



SAN-NYTT

Sjöfartens arbetsmiljönämnd, Gemensamt organ för Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Sveriges Fartygsbefälsförening, Sjöbefälsförbundet och SEKO Sjöfolk.

1/04

SAN-NYTT

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd
Box 404
401 26 Göteborg
Tel: 031-62 94 00
E-post: info@san-nytt.se
Hemsida: www.san-nytt.se

Ansvarig utgivare:

Pieter Sprangers, SARF
Redaktör: Anders Pålsson,
PÅ tuNET

Redaktionskommitté:

Tomas Sjöstedt, SFBF
Hans Holmquist, SBF
Göran Hansson, SEKO sjöfolk

SAN-NYTT framställs
med bidrag från Sjöfartens
Arbetsmiljöstiftelse

ETT FRISKT ARBETSLIV



Dagligdags kan vi läsa om den stigande ohälsan i arbetslivet. Larmrapporter om hur antalet långtids-sjukskrivna ökar, vad det kostar samhället och hur det påverkar vårt socialförsäkringssystem presenteras. I detta sammanhang glöms ofta konsekvenserna för den enskilda individen bort. Det innebär ju inte bara ett stort inkomstbortfall utan även ett stort personligt lidande.

Regeringen för samtal med arbetsmarknadens parter om hur vi ska komma tillrätta med ohälsan – men har vi tid och råd att vänta på de åtgärder som man kommer fram till i dessa samtal? Är det kanske

dags att fokusera på det friska istället för det sjuka i arbetslivet?

Vad är det som får oss att må bra i arbetet? Kan vi börja prata om långtidsfriska istället för långtidsjukskrivna? En förutsättning för detta är kanske att vi ser på arbetet på ett annat sätt än tidigare, som en arena för utveckling där våra erfarenheter och vår kompetens tas tillvara.

Vilka är friskfaktorerna?

Prevent – Arbetsmiljö i samverkan – Svenskt Näringsliv, LO och PTK – presenterar ett antal faktorer som främjar ett friskt arbetsliv. I de undersökningar som gjorts framkommer följande friskfaktorer:

- Humor, arbetsglädje och trivsel.
- Fungerande utrustning och bra fysisk arbetsmiljö.

- Att få utvecklas/växa i jobbet kompetensmässigt.
- Att kunna påverka sin egen arbetssituation, flexibilitet och variation i arbetet.
- Bra lön och/eller löneförmåner.
- Friskvård i arbetet.
- Tid för att hinna/kunna göra ett bra arbete.
- Att få feed-back/beröm när man gjort något bra.
- Icke-stress/rimliga arbetsförhållanden.
- Bra/tydlig arbetsledning.
- Fungerande och tydlig organisation.
- Solidaritet och gemenskap.
- Respekt och social empati.
- Tillåtande atmosfär och rakt och öppet klimat.

Forts på nästa sida

När man pratar om den ideala arbetsplatsen betonas oftast den psykosociala arbetsmiljön. Viktiga egenskaper hos chefer och arbetskamrater som lyfts fram är; glad, ödmjuk, hjälpsam och förstående.

Balans i livet

I Prevents undersökning ges också en del tips för hur vi kan hantera de krav som ställs på oss både i arbets- och privatlivet. Det handlar om att sätta ramar för vad som är möjligt och realistiskt. Att skapa balans och proportioner mellan mål, krav och resurser. Att skapa balans mellan arbete och fritid och beakta de egna önskemålen och visionerna om livskvalitet och "livets mening".

En början kan vara att:

- sätta gränser mellan fritid och arbetstid för att få tid till återhämtning
- ha modet att inte veta allt för att undvika informationsstress
- våga säga nej när man inte hinner eller orkar, då målen/kraven inte står i proportion till resurserna/tiden
- våga att inte vara ständigt och optimalt tillgänglig, vilket den nya tekniken inbjuder till
- våga ställa frågan "vad vill jag göra med resten av mitt liv" och ta fasta på det som ligger i svaret
- rannsaka gamla värderingar och skapa nya som befrämjar en god livskvalitet, ett sunt arbetsliv och ett "mänskligare samhälle" där krav och förutsättningar står i proportion till människors förutsättningar.

"Ett skratt förlänger livet"

Den fysiska arbetsmiljön lyfts inte lika ofta fram som en friskfaktor i undersökningen. Men när man nämner den är det problem som t ex förslitningar på kroppen som är besvärande. Förebyggande hälsovård och friskvård som en löneförmån anges som ett sätt att motverka och hantera dessa problem. Många företag erbjuder redan idag sina anställda detta som vi rapporterade om i SAN-Nytt 4/03.

Med friskvård menar man ofta olika former av motion. Det är naturligtvis en viktig del av begreppet men även kost, rökning och andra livsstilsfrågor hör hit.

En ofta bortglömd faktor är humorn. Visste du att:

- Ett gapskratt höjer energiförbrukningen med 75%, fördubblar hjärtfrekvensen och ökar blodets syreupptagningsförmåga.
- Skratt aktiverar kroppen. Musklerna i ansikte, armar, ben och bål stimuleras när vi skrattar. Att skratta är ett bra sätt att motionera.
- En fyraåring skrattar upp till 500 gånger per dag, vuxna omkring 15.

SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖ-ARBETE – VAD ÄR DET?

Sedan drygt ett halvår tillbaka gäller Arbetsmiljölagen även till sjöss. Det innebär att Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska anpassas till sjöförhållandena. Idag är det endast ett fåtal som är anpassade men fler ska det bli säger Ronny Fast på Sjöfartsverket.

Närmast är det ett 45-tal AFS:ar som är aktuella för implementering i Sjöfartsverkets regelverk. Tanken är att de ska sammanfattas i en föreskrift. Några av de äldre föreskrifterna kommer att revideras och ingå i den nya författningen samtidigt som en viss anpassning till EU-regler kommer att göras. När detta arbete blir klart vågar Ronny Fast inte säga men arbetet pågår för närvarande.

En av de föreskrifter som kommer att ingå är föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Vad det kommer att innebära konkret för sjöfarten är svårt att säga. Men skillnaderna är kanske inte så stora, i alla fall inte för de rederier, som redan idag arbetar efter ISM-koden. De grundläggande reglerna i författningen bygger på att arbetsgivaren ansvarar för att en arbetsmiljöpolicy utarbetas och rutiner för arbetsmiljöarbetet utvecklas. Arbetsgivaren ska regelbundet bedöma riskerna och prioritera de som kommit fram i denna undersökning. I detta sammanhang är det viktigt att man bestämmer vem som ska se till att bristerna åtgärdas och vem som har till uppgift att följa upp att de avhjälpas.

Vissa brister kanske är så allvarliga att de måste avhjälpas direkt – en tidsplan för förbättringarna ska därför alltid göras. Ett bra system för olycksfalls- och tillbudsrapportering är en annan viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Där kan INSJÖ-systemet (som vi tidigare har berättat om i SAN-Nytt) utgöra en bra grund.

Det hjälper naturligtvis inte bara att rapportera tillbuden utan de måste också följas upp med handlingsplaner. Handlingsplaner ska även utarbetas för de brister, olycksrisker och andra olägenheter som inte kan åtgärdas omedelbart.

Allt arbetsmiljöarbete ska naturligtvis dokumenteras och årligen följas upp. Det är endast det som påverkar det framtida arbetsmiljöarbetet. Det som åtgärdas direkt i det dagliga arbetet ingår inte i dokumentationskraven. Kraven är också mindre på fartyg med färre anställda än 10. Följer man bara de här grundläggande reglerna så har man uppfyllt Inspektionens och författningens villkor säger Ronny Fast.

De psykosociala frågorna viktiga

För den som vill arbeta seriöst med att förbättra arbetsmiljön räcker det inte enbart med att åtgärda tydliga och uppenbara risker och missförhållanden. Lika viktiga som de fysiska och kemiska arbetsmiljöfaktorerna är de psykiska och sociala arbetsmiljöförhållandena ombord på arbetsplatsen. Det kan till exempel röra frågor som:

- hur fungerar arbetsorganisationen och arbetsledningen?
- hur är arbetstempot – är arbetet stressigt?
- vilka möjligheter till inflytande finns?
- förekommer det mobbning etc?

Utbildning en förutsättning

Införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete inom sjöfarten ställer krav på utbildning säger SAN:s ordförande Pieter Sprangers (SARF). Nivån har höjts, vilket ställer nya krav på arbetsledande befäl. SAN har påbörjat ett projekt med utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete. Information om arbetsmiljö finns som alltid på SAN:s hemsida, www.san-nytt.se.

SEKO-Sjöfolk erbjuder också sina medlemmar utbildning berättar Göran Hansson som förutspår ett stort utbildningsbehov. Kravet på att utveckla en handlingsplan för arbetsmiljön finns sedan 1995 inskrivet i Arbetsmiljöverket mellan parterna.

Idag är det svårt att hitta ett rederi som har dokumenterat och följt upp sitt arbetsmiljöarbete i enlighet med avtalet och det som föreskriften anger. Med ett genomtänkt och strukturerat arbete förbättras inte enbart den fysiska och psykiska arbetsmiljön utan det finns även pengar att tjäna på detta bl a i form av minskad sjukfrånvaro. Det ska vara lika naturligt att avsätta pengar för arbetsmiljön som till ombyggnader, tekniska förändringar och nybyggnationer, säger Göran Hansson.

Besök SAN:s nya hemsida på www.san-nytt.se



Inspektionen distribuerar angelägna meddelanden och budskap varvat med erfarenhetsberikande händelser som andra råkat ut för. Syftet är att delge branschens aktörer på alla nivåer ökad kunskap och säkerhetsmedvetande. Ett sätt att ytterligare sprida information inom branschen är att ta upp relevanta händelser i fartygens skyddskommittéer. Initiativtagare och ansvarig för utskicket är Utredningsenheten vid Sjöfartsinspektionen. Synpunkter, åsikter och förslag emottages tack-samt på telefon 011-19 12 73 eller epost (inspektion@sjofartsverket.se). Texten kan hämtas på Sjöfartsverkets hemsida: www.sjofartsverket.se – Sjöfartsinspektionen (under rubriken Fartygsolycksutredningar).

Olycka med vattentät dörr utredd

Den tragiska olyckan då en reparatör förolyckades när en vattentät dörr (VT-dörr) stängdes under en övning har utretts av Statens Haverikommission. Utredningen visar att dörren ifråga stängdes på bara 7 sekunder. Dessutom aktiverades varningsklockan och -ljuset vid manuell stängning på plats och fortsatte att vara aktiverade om man inte öppnade dörren helt. Det betyder att man på plats inte rimligen kunde vara medveten om stängningsfunktionen på bryggan var aktiverad eller om inte dörren öppnades helt. Något särskilt larm för fjärraktivering behövs nämligen inte, utan det är detsamma oavsett varifrån dörren manövreras.

Utredningen drar slutsatsen att reparatören inte öppnade dörren helt då han skulle passera. Troligen var han inte medveten om att fjärrstängningen från bryggan var aktiverad. Detta gav honom bara någon sekunds frist att passera dörren innan han riskerade att bli klämd. Han passerade dessutom med ryggen mot den rörliga delen av dörren, vilket gjorde att han inte kunde se den.

Utredningen visar att fartyget ifråga uppfyller de krav på anordningarna som reglerna föreskriver. Kraven har emellertid ändrats och är något annorlunda för nyare fartyg. Det finns anledning att vidarebefordra bland andra följande rekommendationer (2-4 är obligatoriska enbart för passagerarfartyg byggda efter 1992):

1. Fjärrmanövreringen av VT-dörrar ska bara användas i nödläge och vid test. Vid test ska säkerheten säkras, till exempel genom personbevakning av dörrarna.

2. Varningssignaler bör vara utformade så att de aktiveras innan dörren sätts i rörelse vid fjärrmanövrering. (Enligt SOLAS II-1 regel 15 7.1.6: 5-10 sek.)
3. Varningssignalen bör vara igång hela tiden då fjärrmanövreringen är aktiverad men annars bara då dörren är i rörelse. (Se hänvisning ovan.)
4. Stängningstiden bör vara minst 20 och högst 40 sek. (SOLAS II-1 regel 15 7.1.7.)
5. Besättningen ska vara införstådd med rutinerna för VT-dörrarna. Dessa rutiner ska inkludera att man enbart ska passera dörrarna då de är i helt öppet läge.

Avsteg från ISM-rutiner orsakade grundstötning

Ett torrlastfartyg på väg från kaj backades ut i hamnbassängen för att vända. Ombord fanns lots och man hade även hjälp av bogserbåt. Fartyget kom att få för hög fart, bl a eftersom befälhavaren en kort stund slog back utan att varsko lotsen. Då fartyget skulle stoppas visade det sig att det var för sent. Fartyget kom således att grundstöta mot den motsatta stranden.

Orsaken bedöms vara avsteg från ISM-koden i och med att planering av avgången inte gjordes, att befälhavaren gjorde en backmanöver utan att informera lotsen och att ombordbefälet inte förstod vad som sades mellan lotsen och bogserbåten.

Bidragande var bl a att styrmannen på poopen inte gjorde bryggan uppmärksam på att det gick för fort.

"Tom" gasflaska farlig

Vid hantering av "tomma" halon-gasflaskor ombord kom en av flaskorna att tappas. Eftersom det inte fanns någon skyddshuv på flaskan, skadades ventilhuvudet och drivgas (nitrogen) började läcka under stort tryck. Flaskan började rotera snabbt och tre besättningsmedlemmar skadades.

De tre fördes till sjukhus, där en av dem avled av skadorna.

Även en tryckgasflaska som inte innehåller ett giftigt eller brandfarligt ämne är att betrakta som farlig eftersom det fortfarande kan finnas en stor mängd gas eller drivgas under stort tryck kvar i den. Drivgasen i sig är inte farlig, men det stora trycket kan alltså ställa till med stora skador om flaskan skadas på något sätt. För att förhindra skador på ventilen används skyddshuv.

I samband med detta kan också näm-

nas den speciella risk som gäller acetylen-flaskor. Utsätts en sådan för en kraftig stöt eller ett kraftigt slag kan en kemisk process påbörjas som så småningom kan resultera i att flaskan exploderar. Ett tecken på att en sådan process påbörjats är att flaskan blir varm. Processen kan förhindras genom att flaskan kyls ned. Har man inga möjligheter att effektivt kyla en sådan flaska som börjar bli varm, kan man i värsta fall helt enkelt slänga den på utsidan.

Utredningsenheten rekommenderar att tryckflaskor vid förflyttning alltid ska behandlas som om de är fulla och alltid med påskruvad skyddshuv.

Kranförare dömd till böter

En kranförare skulle lyfta två montörer som skulle utföra ett monteringsarbete på några meters höjd. Till mobilkranen fanns ingen krankorg med, så man lånade en arbetskorg till en truck. Korgen stropades och lyftes i kranen.

Plötsligt slog korgen runt och montörerna föll ned varvid den ene skadades.

Tingsrätten, som prövade fallet, ansåg att kranföraren gjort ett medvetet risktagande av allvarligt slag. Han dömdes därför till böter och skadestånd.

Gällande föreskrifter säger att kran och korg ska besiktigas tillsammans var 12:e månad för att få användas till personlyft.

Överdriven däckslast

Ett fartyg passerande Stockholms skärgård befanns vara synnerligen väl lastat, dock inte vällastat. Det behöver inte kommenteras ytterligare att man inte kan förvänta sig att fartyg lastade på detta sätt följer väjningsreglerna, om inte annat eftersom det inte syns något från bryggan. Aktuella regler säger bl a att för om tvärs får blinda sektorer inte vara mer än maximalt 20° tillsammans. Med blind sektor menas om vattenytan skymms bortom 500 m eller två fartyglängder (det minsta av måtten), sett från manöverpositionen.

Reglerna kan utförligare läsas i SOLAS kapitel V:22.



DISKRIMINERING I ARBETSLIVET

Många människor känner sig diskriminerade i sitt arbete. Skälen till detta kan vara bl a etnisk tillhörighet, något funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller kön. Trots att många känner sig diskriminerade är det ytterst få som anmäler diskrimineringen – endast 4% enligt beräkningar – ett högt mörkertal med andra ord. Mycket tyder emellertid på att en förändring är på gång. Sedan 1999 är ökningen 64% – ifjol anmäldes 14% fler än året innan enligt siffror från DO (Diskrimineringsombudsmannen).

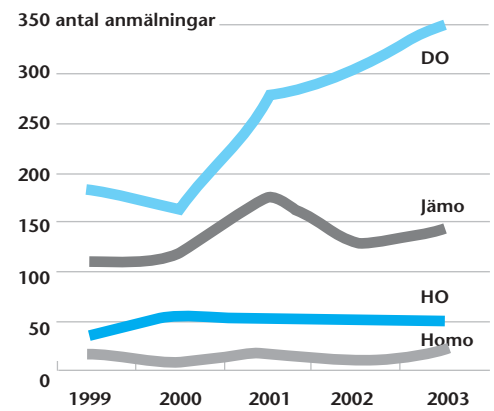
De flesta anmälningarna rör etnisk diskriminering. Då gäller det oftast diskriminering i anställningsförhållandena. Det kan t ex handla om att en person inte blir kallad till intervju eller inte får ett arbete trots överlägsna meriter.

Enligt lagen om aktiva åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet ska alla arbetsgivare planmässigt, målinriktat och

aktivt förebygga etniska trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Men av de 400 företag inom en rad olika branscher som DO granskat, är det bara sju företag som blivit godkända. Detta trots att skyldigheten gäller sedan fyra år tillbaka.

Även hos ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (Homo) har anmälningarna fördubblats. Något som bl a kan förklaras av att allt fler känner till myndighetens verksamhet samtidigt som allt fler är öppna med sin sexuella läggning, vilket i sin tur kan leda till diskriminering.

Diskriminering pga kön är fortfarande en vanlig förekomst i arbetslivet. Det är inte bara vid anställningar som anmälningar inkommit till Jämställdhetsombudsmannen (Jämo). Här handlar det ofta om diskriminering i samband med graviditeter och föräldraskap.



Siffrorna visar antalet anmälningar om diskriminering i arbetslivet hos de fyra ombudsmännen 1999–2003.

Diskriminering innebär särbehandling. Det kan förklaras som att lika fall behandlas olika utan saklig motivering.

Jämo – Jämställdhetsombudsmannen. Inrättades 1980. Arbetar mot diskriminering som har samband med kön och som inträffar i arbetslivet eller i högskolan.

DO – Ombudsmannen mot etnisk diskriminering. Inrättades 1986. Arbetar mot orättvis eller kränkande behandling på grund av ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.

Homo – Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Inrättades 1999. Med sexuell läggning avses homo-, bi- eller heterosexuallitet.

HO – Handikappombudsmannen. Inrättades 1994. Arbetar mot orättvis eller kränkande behandling på grund av funktionshinder.

INTRODUCTION OF NEW EMPLOYEES

How you are received at your workplace when starting a new job is often decisive regarding your future work effort, ease and enjoyment of work. Silja Line has made a point of this. A three-day introduction is one of the cornerstones in this venture.

A ship is in many aspects a rather different workplace where you both live and work for a longer time-period. It is therefore important to know the rules and regulations, both the written and unwritten ones. In the first introduction, the different policies of the company are gone through from a checklist, such as policies regarding the working environment, safety, fire, first aid, alcohol and

drugs etc. participating in this introduction are the personnel purser, the head of the department, the matron and the chief officer. A visit to the nurse is also included, says Ulf Samuelsson, Marine Manager. The checklist is then signed by the new employee and sent to the personnel department, making certain the routines are followed. After this the introduction regarding the daily work follows when questions and thoughts may be answered directly at the workplace.

3-day course

Within one month an additional three-day course must be participated in during which a deeper study of the work regarding environment and safety is made.

These questions are seen as an integrated part of the work on board, taking a comprehensive view, says Ulf Samuelsson.

A large part of the training and information today is done via computer – Computer Based Training (CBT). This has resulted in a high computer maturity on board which in itself makes a development of the system of introduction possible.

On every ship there is also a safety committee actively working with the working environment issues. This is a conscious ambition on the part of the shipping company. It is the hope of Ulf Samuelsson that more people will be able to participate in the working environment training offered. Perhaps this is a task for SAN.