og i andre få. Selv om der er sket en super god udvikling i erhvervet i de 15 år, er der i dag stadig mange opgaver for os og for jer at tage fat på. Der er god opbakning fra både erhvervets parter og fra Søfartsstyrelsen til vores arbejde med både sikkerhed og sundhed – og det sætter vi i Sekretariatet utrolig stor pris på.

Men det handler jo ikke om os – det handler om jer, og i dette nummer har vi sat spot på sikkerhed, arbejdsulykker og sikkerhedskultur. Det handler om mennesker. Og det handler frem for alt om, hvorfor ellers fornuftige mennesker handler ufornuftigt i nogle situationer. Hvordan får vi fornuftige og gode søfolk til at handle på en måde, der sikrer dem selv og kolleger mod at komme til skade eller miste livet.

Det handler også om konsekvenser. Kan vi tage ansvaret for det, vi og vore kolleger laver? Hvem vil betale omkostningerne? Hvem vil fortælle familien derhjemme, hvad der er sket og hvorfor? Hvad med vores børn? Skal de vokse op uden os? Har vi virkelig råd til flere arbejdsulykker – menneskeligt og økonomisk?

Uanset om du er leder om bord eller medarbejder, uanset om du slet ikke er om bord, men sidder i rederiet og arbejder med andet end sikkerhed, så vedrører sikkerheden om bord dig. Alle spiller en rolle i sikkerhedsarbejdet. Først når vi til fulde indser dette og handler derefter, kan vi for alvor få knækket kurven over arbejdsskader og arbejdsulykker. Vi er nødt til at se sikkerhedsarbejdet som både det, der sker i den konkrete arbejdsituation, og det, der sker rundt omkring og måske umiddelbart ikke har noget med sikkerhed at gøre. Kan vi det, kan vi få fornuftige mennesker til også at handle fornuftigt, når det gælder egen og kollegers sikkerhed.

Connie S. Gehrt, sekretariatschef

Spørgsmål der forpligter

Spørgeskemaundersøgelsen *Det gode arbejdsliv til søs* har knap 1700 sejlen- de givet udtryk for deres syn på trivsel og arbejdslivet til søs. Nu ligger bolden hos Søfartens Arbejdsmiljøråd, som skal fastlægge de indsatser, der skal løfte arbejdsmiljøet og gøre trivsel til søs bedre endnu.

Det er endnu for tidligt at konkludere og slå resultater

op med syvto- mersøm, men der arbejdes heftigt på resultatet af den store trivselsundersøgelse, *Det gode arbejdsliv til søs*, som Søfartens Arbejdsmiljøråd søsatte i slutningen af 2008. Den store datamængde, som undersøgelsen har givet, bliver lige nu analyseret



og gennemarbejdet til et undersøgelsesresultat, som ligger klar til MSSM-konferencen i slutningen af august 2009.



New information system gives overview

Nyt informations-system skaber overblik

Af arbejdsmiljøkonsulent Søren Bøge Pedersen, Søfartens Arbejdsmiljøråd

Når beslutninger om forebyggende tiltag skal træffes, og indsatser tilrettelægges, skal der være nøjagtig baggrundsviden og årsagsanalyser til rådighed for at fastsætte den rigtige prioritering af indsatser. Til trods for at ISM-koden kræver en systematisk tilgang til ulykkesforebyggende arbejde, er det ofte svært at få et klart og dokumenteret billede af rederiets sikkerhedsindsats.

Derfor har vi i Søfartens Arbejdsmiljøråd været på udflugt efter et brugervenligt system, hvor rederiets sikkerhedsofficer (DP) på en enkel måde kan overføre nearmiss til den nationale nearmiss-database. Vi er nu indgået i et samarbejde med det svenske firma IPSO, som har udviklet et informationssystem, IRIS, Incident Reporting Information System, der er beregnet til at samle rapporter om ulykker, nearmisses og non-conformity-hændelser fra besætningerne om bord i en database, der er tilgængelig for rederiets sikkerhedsofficer i land. Systemet er forbundet direkte med nearmissdatabasen, og det er rederiet alene, der afgør, hvilke nearmiss der skal sendes videre databasen.

SÅDAN FUNGERER DET

Rapporterne sendes fra skibet enten via internettet (on-line) eller via en email (off-line) til rederiets sikkerhedsofficer (DP). Rapporten

er formgivet, så den passer til nearmiss.dk programmet, men den kan også tilpasses rederiets egne informations-systemer.

Rederiets sikkerhedsofficer kan gennemføre en godkendelsesbehandling af alle rapporter. Denne proces indebærer bl.a., at rapporterne videregives til relevante afdelinger i rederiet.

”Et rederi kan nu sammenligne egne erfaringer med tilsvarende hændelser i branchen gennem det svarsystem, som den nationale database knytter til hver rapport”

Sikkerhedsofficeren svarer skibet med kommentarer, beslutninger om forbedrende handlinger, sikkerhedsalerts, og hvad der kan læres af hændelsen. Alle rapporter – eventuelt med vedhæftede filer – er indlagt i en database, der er søgbar enten som

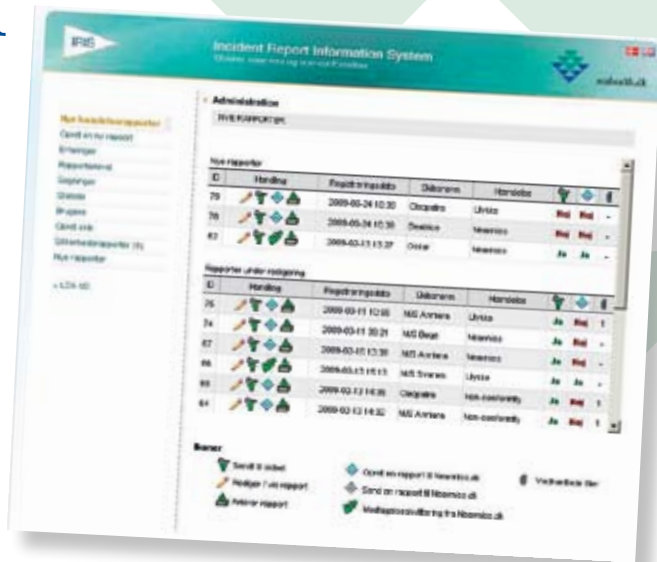
Hovedsiden i IRIS-systemet er nem at overskue og nem at bruge for den designerede person, som herfra kan styre alle de indrapporterede ulykker, nearmiss og N/C fra skibene.

fritekst eller via nøgleord (emneord). Søgeresultatet præsenteres i diagrammer og som nøgletal for hurtigt at give overblik over sikkerheds- og sundhedsindsatsen på det specifikke område.

Rapporter, der er relevante for nearmiss.dk, overføres i anonymiseret form til den nationale nearmissdatabase.

Et rederi kan nu sammenligne egne erfaringer med tilsvarende hændelser i branchen gennem det svarsystem, som den nationale database knytter til hver rapport. Rederiets sikkerhedsofficer kan også selv foretage søgninger i nearmiss.dk.

Kontakt Søren Bøge Pedersen, Søfartens Arbejdsmiljøråd, for en gennemgang af IRIS systemet.



Seahealth Denmark is now working with a Swedish company, IPSO, developers of an information system called IRIS (Incident Reporting Information System) that is designed to gather reports on accidents, near-misses and non-conformity events from crews aboard in a database that is accessible by the company's safety officer ashore. The system is connected directly to the near-miss database and then it is up to the company alone to decide which near-misses are to be reported to the database.

Reports are sent from the ship either on-line via the internet or off-line by e-mail to the company's safety officer (DP = Designated Person). The safety officer replies with comments, decisions on improvements, safety alerts and what can be learned from the event. All reports, with any attachments, are entered onto a database that is searchable either as free text or by key word. The result of searches is shown in diagrammatic form and as key figures to give a quick overview of health and safety activities in the specific area.

Reports that are relevant for nearmiss.dk are anonymised and sent to the national near-miss database.

Ship-owners can now compare their own experience with similar events in the sector using a feedback system that the national database attaches to each report. Please contact Søren Bøge Pedersen, Seahealth Denmark, for a review of the IRIS system.



Continued

fundamental to the way the company operates.

Everyone feels responsible for safety and works with it from day to day. Seamen then do more than they are required to do. They identify unsafe situations and conduct and they intervene to rectify unsafe situations. Workmates look after each other and make each other aware of unsafe behaviour," explains Søren Bøge Pedersen.

However, there are very big differences in how we view the concept of a safety culture. There are wide variations.

"Shipowners with a good safety culture do not talk so much about safety. They just do it"

"It is about people and human conduct and since we are all very different and have different approaches to what acting safely means, there is no perfect, simple one-size-fits-all solution," he says.

Human behaviour is not always governed by common sense. People adapt to social systems and relationships and this affects how they act.

"In fact, it is remarkable how much we are prepared to compromise on our approach to safety among other things in order to fit in with the group. If there is silent acceptance of risky behaviour on a ship, it becomes a habit because nobody wishes to differ from the group.

In an attempt to further define the problem and so be able to answer the question of how to develop a good safety culture, we decided to research the literature carefully to find or develop specific recommendations for use aboard in influencing people's behaviour," says Søren Bøge Pedersen.

This has resulted in the "8 Safety Links" project.

Fortsat fra side 1

– Alle føler ansvar for sikkerheden og efterstræber den fra dag til dag. Søfolkene går ud over det, der er deres pligt. De identificerer usikre forhold og adfærd, og de griber ind for at rette op på de usikre forhold. Kolleger passer på hinanden og gør hinanden opmærksom på usikker adfærd, forklarer Søren Bøge Pedersen.

FORSKELLE

Der er imidlertid ganske store forskelle på, hvordan vi opfatter begrebet sikkerhedskultur. Det er ikke en entydig størrelse.

Når man taler sikkerhed i arbejdet, er der hos såvel ledelse og ledere som

De 8 Sikkerhedsled

De 8 sikkerhedsled er Søfartens Arbejds miljøråds bud på, hvordan den rette adfærd til fremme af en god sikkerhedskultur kan skabes. Der skal arbejdes organisatorisk på både skibs- som på rederiniveau.

De 8 led er følgende:

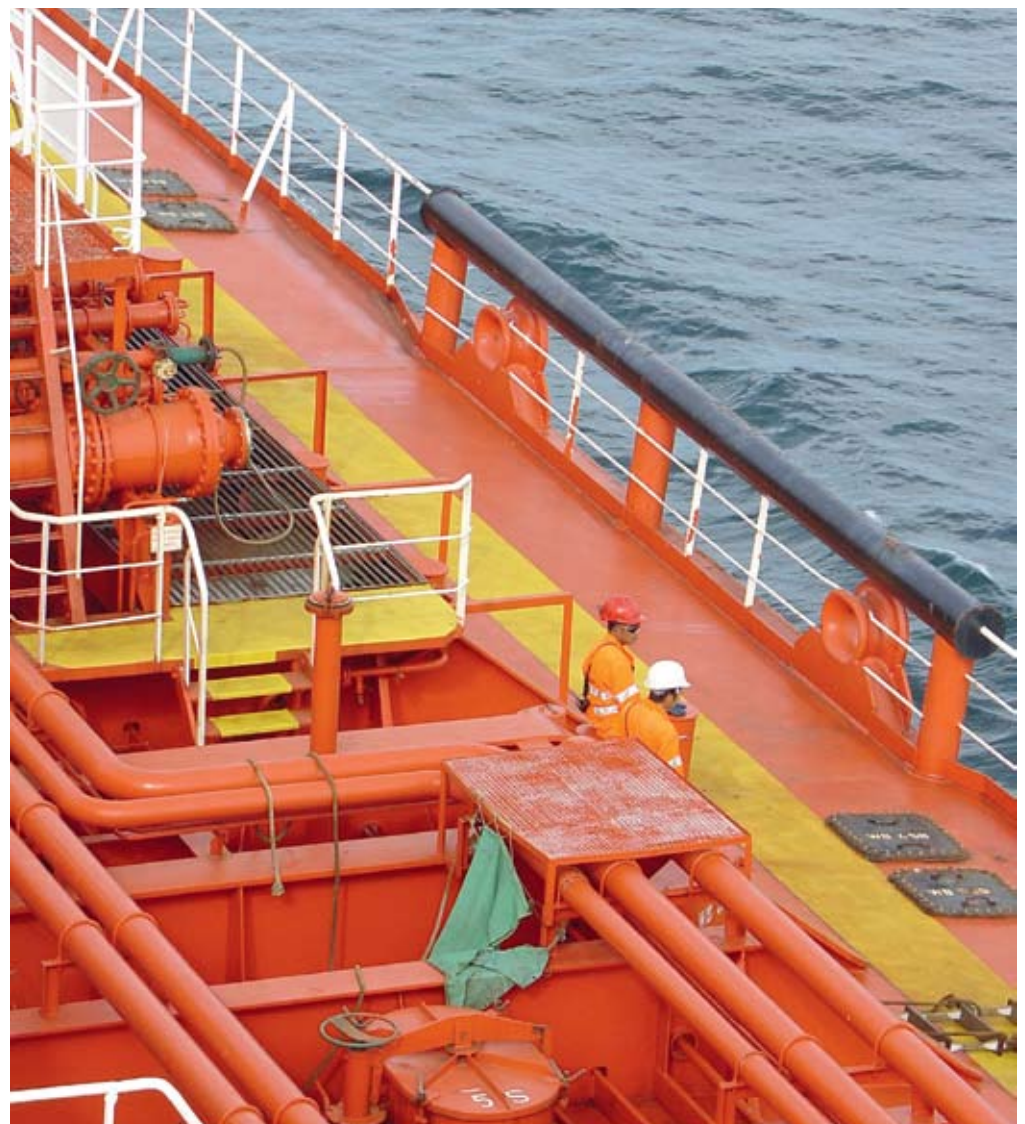
- **Nødvendigt og meningsfuldt**
- **Ressourcer og kompetencer**
- **Kultur, der støtter**
- **Feedback og evaluering**
- **Lederen som rollemodel**
- **Involvering og ejerskab**
- **Nøglepersoner**
- **Udbred kendskabet**

medarbejdere mange forskellige normer, formodninger, værdier, holdninger, myter og historier, der præger den måde, hvorpå arbejdet udføres i dagligdagen.

Behovet for at udvikle den gode kultur er imidlertid voksende i takt med, at mange rederier har fået de tekniske løsninger og procedurer på plads. Antallet af alvorlige ulykker og uheld er faldet i takt hermed men ikke markant. Der må altså være andre årsager end de materielle og organisatoriske.

ADFÆRD

– Det handler om mennesker og menneskers adfærd, men da vi er meget forskellige og har forskellige holdninger



Det gode eksempel smitter. Bærer den ene helm, gør den anden det også. Arkivfoto: Søfartens Arbejds miljøråd.



Søren Bøge Pedersen: – Uanset hvor bevidst du er om din egen og andres sikkerhed, vil det påvirke dig i uheldig retning, hvis kollegaerne udviser en anden og mere usikker adfærd.

Arkivfoto: Søfartens Arbejds miljøråd.

PLEJE OG VEDLIGEHOLDE

De 8 Sikkerhedsled henvender sig til rederiledelsen. Det er den, der kan beslutte og kan gøre en forskel. Rederiet er den afgørende drivkraft i iværksættelsen af initiativer, som sikrer, at den ønskede adfærd understøttes.

De 8 Sikkerhedsled er samtidig et værktøj til at få gang i dialogen om sikkerhed om bord og kan fx bruges til at udarbejde en handlingsplan for sikkerhedsarbejdet.

– Det gamle ordsprog: "Kæden er ikke stærkere end det svageste led" gælder jo også i sikkerhedsarbejdet, påpeger Søren Bøge Pedersen.

– Hvis en skibsassistent får ødelagt sit øje af en metalsplint under rustarbejdet, fordi han ikke bar sikkerhedsbriller, afspejler det sikkerhedskulturen på skibet. Der kan være nok så mange risikovurderinger og ISM procedurer beskrevet i ringbindene på broen. Hvis løsningen af opgaverne ikke lever op til disse beskrivelser, og man er bevidst om det risici, der er ved arbejdet, så er alle disse beskrivelser jo nyttesløse.

– I sikkerhedsarbejdet består kæden af 8 sikkerhedsled. Jo flere sikkerhedsled man som rederi vedligeholder, jo stærkere er kæden. Jo færre sikkerhedsled man som rederi har på plads, jo svagere er kæden.

– Både menneskeligt og økonomisk er det en god idé at pleje og vedligeholde alle 8 led, vurderer Søren Bøge Pedersen.

til, hvad sikker adfærd er, findes den enkle og perfekte løsning, som passer til alle, ikke, påpeger Søren Bøge Pedersen.

– Menneskers adfærd er ikke altid styret af sund fornuft. Mennesker indgår i sociale systemer og relationer, der påvirker vores gøre og laden.

– Det er jo bemærkelsesværdigt, hvor meget vi vil gå på kompromis med vores holdninger til bl.a. sikkerhed for at blive accepteret af gruppen. Er der på skibet en stiltiende accept af risikofyldt adfærd, så bliver det vanen, fordi ingen ønsker at stå uden for gruppen.

– Med andre ord kan man på mønstre og være nok så sikkerhedsbevidst og påpasselig. Hvis adfærden er en anden på skibet, vil man hurtigt glemme sin holdning.

– Vil vi påvirke menneskers adfærd i en mere sikkerhedsmæssig retning, må vi derfor sikre, at der er støtte og opbakning hele vejen rundt. Fra rederi, skibsledelse og kollegaer.

RESEARCH

– I et forsøg på at komme

nærmere problematikken og dermed blive i stand til at svare på spørgsmålet om, hvordan man udvikler en god sikkerhedskultur, besluttede vi at researche grundigt i litteraturen for at finde eller udvikle konkrete anvisninger, der kan bruges om bord på skibene til at påvirke menneskers adfærd, fortæller Søren Bøge Pedersen.

DE 8 SIKKERHEDSLED

Det har udmøntet sig i begrebet "De 8 Sikkerhedsled".

– De 8 Sikkerhedsled dækker over 8 mekanismer, som vi på baggrund af vores research vurderer har indflydelse på menneskers adfærd. Symbolikken er naturligvis, at alle 8 led skal udvikles, plejes og vedligeholdes, da ingen kæde er mere sikker end det svageste led.

– Vi har samtidig et bud på en række værktøjer, som skal være med til at udvikle de 8 sikkerhedsled, men de bud er ikke endegyldige. De kan jo sagtens suppleres med andre værktøjer udviklet specifikt for det enkelte rederi.

"The 8 Safety Links relate to eight mechanisms which we feel our research has shown influence the way people act. Symbolically speaking, all eight links need to be developed, nurtured and maintained since no chain is stronger than its weakest link.

"It is about people and human conduct and since we are all very different and have different approaches to what acting safely means, there is no perfect, simple one-size-fits-all solution"



We have also developed a range of tools to help develop the 8 Safety Links but they are not definitive. They can naturally be supplemented with other tools developed specifically for an individual company.

The 8 Safety Links are directed at company management. These are the people who make the decisions – and make a difference. The company is the definitive driver for implementing initiatives to ensure that the entire system supports the conduct it wishes to see.

The 8 Safety Links also constitute a tool to stimulate dialogue on safety aboard and could for example be used in drawing up safety action plans.

The old saying of a chain being no stronger than the weakest link also applies to working with safety," points out Søren Bøge Pedersen.

In the safety process, the chain consists of 8 safety links. The more safety links the company maintains, the stronger the whole chain. The fewer safety links the company has in place, the weaker the chain.

From a human point of view and financially, it is a good idea to look after and maintain all 8 safety links," feels Søren Bøge Pedersen.



Four hundred out of 4,000 seamen have had a direct impact on BC Ferries' success in improving safety aboard its ferries in Canada. They all have their personal views on how safety should be tightened up. Seamen's own proposals have formed the basis for all the initiatives that BC Ferries is taking for safer ferry operations. The benefits have led to significantly more near-miss reports and considerably less sick leave as a result of accidents. LTI has fallen.

"Employee involvement reflects the fundamental assumption that crew themselves know where action is needed," reports Peter Sørensen. He is from Force Technology, a Danish company employed by the company to manage the process of improving their safety culture. The safety project, called Sailsafe, is headed up by head union representative at BC Ferries and the company's technical manager. But the project revolves around the seamen themselves and their knowledge of where safety can be improved.

The ferry operator's routes are in British Columbia, and up there, the locals are used to having to look out for themselves. In other words, once in awhile one needs to be something of a cowboy. There are often heated discussions between the company's own union and its leaders. The seamen aboard the company's ferries have now turned this culture upside down. This is essential because daily operations without accidents and injuries require collaboration and trust.

The solution is to invite the cynics and those that are less reserved inside and to let them influence the process.

The process started with proposals for improvements from 400 seamen. These proposals were then discussed in a group of about 30 people - the Safewatch Team - consisting of representatives of the union, employees and management.

"The Safewatch Team's mission was to prioritise the proposals and to transform

Sikker forankring, skipper

Alle skal være medejere af sikkerheden, har BC Ferries i Canada besluttet, og udbyttet er motiverede søfarende

400 ud af 4.000 søfarende har direkte indflydelse på BC Ferries' succes med at forbedre sikkerheden om bord på færgerne i Canada. De har givet deres personlige bud på, hvor sikkerheden bør strammes. De søfarendes egne forslag er grundlag for alle initiativer, BC Ferries tager for mere sikker færgerdrift. Gevinsten har været markant flere rapporter om nearmiss og betydeligt mindre fravær som følge af skader. LTI - (lost time incident-raten, dvs. uheld, hvor en medarbejder må blive hjemme på grund af skaden mere end 24 timer) - er faldet.

- Det er medarbejderinddragelse ud fra den grundlæggende antagelse, at medarbejderne selv ved, hvor de skal sætte ind, fortæller Peter Sørensen. Han er fra den danske virksomhed Force Technology, der er ansat af rederiet til at holde styr på processen med at forbedre sikkerhedskulturen. Sikkerhedsprojektet, der kaldes Sailsafe, har to formænd - lederen af BC Ferries' fagforening og firmaets tekniske direktør. Men omdrejningspunktet er de søfarende selv og deres viden om, hvor sikkerheden kan forbedres.

OVEROPHEDET SLAGSMÅL

Færgeselskabets ruter ligger i ødemarken i British Columbia, og her er befolkningen vant til, at enhver svarer sit. Der kan med andre ord gå lidt cowboy i den indimellem. Samtidig bliver kampene mellem

rederiets egen fagforening og dets ledere til tider noget overophedede. Den kultur har de søfarende på rederiets færger nu vendt på hovedet. Det er nødvendigt, for en dagligdag uden uheld og tilskadekomster kræver samarbejde og tillid.

- Når vi drøfter, hvad vi kan gøre ved sikkerheden hos BC Ferries, så har vi altid billedet af to kyniske og modstræbende søfarende siddende foran os. Den type medarbejdere, som har været med til 30 af den slags projekter, der er kuldsejlet, og som ikke vil deltage - 'for det har vi prøvet før' og 'det er bare endnu et tiltag, der aldrig bliver til noget', forklarer Peter Sørensen.

Løsningen er at invitere de kyniske og de mindre forbeholdne indenfor og lade dem få indflydelse på processen.

FORBEDRINGER FRA VANDLINJEN

Processen blev indledt med, at 400 søfarende gav forslag til forbedringer. Forslagene blev herefter drøftet i en gruppe på omtrent 30 personer - kaldet Safewatch-teamet - bestående af repræsentanter fra både fagforeningen, medarbejdere og ledelsen.

- Det var Safewatch-gruppens opgave at prioritere forslagene og omforme dem til handlingsplaner. Det arbejde var som at gå gennem 'the valley of tears'. Men i dag er det sådan, at alle de forslag, der er lavet handlingsplaner for, kan spores direkte tilbage til de medarbejdere, der stillede dem, erklærer Peter Sørensen.

Kort sagt: Medarbejdernes forslag til forbedringer af arbejdsvilkårene slår direkte igennem i det, BC Ferries efterfølgende gør. Det er noget, alle kan lide.



De søfarende på BC Ferries' færger ved alt om, hvornår en situation kan udvikle sig og blive farlig - deres viden skal nu udnyttes til at forbedre sikkerheden om bord.



Hold kursen, styrmand. Søfarende på BC Ferries har selv været med til at aftale procedurer mht. sikkerhed, og de procedurer skal selvfølgelig overholdes.

Nu tør de søfarende fortælle om deres fejl

Søfarende ved BC Ferries i Canada har fået tiltro til, at færgeselskabet lytter uden at straffe, når de rapporterer om nearmiss

BC Ferries i Canada ville gerne have flere rapporter fra de søfarende om nearmiss i hverdagen. Hændelserne er nemlig for arbejdsmiljøindsatsen, hvad havet og bølgerne er for et skib. Nok kan det være farligt, men uden det er der heller ingen fremdrift.

Som led i at skabe flere rapporter om hændelserne ændrede BC Ferries' ledelse på opfattelsen af rapporterne. Medarbejderne skulle være stolte over at rapportere i stedet for at skamme sig over hændelserne og frygte for konsekvenserne, hvis de blev opdaget. Populært siger man, at 80 procent af alle ulykker skyldes menneskelige fejl, så hvis man ville have flere indberetninger, skulle straffe for fejlene sættes ned og gøres retfærdige.

”Hvis en søfarende ikke gør det – eller blot indfører sine egne procedurer, så er det alvorligt, og det kan være grundlag for at straffe vedkommende”

– Man kan forestille sig en skala, hvor man i den ene ende straffer fejl hårdt og i den anden opretholder en skyldfri kultur. Det gælder om at skabe en retfærdighedskultur: Man har ansvar, men man bliver ikke fundet skyldig og straffet, før tingene virkelig er blevet undersøgt til bunds, forklarer Peter Sørensen.

FØLG PROCEDURERNE

Målet er at få arbejdsgange og procedurer til at fungere optimalt. Hvis de ikke gør det, er det vigtigt, at kulturen i selskabet giver rum til at den enkelte medarbejder står frem og påpeger det, så arbejdsgangene kan blive tilpasset noget bedre. Derfor er det så væsentligt, at sikkerhedskulturen er baseret på gensidighed og tryghed, forklarer Peter Sørensen.

Herefter bør alle medarbejdere følge de procedurer, man er blevet enige om. Hvis en søfarende ikke gør det – eller blot indfører sine egne procedurer, så er det alvorligt, og det kan være grundlag for at straffe vedkommende. Men stadig ikke før det er undersøgt til bunds, hvorfor personen har valgt at overtræde procedurerne.

them into action plans, a process that was rather like passing through 'the valley of tears'. But the fact is today that all the proposals which led to action plans can be traced directly back to the employees that made them,” declares Peter Sørensen.

In brief: employee proposals for improvements in working conditions have a direct impact on what BC Ferries then does. That is something that pleases everyone.

Seamen now dare to report their mistakes

BC Ferries in Canada wanted more reports from crew about near-misses in their daily routines. So BC Ferries' management changed the way they deal with the reports to make crew proud of filing them instead of being ashamed of them and fearing the consequences of discovery. It is generally said that 80% of all accidents are due to human error so if you want to have more reports, penalties for mistakes should be reduced and made fairer.

“Imagine a scale with strict penalties at the one end and a no-blame culture at the other. It is all about creating a culture of fairness. People may be responsible but are not found guilty and punished before things have been thoroughly investigated,” explains Peter Sørensen.

The aim is to have the best possible work processes and procedures. If this is not happening, it is important for the corporate culture to enable individual crew to stand up and say so if work processes are to be improved. So it is essential for the safety culture to be based on even-handedness and trust,” says Peter Sørensen.

When procedures have been agreed, all the employees should then follow them. If a seaman does not do so or just introduces his own procedures, then it is a serious matter and can mean penalties for the individual. But still not before there has been a full investigation as to why the individual concerned decided not to comply with the procedures.



Watch out for yourself up there

Below we give some tips and guidance on choosing the right personal fall-arrest equipment. Please also read the fall-arrest sector guidance issued by Seahealth Denmark.

FALL-ARREST EQUIPMENT IS USED TO:

Stop falls:

Where there is a risk of free fall, use a full safety harness and lanyard to catch you if you fall. Fit the harness so that it fits snugly against your body so that you can only just get the flat of your hand between the body and the harness. Connect the lanyard to the harness so that if you do fall, you hang vertically. The lanyard must be energy-absorbing and able to absorb the energy occurring during a fall. The length of the lanyard and the fall arrest system must not exceed 2 metres.

Fall prevention:

When there is no risk of free fall, you can use a belt that the lanyard can be attached to. The lanyard can be an adjustable strap and must not exceed 2 metres. Falls with this equipment must not exceed 50 cms.

Before starting to use fall arrest equipment, users must have been instructed in use of the equipment and the dangers of not using it. They must also be trained and if necessary regularly retrained in its use.

Users must check in advance that fall arrest equipment is complete, in good working order and clean. They must also check whether the equipment has been inspected in accordance with the supplier's instructions at least once a year by a competent person as directed by the manufacturer. Annual inspections can be seen from the tag or a visible seal on the equipment or from the inspection card.

The equipment must not be used if it has been used to arrest a fall or if it has been exposed to other loads which could have reduced its service life.

Pas på dig selv deroppe ...

af Arbejdsmiljøkonsulent Søren Bøge Pedersen, Søfartens Arbejdsmiljøråd

Ved faldulykker er konsekvenserne ofte større end ved andre ulykker. I værste fald med varige mén eller døden til følge. Faldulykker fylder godt i ulykkestatistikken. Især ved færden på luger, lugekarme og nede i lastrum. Samtidig kan vi af nearmissdatabasen konkludere, at manglende faldsikring ofte er angivet som en af årsagerne, når vi studerer de enkelte nearmiss indrappoteret fra rederierne.

Det har alle dage været godt sømandsskab at beskytte sig.

Vi har "en hånd til skibet – og en til os selv" indgroet i rygmarven.

Når vi nu ved, hvor vanvittigt det er ikke at bruge faldsikring, og samtidig ved, at der på markedet findes et utal af effektive faldsikrings-systemer, hvad er så grunden til, at faldsikring ikke bruges tilstrækkeligt om bord?

Er det på grund af manglende viden og træning?

Er det besværligt at rigge til eller bruge?

Springer vi over, hvor gærdet er lavest, fordi arbejdet kun lige tager 5 minutter, eller har vi stadig Tarzantyper om bord?

Nedenstående beskrivelse giver vejledning og råd om valg af korrekt faldsikringsudrustning som personligt værnemiddel. Ønskes der konstruktionsmæssige løsninger som gelænder, rygbøjler og skinne- og wiresystemer anbefales det at læse branchevejledningen om faldsikring udgivet af Søfartens Arbejdsmiljøråd.

HVORNÅR SKAL DET BRUGES

Er der risiko for et frit fald over 2 meter, skal der etableres sikkerhedsforanstaltninger. Den bedste planlægning af en arbejdsopgave er at undgå faldrisiko.

Brug af faldsikringsudstyr er en løsning for kortvarige arbejdsopgaver, hvor arbejdet ikke kan udføres forsvarligt på anden måde. Det bør kun anvendes, hvor det ikke er muligt at sikre mod fare for nedstyrtning ved opsætning af rækværk, gelænder o.l.

FALDSIKRINGSUDSTYR BRUGES TIL AT:

Standse fald:

Hvor der er risiko for frit fald, skal der bruges H-sele og sikkerhedsline til at fange ved styrt. Støttebælte må ikke bruges til at standse et fald. Selen skal monteres, så den sidder tæt på kroppen, så en flad hånd kun lige kan komme imellem krop og sele. Linen skal fastgøres i faldselen, så personen hænger lodret efter fald. Linen skal kunne absorbere den faldenergi, som opstår i faldet, og skal derfor være faldedæmpet. Linen inklusive faldedæmpende anordninger må ikke overstige 2 meter.

Hindre fald:

Hvor der ikke er risiko for frit fald, kan der bruges et støttebælte, som linen fastgøres i. Linen kan være en regulérbar støttestrop. Længden af linen må ikke overstige 2 meter. Fald med dette udstyr må ikke overstige 0,5 meter.

Ved al brug af faldsikring er grundreglen at begrænse et fald.

Derfor:

Jo kortere faldlængde – des mindre risiko for en personskaade. Vær altid opmærksom på, at ankerlinen er tot, og at der ikke er risiko for et pendulfald. Sørg altid for, at ankerpunktet er placeret over brugeren.

Inden faldsikringsudstyret tages i brug, skal brugeren have modtaget instruktion i brug af udstyret og oplysning



Det er ikke helt ligetil at finde ind i selen, så øvelse er en god ting. Arkivfoto: Søfartens Arbejdsmiljøråd.

om faren ved ikke at bruge det. Brugeren skal desuden oplæres, og – hvis det er nødvendigt – trænes jævnligt i at bruge det.

OBS

Vær opmærksom på at støttebælte ikke er faldsikring – man risikerer at brække ryggen ved fald. Anvend altid en godkendt H-sele med sæderemme.

Vigtigt!

Anvender man faldsikring, skal linen altid være fastgjort, da én person ikke kan standse en andens fald ved at holde i linen.

Længden af det frie fald skal være begrænset mest muligt, da selv et lille fald kan være farligt. Det er derfor vigtigt, at fastgørelsespunktet er højere oppe end brugeren og ikke for langt ude til siden.

Seletøjet skal være let at indstille.

Seletøjet skal sidde fast på brugeren. Der bør ikke være løst-hængende tøj under seletøjet.

Skal man sænke eller løfte personer, skal seletøjet have remme om bryst, liv, sæde og skridt.

Sele med skridtrem må ikke blive brugt til at standse et fald.

Før brugen skal det kontrolleres, om faldsikringsudstyret er helt og funktionsdygtigt.

Udstyr, der har været udsat for maksimal faldbelastning, skal kasseres.

Faldsikringsudstyr består af en række enkeltdele:

H-Sele har remme om bryst, liv, sæde og lår.

Støttebælte har rem om livet og fastgørelsessteder til line.

Line forbinder sele/bælte med det øvrige faldsikringsudstyr.

Falddæmper reducerer kraften ved styrt ved at optage en del af faldenergien, så opbremsningen ikke bliver for brat.

CE-MÆRKET

Faldsikringen skal leve op til en række sikkerhedskrav.

Faldsikringsudstyr købt inden for EU lever op til kravene, når det er mærket med CE-mærket.



Omhyggelighed er et nøgleord, inden man kravler til vejr.
Arkivfoto: Søfartens Arbejdsmiljøråd.

Udstyr købt uden for EU skal leve op til de samme standarder.

Hvis I ikke kan få CE-mærket udstyr, kan I spørge leverandøren, om udstyret lever op til de samme krav, som CE-mærket udstyr.

Leverandøren skal sørge for, at der altid følger en brugsanvisning med ved levering. Den skal være klar og forståelig og indeholde alle nødvendige oplysninger. Faldsikringsudstyr skal mindst gennemgå et årligt kontrol-eftersyn. Dette eftersyn må kun udføres af en kompetent person autoriseret af producenten. Kontakt producenten for at høre, hvorledes man bliver autoriseret.

VEDLIGEHOOLD

Leverandørens brugsanvisning om vedligeholdelse, opbevaring og holdbarhed skal følges, for at faldsikringsudstyret kan yde den tilsigtede beskyttelse. Den bedste sikkerhed for, at et faldsikringsudstyr fungerer efter hensigten, fås ved altid at kontrollere udstyret grundigt inden brug.

Før brug kontrollerer brugeren, om faldsikringsudstyret er helt, funktionsdygtigt og rent. Desuden kontrolleres, om udstyret har gennemgået

eftersyn efter leverandørens anbefalinger mindst én gang årligt af en kompetent person anvist af producenten. Årligt eftersyn kan ses af mærkat eller synlig plombe på udstyret eller af kontrolkortet.

Udstyr må ikke anvendes, hvis det har været brugt til at standse et fald, eller hvis det har været udsat for anden belastning, der kan have nedsat holdbarheden.

Faldsikringsudstyret skal holdes rent, opbevares tørt og beskyttet mod dagslys. UV-stråler beskadiger materialet i seler og liner, som derved taber deres styrke.

Oplysning om levetid kan fås hos leverandøren. Normalt er den forventede levetid for faldsikringsudstyr 5 år fra tidspunktet for ibrugtagning.

SKILTNING

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsområder, hvor faldsikringsudstyr skal bruges, er afmærket med skiltning. Der kan være tilfælde, hvor arbejdet, som gør faldsikring nødvendigt, foregår så spredt, at skiltning ikke er praktisk mulig.

KILDER:
ARSIMA
SØFARTSSTYRELSEN
ARBEJDSTILSYNET
BRANCHEVEJLEDNING SØFARTENS
ARBEJDSMILJØRÅD



Fall arrest equipment must be kept clean, stored somewhere dry and protected against daylight. UV radiation damages harness and lanyards which then lose strength.

The supplier can provide details of service life. Normally, fall arrest equipment should last for five years from the date of first use.

NB

Be aware that a lifeline is not a fall arrest lanyard and there is the risk of the user breaking his back in the event of falling. Always use an approved harness with a seat strap.

Important!

When using a fall arrest harness, the lanyard must always be made fast since someone holding a line cannot prevent another from falling.

The length of freefall must be limited as much as possible since even a short fall can be dangerous. So it is important that the attachment point is higher than the user and not too far to one side.

Harness must be easy to adjust.

Harness must always be properly fitted to the user and there should be no loose clothing under the harness.

If people needed to be raised or lowered, harness must have chest, waist, seat and thigh straps.

Harness with thigh straps must not be used to stop a fall.

Fall arrest systems must comply with various safety standards.

Fall arrest equipment bought in the EU with a CE mark complies with the standards.

Fall arrest equipment must be inspected at least once a year and inspections must only be carried out by a competent person authorised by the manufacturer. Contact the manufacturer for details about how to be authorised.

Seahealth Denmark recommends that signs should be posted to indicate areas where fall arrest equipment must be used.



Sand and gravel suction dredgers occupy their own maritime niche and cannot be compared to other vessels. From a health and safety point of view, they also have their own risks and dangers that do not apply to other parts of the shipping industry. For example, cracked suction pipes or cleaning suction heads are not regarded as standard risks in the shipping sector.

However, ship-owners and crew aboard sand and gravel suction dredgers have requested risk assessments designed specially for their very special working conditions.

In order to learn more about the special operations and the risks involved in suction dredging, Seahealth Denmark invited representatives of the sector to a workshop in May. Seamen and those in the business got the opportunity to report on and discuss occupational health and safety aboard these 'sea-going contractors' vessels'. As one of the delegates commented: "Ours is not a transport business – we are contractors."

With this as the starting point, the workshop proceeded to provide Bo Jacobsen, an occupational health and safety consultant with Seahealth Denmark, with the inspiration and knowledge required to draw up templates for risk assessments especially designed for this segment in the maritime industry. The templates will then be integrated into the Safety and Health at Sea software. The discussions and the wide-ranging experience represented at the workshop provided delegates with the inspiration for drawing up workplace risk assessments.

"For the Service, this is also about creating greater awareness of the risks aboard sand and gravel dredgers. My hope is that workshops such as this can help create good ambassadors for safety aboard," said Bo Jacobsen.

Søfolk satte kurs mod sikkerhed

Søfolk fra sand- og ralsugere diskuterede risici og metoder til at skabe større sikkerhed om bord

Der er ikke megen lighed mellem en sand- og ralsuger og et stort containerskib eller et passagerskib for den sags skyld. Sand- og ralsugere er helt deres egne i søfarten og kan ikke sammenlignes med andre fartøjer.

Sikkerheds- og arbejdsmiljø-mæssigt er de også deres egne med risici og faremomenter, der ikke er aktuelle i den øvrige del af søfarten. Et knæk sugerør eller rensning af sugefod er for eksempel ikke beskrevet som standard risici i søfartserhvervet.

Både redere og søfolk på sand- og ralsugere har imidlertid efterlyst risikovurderinger målrettet deres specielle arbejdsforhold.

De synes ikke, at de skabeloner med risikovurderinger, der er i programmet Sikkerhed og Sundhed til Søs, dækker deres specielle forhold.

WORKSHOP

For at komme lidt nærmere ind på de specielle arbejdsopgaver og risici, som sand- og ralsugere har, inviterede Søfartens Arbejdsmiljøråd i maj repræsentanter for erhvervet til en workshop.

Her fik søfolk og rederiansatte fra erhvervet lejlighed til at fortælle om og diskutere sikkerhed og arbejdsmiljø om bord på "havets entreprenører" – for som en af deltagerne understregede: "Vi er ikke en transportvirksomhed, men en entreprenørvirksomhed."

AMBASSADØRER

Med det som udgangspunkt gik workshoppen i gang med

Seniorforsker Fabienne Knudsen, Center for Maritim Sundhed og Sikkerhed, har i tidskriftet Safety Science diskuteret et ofte påstået misforhold mellem papirarbejde og praktisk sømandskab, og hvad der er mest sikkert at forlade sig på ved arbejdet om bord. Hendes konklusion er, at godt sømandskab ikke kan erstatte sikkerhedsregler og procedurer. Man bør i stedet arbejde hen mod, at regler og procedurer bliver et værktøj, som er en del af godt sømandskab.

"... kommer man som nyansat i rederiet ud på et skib og ser to besætningsmedlemmer på dækket uden hjelm, så er man ikke idioten, der bruger hjelm, selv om det på forhånd var ens intention"

det formål at give arbejdsmiljøkonsulent Bo Jacobsen, Søfartens Arbejdsmiljøråd, inspiration og viden til at udarbejde skabeloner med risikovurderinger specielt målrettet dette segment i skibsfarten. Skabelonerne vil herefter blive integreret i programmet Sikkerhed og Sundhed til Søs. Workshoppen kunne med diskussionerne og de forskellige erfaringer,

som kom på bordet, give deltagerne inspiration til at udarbejde risiko- og arbejdspladsvurderinger.

"For Rådet handler det også om at skabe større opmærksomhed om de risici, der er på sand- og ralsugere. Mit håb er, at en workshop som denne kan være med til at skabe gode ambassadører for sikkerheden om bord," sagde Bo Jacobsen.

At netop erkendelsen af risici er et vigtigt emne udtrykte deltagerne: "For en dels vedkommende er skibene bemanded med tidligere fiskere, og vi er opvokset med, at arbejdet på havet indebærer visse risici, som man skal være parat til at løbe". Eller som en anden formulerede det: "Fokus på indtjening overskygger ofte sikkerheden. Det er os som besætning, der skal være med til at holde fokus på sikkerheden."

RISIKOVILLIGE

Med flere eksempler blev det illustreret, at søfolkene på sand- og ralsugere er villige til at løbe endog store risici, men på spørgsmålet om, hvor store risici man vil løbe for at tjene penge, er svaret ikke klart, men en individuel beslutning. Hvad den ene ikke gør, gør den anden, eller den tredje, men deltagerne var enige om, at der bør skelnes skarpt mellem mod og dumdristighed.

Der var også enighed om, at "der er behov for at minimere risici og ikke acceptere dem som en del af erhvervet". Det kan specifikke risikovurderinger af arbejdsopgaver måske være med til, erkendte de.



Psykologerne Kathryn Mearns og Steven Yule har undersøgt, om søfolks nationalitet har betydning for sikkerheden om bord. Deres konklusion er, at der er forskelle på risikovilligheden blandt forskellige nationaliteter, men det, der har størst betydning for sikkerheden om bord, er ledelsens engagement i sikkerhed og sundhed. Det har større betydning for medarbejdernes adfærd end nationalitet.

HOLDNINGER

Gennem diskussioner i grupper blev der identificeret en lang række arbejdsopgaver, som er specielle for sand- og ralsugerne, og hvor der er behov for målrettede risikovurderinger – dog med en erkendelse af, at "papir og instruktioner ikke kan tage højde for, at vi er forskellige som mennesker."

Procedurer betyder 20 procent, mens de konkrete handlinger vægter 80 procent – "man kan altså ikke beskrive alt og så tro, at der nu er fred og ingen fare", bemærkede flere af deltagerne. De ville på den anden side også gerne af med holdningen: "Nåh ja,

men det er jo en del af arbejdet", som ofte bliver misbrugt efter et uheld eller en ulykke.

LEDERENS ROLLE

Sikkerhed om bord handler også om lederens rolle. Accepterer skibsføreren, at der går på kompromis med sikkerheden, vil besætningen også gøre det. Bo Jacobsen sagde:

"Folk ved jo godt, hvordan de skal agere, men kommer man som nyansat i rederiet ud på et skib og ser to besætningsmedlemmer på dækket uden hjelm, så er man ikke idioten, der bruger hjelm, selv om det på forhånd var ens intention. Man vil jo gerne passe ind på skibet."

"I indser måske ikke de risici, der er ved arbejdet, fordi I er vant til at arbejde

på den måde, I gør. Med risikovurderingerne får I input til at bryde rutinerne og på ny se de risici, I er blevet blinde for," fortsatte Bo Jacobsen som argument for vigtigheden af, at søfolkene om bord på sand- og ralsugerne interesserer sig mere for at udarbejde arbejdspladsvurderinger.

Konklusionen kom til at stå uimodsagt, men deltagerne udtrykte tilfredshed over at have haft en dag til rådighed udelukkende med diskussioner om sikkerhed, og hvor de fik bekræftet, at der er mange farlige arbejdssituationer, som bliver accepteret som en del af arbejdet om bord på sand- og ralsugerne.

Tak for aktiv deltagelse til Peter Madsen Rederi, Rohde Nielsen & MSE grus.



Deltagerne diskuterede ivrigt deres og kollegaernes risikovillighed, som de understregede ikke må forveksles med dumdristighed.

Delegates recognized the importance of being aware of the risks: "Crew aboard some of the vessels are former fisherman and we have grown up knowing that you have to be prepared to accept some of the risks associated with working at sea." Or as someone else put it: "The focus on earnings often overshadows safety. It is up to us crew to maintain the focus on safety."

There were several examples to show that crew aboard suction dredgers are willing to run even greater risks but there is no clear answer to how much risk someone is prepared to run to earn money – it is an individual decision. What one person will not do, a second or third will but delegates agreed that they should be clear differentiation between being fearless and being foolhardy.

There was also agreement that "we need to minimize risks and not accept them as part of the business". Specific risk assessments for operations could perhaps help this, they admitted.

Safety aboard is also to do with the role of the manager. If the Master accepts compromises to safety, the crew will also do so. As Bo Jacobsen, Health & Safety Consultant, Seahealth Denmark, says:

"People know perfectly well how they should act but if you are new to a company and join a ship only to see crew on deck without helmets, you will not want to be the idiot seen wearing a helmet even though that was your intention in the first place. People want to fit in aboard.

You may possibly not be aware of the risks entailed in the job because you are used to working in the way that you do. Risk assessments provide input for breaking up routines and for looking again at the risks you have not been aware of," continues Bo Jacobsen in arguing for the importance of seamen aboard suction dredgers of taking more interest in drawing up workplace risk assessments.

LINK TIL FORSKNINGSRESUME:

www.sdu.dk/~media/Files/Om_SDU/Institutter/Ist/MaritimSundhed/Resumeer/2_Administrativt%20papirarbejde.ashx

Nul nøl for netværk og nyheder i Nyborg

Et tilmeldingstal som allerede snerper hen ad de 200 fortæller om høje konferenceforventninger blandt deltagere og en konference med fluepapirseffekt på trods af økonomisk trængte tider. Programmet er sprængfyldt med nyheder, netværk og debat i Nyborg den 27.-28. august 2009

af kommunikationsmedarbejder Lisbeth Englund Nissen, Søfartens Arbejds miljøråd

Nok ses krisen på dagsordenen, men ikke på interessen for årets MSSM-konference. At samfundet og dermed også søfartsbranchen er ramt af økonomisk krise, har sat sit spor på konferenceplanlægningen, hvor bl.a. forventninger til deltagerantal er justeret. Men indtil nu lader det til, at deltagerne troligt bakker op om konferencen og prioriterer at deltage på trods af, at sparekniven bliver svunget over mange virksomheders budgetter og truer med at hugge ind i de poster, der handler om kurser og konferencedeltagelse.

– Sidste år havde vi et forrygende deltagerantal på mere end 300, og konferencen var i det hele taget en meget stor succes. At krisen præger dette års konference, er helt naturligt, men vi fornemmer heldigvis, at det kun bliver i form af debatener og oplæg om krisens påvirkning af erhvervet, og at krisen ikke giver udslag i en dalende interesse for konferencen. I mine øjne ville det i hvert fald være ærgerligt at spare denne enestående mulighed for at få indblik i nye værktøjer, networking, opdatering af viden og inspiration til forretningsudvikling væk, fortæller Connie S. Gehrt, sekretariatschef i Søfartens Arbejds miljøråd, som er en af de tre arrangører.

”Sidste år havde vi et forrygende deltagerantal på mere end 300, og konferencen var i det hele taget en meget stor succes”

PROGRAM MED FORLIS OG FREMTID

Igen i år er det aktuelle emner inden for Maritim Sikkerhed, Sundhed og Miljø, der er på programmet, og allerede aftenen forud for den egentlige konferenceåbning, nemlig onsdag aften den 26. august, sætter et spændende oplæg scenen til årets konference. I lighed med de sidste par år afholdes nemlig et særligt get2gether-arrangement for de, der gerne vil ankomme aftenen før den egentlige konferenceåbning. Temaet er Skibsforlis i nyere tid, og embedslæge og forsker Henrik L. Hansen inviterer indenfor til beretninger om forulykkede skibe og skæbner og spørgsmål om årsager og konsekvenser. Hvad kan vi lære af fortidens fejl og forlis?

Konferenceprogrammet byder også på oplæg om fremtidens gode maritime arbejdsplads af fremtidsforsker Johan Peter Paludan og andre hovednavne som direktør i Søfartsstyrelsen, Andreas Nordseth, og vicedirektør i Danmarks Rederiforening, Jan Fritz Hansen. Derudover

er der en perlerække af spændende sessioner om alt fra spørgeskemaundersøgelsen om trivsel til det nyeste inden for sikkerhedskultur og meget, meget mere.

STEDET HVOR DET MARITIME DANMARK MØDES

MSSM er stedet, hvor det maritime Danmark mødes på tværs. Er du sejrende, fra rederikontoret, forsker, under uddannelse, inden for maritim industri og eller konsulent i det maritime er her meget at komme efter. Alle får udstedt et certifikat for deltagelsen.

Konferencens oplæg og diskussioner suppleres med en udstilling, hvor leverandører af udstyr og viden inden for branchen viser deres produkter og nyeste tiltag. Der har været rift om udstillerpladserne, og arrangørerne melder alt udsolgt. Som deltager kan du dog stadig nå at få plads ved at tilmelde dig på www.mssm.dk

MSSM 2009 foregår den 27.-28. august på hotel Nyborg Strand. Pris for hele konferencen er 3.950,- plus moms (for konferencedeltagelse, overnatning og mad og drikkevarer til måltiderne). Pris for get2gether er 950,- plus moms (inkl. overnatning). Tilmelding sker på www.mssm.dk.