



SAN NYTT

Om arbetsmiljö och säkerhet inom sjöfart.

ÅRGÅNG 34 3/10

TEMA: LEDARSKAP

Önskas: flexibelt ledarskap	1	Redaktionen har ordet	4
Avvaktar beslut om riskfyllt trossarbete	2	Sjöfartsavdelningen informerar	5
Avhandling om ledarskap: "Viktigt med förtroende och tillit"	3	English summary	6
Utblick	4	Profilen: Laila Danielsson	7
		I korthet	8

Önskas: flexibelt ledarskap

Att bra chefer är viktigt för såväl trivsel som arbete ombord håller många med om. Men vad är egentligen bra ledarskap, hur vill man att chefen ska vara och hur ser befälen själva på sina uppgifter? I somras besökte San-nytt bulkfartyget Östanvik för att prata om ledarskap. Fartyget har elva man i besättningen, sex svenskar och resten filippiner.

Mika Jokinen, matros

Mika har jobbat till sjöss sedan 1994. Han hamnade i branschen av en slump, trivdes och blev kvar. Överstyrman är hans närmaste chef och att ha en bra relation till honom är a och o, säger Mika.

– Det som framför allt underlättar mitt arbete är att det finns grejer på plats när man ska göra jobb. En bra överstyrman lyssnar och gör beställningar i god tid så att man får det man behöver. Men allt hänger förstås inte på befälen, det gäller att rederiet skickar ut det båten beställer också.

Arbetsordningen på Östanvik präglas till stor del av litenheten. Här arbetar man nära varandra och försöker lösa uppgifter så smidigt som möjligt, utan att låta formaliteter krångla till det.

– Vi är väldigt flexibla. Ska vi göra något måste vi inte gå via överstyrman utan kan ta saker och ting direkt med dem det gäller, exempelvis maskin.

Kommunikationen ombord tycker Mika fungerar bra. De gemensamma vakterna gör att de lär känna varandra bättre vilket underlättar i jobbet.

– När man sitter på bryggan på kvällarna och pratar om all bråte där hemma



Svenskflaggade Östanvik transporterar cement från Slite på Gotland.



Mika Jokinen.

får man reda på en hel del om varandra. Jag tror att man har lättare att diskutera med cheferna här än på många landjobb där man inte träffas på samma sätt.

Björn Forsby, befälhavare

Björn har jobbat till sjöss sedan 1985 och har arbetat på fartyg inom olika segment. Han upplever att ledarstilen skiljer sig en del beroende på fartygstyp.

– På färjor med stora besättningar har skepparen större distans till besättningen. Här arbetar vi nära varandra i team.

Björn anser att en av hans viktigaste uppgifter är att bidra till en bra stämning och se till att folk trivs. Vardagen på Östanvik består till stor del av att jobba och sova, men Björn försöker bryta



Björn Forsby.

rutinerna och göra något extra när tillfälle ges. Han vet att det uppskattas och märker hur det lättar upp samvaron.

– Har vi överliggare en lördag kan vi ordna en pingis-turnering eller

karaokekväll, det blir inte jätteofta men det händer. Det märks direkt när vi gjort något sådant och folk får något annat än jobbet att prata om. För våra filippinare som är ombord ett halvår i sträck är det extra viktigt att göra lite roliga saker ibland. Man märker när de blir låga och då får man försöka muntra upp dem.

Men, säger Björn, det är också viktigt att de som nyanställs passar in med övriga besättningen, är kompetenta och fungerar socialt.

– Vår före ägare bestämde vilka som



Lars Stenström.



Ines Roy.



Sten Wahlin.

skulle anställas med hjälp av managementbolaget samtidigt som vi fick säga vår åsikt. Det var ett bra system.

Att föregå med gott exempel är något Björn säger att han vinnlägger sig om liksom att visa ödmjukhet och respekt. Han vet att hans eget agerande påverkar de andra ombord.

– Skulle man brusa upp någon gång får man krypa till korset sedan och förklara att man hade en dålig dag.

Lars Stenström, kock

Lars har varit till sjöss sedan 1964, de första tre åren som mässkalle och därefter som kock. Befälhavaren är hans närmaste chef och han är klar över hur han tycker att en bra sådan ska vara.

– Det är en som inte lägger sig i och låter mig sköta mitt. Ju mer frihet man har desto bättre.

Under sina många år till sjöss har han sett hur attityder och ledarstil förändrats. Cheferna ombord har framför allt blivit mer tillgängliga.

– Förr såg man aldrig skepparen och man pratade inte så mycket med befälen över huvud taget, inte som kock i alla fall. Idag är det skillnad. Här har vi dessutom gemensam mäss och det är bra. Man umgås bättre om man äter ihop, det blir inte lika uppdelat då.

Ines Roy, motorman

Ines bor i Manilla på Filippinerna och har jobbat till sjöss sedan 1994. Han brukar vara ombord ett halvår för att sedan vara hemma ett par månader innan det är dags att åka ut igen. Ines tycker att en bra ledare är någon som föregår med gott exempel.

– Befäl ska inte vara för strikta. De ska vara vänliga, lätta att prata med och vara goda förebilder. En dålig ledare är en sådan som inför regler som han själv inte följer.

Ines har jobbat under olika europeiska flaggor. Med tiden har han börjat förstå sig på det västerländska ledarskapet men han säger att han fortfarande reagerar på de stora kulturskillnaderna.

– Europeiska befäl kan säga sådant som "What the hell" eller "What the fuck". Första gången jag hörde det kän-

des det konstigt, vi är inte vana vid att man använder fula ord på det sättet. Nu förstår man att det inte är illa ment, även om det inte låter särskilt trevligt.

Ines föredrar att arbeta i grupp och jobbar så gott som alltid ihop med förste fartygsingenjören. Och det trivs han med.

– Två huvuden tänker bättre än ett, och jag arbetar aldrig ensam.

Sten Wahlin, överstyrman

Sten tog sjökaptensexamen år 2000 och har arbetat på Slitefartygen sedan dess. Han hade ingen chefserfarenhet innan han blev sjöbefäl, men säger att besättningen är så självgående att det inte varit några problem att axla ledarrollen.

– Jag tror att chefskapet är tuffare på utebåtar och färjor med större besättningar. Här går mycket på rutin och man behöver inte be folk att göra det de ska. Det är snarare de som kommer till mig och talar om vad de tänker göra.

Konflikter ombord är sällsynta, säger Sten, men när något händer är det viktigt att ta tag i det innan det växer till något större.

– Är det mindre grejer är det bäst att låta dem det gäller lösa det själva. Men går det för långt måste man rycka in, det får inte gå ut över jobbet. Att folk inte kommer överens är ovanligt, men när det händer märks det väldigt tydligt på en sådan här liten båt.

En annan aspekt som hänger samman med att vara en liten besättning är risken att människor kommer varandra för nära. Om distansen minskar och gränserna mellan yrkesrollerna luckras upp, kan det bli besvärligt när det uppstår situationer som kräver tydlig ledning.

– Jag har sett sådant hända. För egen del har jag inga problem med det. Jag är inte en sådan som söker sociala kontakter på fritiden och sitter sällan och ser på film eller babblar i dagrummet på frivakterna. Men jag har ett bra förhållande till besättningen, jag är inte den som står och skriker och kör med pekpinnar. Jag tror att folk trivs och gör ett bättre jobb om de får ta eget ansvar.

Linda Sundgren

Avvaktar beslut om riskfyllt trossarbete

En matros bröt båda fötterna när han hoppade iland för att ta emot tross vid ankomst. Transportstyrelsen ser allvarligt på händelsen men avvaktar beslut om eventuella åtgärder tills utredningen är klar.

I förra numret av San-nytt varnade Transportstyrelsens arbetsmiljöhandläggare, Mikael Andersson, för att låta folk hoppa iland för att ta emot tross istället för att anlita båtman. Risken för olyckor och allvarliga skador vid en sådan manöver är stor, menar han. I juli inträffade en olycka på Vargön shippings Tinto i samband med ankomst till Falkenberg. Fartyget anlände strax före två på natten. Båtman var inte beställd varför kockmatrosen hoppade iland för att ta emot förtöjningstrossen. Lejdare fanns men eftersom det var svårt att bedöma avståndet till kaj, valde matrosen att inte använda den. Enligt olycksrapporten landade mannen fel på kajen. Han bröt bägge hälbenen och fick föras till sjukhus omgående. Vargön shippings DP (designated person), Fredrik Ahlman, säger att rederiets fartyg som regel anlitar båtman. Det är dock inget krav.

Befälhavaren avgör

– Det är upp till befälhavaren att avgöra om båtman behövs, men är man det minsta osäker ska man ta hjälp. Det handlar inte om några stora pengar så det är ingen kostnadsfråga.

Fredrik Ahlman säger att rederiet avvaktar Transportstyrelsens rapport innan de vidtar eventuella åtgärder. Men han utesluter inte ett obligatoriskt krav på båtman.

– Efter det som inträffat får vi kanske överväga att skriva in det här i ISM:en, vi vill självklart inte riskera att någon kommer till skada.

På Transportstyrelsen är man mycket kritisk till att låta folk hoppa iland i samband med ankomst.

– Det här är mycket allvarligt, säger arbetsmiljöhandläggare Tove Jangland.

Linda Sundgren



FOTO: CHRISTER CARLQUIST

Matros bröt fötterna när han hoppade i land från Tinto.

Avhandling om ledarskap: "Viktigt med förtroende och tillit"

– Bra ledarskap handlar väldigt mycket om människosyn. Att visa att man har förtroende för folk och litar på att de är kapabla och ansvarstagande.

Det säger forskare Richard Berglund som skrivit en avhandling om engagemang inom yrkeslivet.



Richard Berglund.

Ibland sätts likhetstecken mellan engagerade medarbetare och framgång. Åtminstone torde motsatsen - framgång utan engagemang - vara svåruppnått. De här antagandena avspeglar sig

också i retoriken där det ofta talas om att "personalen är vår viktigaste resurs". När Richard Berglund vid branschforskningsinstitutet Swerea IVF googlade på just den frasen fick han 34 000 träffar. Men det räcker inte med att bara säga det, påpekar han. Som chef måste man också visa i praktiken hur betydelsefulla medarbetarna är för att de ska bli intresserade av arbetet.

– Vill man ha engagerad personal måste man visa i handling att man tycker att de är viktiga. Titta folk i ögonen, lyssna till

dem och behandla alla med samma respekt och värde, säger Richard Berglund.

I sin avhandling har han kartlagt faktorer som bidrar till att öka medarbetarens engagemang. En viktig komponent är förtroende. Personalen behöver känna att chefen litar på deras kompetens och förmåga.

"– Vill man ha engagerad personal måste man visa i handling att man tycker att de är viktiga. Titta folk i ögonen, lyssna till dem och behandla alla med samma respekt och värde"

– Man måste våga låta personalen ta ansvar och visa att man tror på dem.

Men för ett framgångsrikt ledarskap är det minst lika viktigt för chefen att ha medarbetarnas förtroende. Det är dock något som sällan kommer per automatik.

– Man måste bjuda på sig själv och visa att man är värd förtroendet. Det krävs långsiktighet och uthållighet för att nå dit. Det är alltför vanligt med kampanjer för att få personalen med sig, men den metoden tror jag inte på. Här finns inga genvägar, säger Richard Berglund.

Trovärdighet en framgångsfaktor

Förtroende hänger också nära samman med trovärdighet, som enligt avhand-

Tio faktorer som påverkar medarbetarnas engagemang

- Vision och strategi
- Tillit till människor
- Ledningens aktiva medverkan
- Långsiktigt tänkande
- Individuell anpassning
- Ansvar och befogenheter i arbetslagen
- Möjlighet att påverka
- Lärande
- Del av vinsten

lingen är en annan framgångsfaktor. En chef som vill framstå som trovärdig måste vara konsekvent i sina beslut och föregå med gott exempel.

– Man måste visa att man menar det man säger och att medarbetarna kan lita på en. Var öppen och ärlig med både dina ambitioner och din osäkerhet. Blir du tvungen att ändra ett beslut måste du stå för det och kunna argumentera för förändringen, säger Richard Berglund.

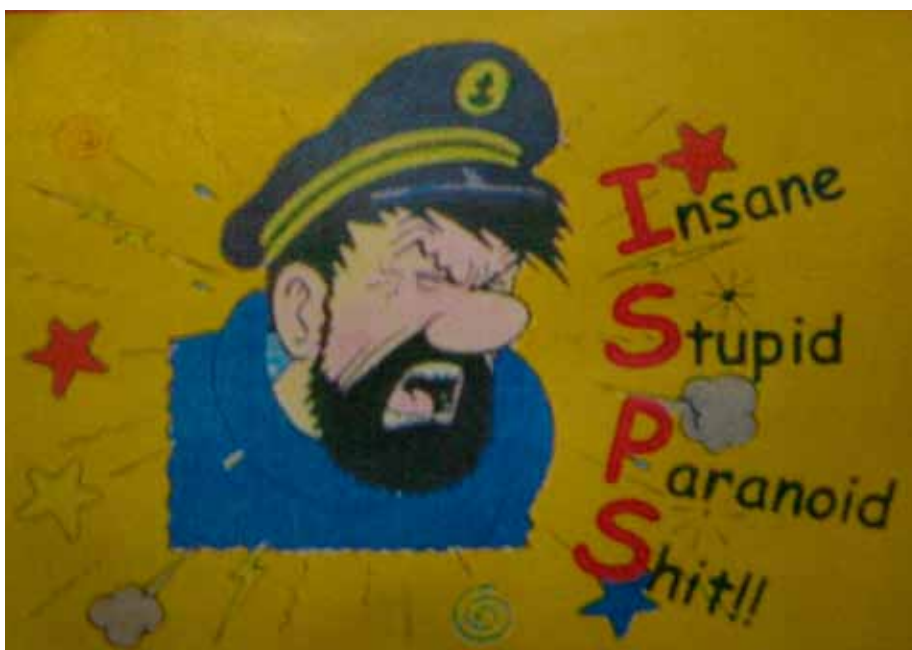
En annan betydelsefull faktor som Richard Berglund pekar ut är högsta ledningens närvaro ute på arbetsplatserna. Han konstaterar att det ofta är ett mycket stort avstånd mellan företagsledning och personalen, vilket kan leda till en vi-och-dom-känsla.

– Men det här kan man ändra på genom att cheferna åker ut i verksamheten och möter medarbetarna. Då visar man att man tror på det man vill åstadkomma och att man tycker att verksamheten och personal är viktig. Om medarbetarna inte känner ledningens stöd är det svårt för dem att hitta sitt eget engagemang.

Tillåtande klimat

En annan viktig ingrediens i ett framgångsrikt ledarskap är att bemöta medarbetare på ett bra sätt. Att ha ett tillåtande klimat där folk vågar säga vad de tycker inverkar på engagemanget.

– Alla synpunkter från personalen är positiva, även kritik. Det visar att folk är engagerade vilket alltid är bra. Passivitet är den värsta skurken i det här sammanhanget.



Som befäl är det viktigt att tänka på hur man pratar med besättningen, säger Richard Berglund.

Linda Sundgren

Oenighet kring vilotiden när STCW klubbades

Diplomatkonferensen i Manilla under midsommarveckan klubbade den 25 juni igenom en reviderad upplaga av STCW (standards of training, certification and watchkeeping for seafarers 1978, as amended in 1995 and 1997). Redan 2006 tog IMO beslut om att revidera STCW och efter ett antal möten, arbetsgrupper och korrespondensgrupper har nu slutresultatet kommit. En hel del arbete har lagts ner på att harmonisera reglerna med International labour organisations (ILO) så kallade superkonvention från 2006. Den nya STCW konventionen och koden börjar gälla första januari 2012 och kommer att ha fått fullt genomslag första januari 2017. Certifikaten gäller i fem år och vid förnyelse kommer de successivt att bytas ut. En standard för friskintyg har tagits fram och här har man kommit överens om max två års giltighetstid samt ytterligare en tremånadsperiod för att förnya intyget.

Kapitel II som handlar om däckavdelningen har justerats avseende tekniska framsteg, bland annat har ARPA och ECDIS fått en mer framträdande roll liksom ledarskap, managementfrågor och teamwork. Vidare kommer begreppet able seafarer inom både däck och maskin att komma in i konventionen. Det innebär att såväl kompetenskrav som behörigheter kommer att gälla för matrosar och motormän.

Två nya kompetenskrav

Kapitel III har fått ytterligare två nya kompetenskrav, det är elektrotekniska kompetenser, en på operationell nivå och en på supportnivå. Vi talar här om ETO (electro technical officer) alltså befattningen elektroingenjör/elsingenjör/eltekniker samt fartygselektrikern som nu får riktiga kompetenskrav och följaktligen behörigheter. Tabellerna med kompetenskrav har omarbetats för allt maskinbefäl och i guiden i B-delen

har arbete med högspänning, dvs över 1000V, tillkommit.

I Kapitel V har det gjorts ganska stora förändringar, speciellt avseende tankerutbildning. Det finns nu två utbildningsnivåer, grund och fördjupad, inom tank, kem och gas. På passagerarsidan har crowd and crisis inklusive beteendebildning införts. Certifikaten inom dessa områden är giltiga i fem år. Även B-delen har fått guiderna noggrannare utformade och innefattar numera även DP, ankarhantering och navigering i polarområdena.

Kapitel VI inkluderar nu basic training och räddningsfarkoster liksom ett nytt stycke om ship security officer och security training.

Alkoholgräns

Kapitel VIII har fått in alkoholgränser, max 0,5 promille eller 0,25 mg/liter i utandningsluften, dock lägre om den nationella lagstiftningen eller företagspolicyn så föreskriver. Vilotidsreglerna fick till slut en kompromisstext där huvudregeln skall vara minst 77 timmars vila per vecka. Undantagsreglerna tillåter dock minst 70 timmars vila under max två veckor i följd. Även vilotiden per dygn kan delas upp i max tre perioder, varav den ena skall vara minst sex timmar.

Med tanke på utgångspunkterna för revideringen, att inga nedgraderingar av utbildningar eller säkerhetskrav skulle förekomma, anser företrädarna för de sjöanställda att man inte nått ända fram på vissa områden. Detta gäller framförallt vilotidsreglerna som diskuterades ända fram till dess att klubban slogs i bordet.

Mikael Huss/
Sjöbefälsförbundet



Ledarskap ombord – en utmaning med många inblandade

Att arbeta med ledarskap ombord på ett passagerarfartyg skiljer sig mot att arbeta med ledarskap på landkontoret. Varje dag har vi på kontoret samma chef som dyker upp och utövar sitt ledarskap, på sitt speciella sätt. Bland befälen ombord har vi tre personer som delar på varje tjänst för att få ihop avlösningssystemen. Dessa skall utföra ledarskapet någorlunda likartat, så att målet blir tydligt. Givetvis finns det utrymme för individuellt och nyanserat ledarskap, men det är viktigt att vägen mot målet går åt samma håll. Det hela underlättas inte alltid av att det är minst två besättningsmän (på grund av vaktsystemen) på samma tjänst som skall vara mottagare av ledarskapet.



Att vi som individer uppfattar samma ledarskap olika är inte heller ovanligt. Det gäller att ha en tät kommunikation med sina kolleger och regelbundna avstämningar för

att ledarskapet skall bli tydligt och enhetligt för mottagarna. Krav från rederiledningen skall inte sällan jämkas ihop med kraven från medarbetarna. Utövarna av ledarskapet ombord skall också kunna leva med och stå för sitt ledarskap 24 timmar om dygnet samtidigt som den sociala gemenskapen skall fungera för utövaren.

Gynnsamt i goda tider

Det är alltid gynnsammare att bedriva ledarskap i goda tider. När tiderna försämras finns risken att ledarskapet övergår mer mot att peka-med-hela-handen-metoden.

Att arbeta med ledarskap ombord kan vara en utmaning, som långt ifrån alla är bekväma med.

När man utbildar sig till sjöbefäl är det inte bara det nautiska eller tekniska som skall utövas i yrkesrollen utan även ledarskapet kommer att ta en stor del av det yrkesverksamma livet.

Därför hoppas jag att sjöbefälsskolorna kommer att satsa mer på ledarskapsutbildningar så att våra kommande befäl är så bra rustade som möjligt för framtiden.

Anette Wugk
personalavdelningen,
TT-Line

”Förr jobbade jag nio månader i streck, nu blir det mellan sex och sju månader. Det är bättre för hjärnan men sämre för ekonomin.”

Ines Roy, Filippinsk motorman om arbetstiderna till sjöss.

~ SJÖFARTSAVDELNINGEN INFORMERAR ~

Transportstyrelsens Sjöfartsavdelning sprider information om angelägna händelser och för ut viktiga budskap i branschen. Syftet är att öka kunskapen och säkerhetsmedvetandet hos sjöfartens aktörer. Texten kan hämtas på www.transportstyrelsen.se. Den kan också läsas på engelska på www.san-nytt.se.

Gjutning av ändbeslag till vajer

Vid inspektion av ett rörligt hängdäck ombord på ett roro-fartyg upptäcktes att vajeränden hade börjat krypa ut ur det gjutna ändbeslaget (closed spelter socket). Beslaget var av det slag man gjuter med en epoxyblandning, och anledningen till att vajern börjat lossa kan ha varit att gjutningen gjorts då massan haft fel temperatur eller att man vid tillverkningen inte rengjort vajern tillräckligt.

Vid gjutning är det även noga att man ser till att alla vajertrådar och kardeler är helt inneslutna i gjutningen, det vill säga att ingen tråd får sticka ut (eftersom fukt då kan tränga in). Det är avgörande för resultatet att man följer instruktionerna för gjutningen, som inkluderar anvisningar om viss temperatur vid arbetet.

SFu



Vajer börjat krypa ut ur ändbeslag (närbild).

Bankeffekt bidrog till kollision

Ett passagerarfartyg var på väg i en kanal och fortsatte sin färd efter en slussning. Längre fram låg en gästhamn. Bortom gästhamnen fanns ett gammalt brofäste där kanalen smalnade av till omkring 14 meter. Då man lämnat slussen upptäckte



Illustration av bankeffekt i vid framfart i en trång farled. Plustecknen visar övertrycket och minustecknen undertrycket som bildas. Pilarna visar krafterna i sidled som på verkar fartyget.

besättningen att en segelbåt låg förtöjd vid brofästet. Man sänkte farten och höll något till styrbord i kanalen för att gå klart segelbåten.

Vid brofästet girade fartyget plötsligt till babord på grund av bankeffekten. Besättningen lyckades inte häva giren utan kolliderade med segelbåten som trycktes ihop och fick skrovskador i form sprickor och hål som i sin tur medförde en omfattande vatteninträngning. På passagerarfartyget skadades taken ovanför bryggvingen. Efter kollisionen fortsatte passagerarfartyget tills man kunde förtöja varefter besättningen begav sig tillbaka till olycksplatsen tillsammans med slussvakten.

Sjöräddningen varskoddes först någon timma efter händelsen. Utredningen visar att de orsaker och faktorer som ledde till olyckan var att segelbåten var förtöjd så att den hindrade säker passage. Besättningen på passagerarfartyget observerade inte segelbåten förrän man var ute ur slussen. Man hade i praktiken då inte möjlighet att stoppa utan att riskera grundkänning. Segelbåten var förtöjd på en plats där det inte var tillåtet. Trots detta hade inte kanalpersonalen reagerat förutom att de lappat båten.

Utredningen konstaterar också att det tog riskabelt lång tid att larma och räddningstjänsten kom därför inte till platsen förrän gott och väl en timme efter händelsen. I detta fall spelade det ingen roll eftersom segelbåten var obemannad. Det fanns också brister i kanalbolagets rutiner och instruktioner för olyckor i området. Då ett fartyg gör framfart påverkas det av olika hydrodynamiska krafter som beror på fart, vattendjup, farledsbredd och bottenpografi. Vattenmassan trycks framför bogen och strömmar sedan akterut utmed skrovet. Vid bogen uppstår ett övertryck och vid aktern ett undertryck. Tryckskillnaden innebär ingen påverkan i sidled på fartyget i färd på öppet djupt vatten eftersom strömningen då är symmetrisk utefter skrovet och krafterna tar ut varandra. Om fartyget däremot framförs i en kanal och kommer närmare den ena kanalban-

ken eller en uppgrundning blir vattnets strömningshastighet högre längs med skrovet på den sidan. Det uppstår då en tryckskillnad som gör att fartyget får en tendens att gira från sidan med högre strömningshastighet. Undertrycket i aktern gör att denna sugas in mot kanalbanken. Detta kallas för bankeffekt och kan beskrivas som sidokrafter på skrovet. Vid möte med ett stillaliggande fartyg uppstår samma verkan.

Tillgängligt vattendjup påverkar också fartygets manöveregenskaper. Generellt kan sägas att om vattendjupet är mindre än 1,5 gånger fartygets djupgående minskar rodrets effektivitet. På grundare vatten krävs alltså större rodervinklar för att få avsedd verkan. Bankeffekten mildras genom att hålla mitt i kanalen och lägre hastighet. Det gäller även att den som styr fartyget har framförhållning och stöttar med rodet. Med en lägre hastighet ges också möjlighet att genom gaspådrag få bättre roderverkan.

SFu dnr 06.05.02 TSS 2010-1631

Utbytt båt ledde till personskada



Oacceptabel landgång.

En restaurangverksamhet i skärgården hade en båt för att köra sina gäster, men då denna skulle in på översyn hade man hyrt in en annan båt för ändamålet. Denna inhyrda båt var emellertid inte anpassad till landgångar och andra arrangemang som var konstruerade till den ursprungliga båten. Man använde sig därför av vanliga lastpallar av trä (varav en dessutom var trasig) till landgång för passagerarna. Det dröjde inte så länge förrän en av passagerarna föll och skadade ena knäet ganska illa. Utredningsenheten varnar för att använda sig av bristfälliga arrangemang, särskilt om man hanterar passagerare.

SFu dnr 06.05.02 TSS 2010-2307

~ ENGLISH SUMMARY ~

Read the whole magazine in English at www.san-nytt.se.

THEME: LEADERSHIP

Östanvik's crew on leadership

Mika Jokinen, able seafarer deck



Mika has worked at sea since 1994. He started in the marine sector by chance, liked it and stayed there. The chief mate is his immediate superior and a good relationship

with him is worth gold, says Mika.

– Having the right things at hand when a job is to be done, that really helps my work. A good chief mate listens to the crew and puts in orders in good time so that everything is there when you need it. Not everything depends on the officers, though. The shipping company has to send what is ordered for the ship for things to work out well.

Östanvik has a crew of eleven and the work schedule is generally influenced by this small scale. Crewmembers work closely and try to get the tasks done as smoothly as possible, without letting formalities make things complicated.

– We are very flexible. When there is a job to be done we don't need to go to the chief mate. Instead we can discuss things directly with the others involved, such as the engine crew.

Björn Forsby, captain



Björn has worked at sea since 1985. He thinks that styles of leadership vary quite widely depending on the type of ship in question.

– On ferries with large crews, the captain has a greater distance to the crew. Here we work closely in a team.

One of his most important tasks is to create a good atmosphere and ensure that the crew feels good. Everyday life on the Östanvik consists to a large extent of working and sleeping, but Björn tries to

break routines and do something extra when the opportunity arises. He knows that this is appreciated and notices how it makes life together onboard more fun.

– If we stop over on a Saturday we sometimes arrange a table-tennis tournament or a karaoke evening. It's not so often, but it does happen from time to time. You can see straightaway when we have done that sort of thing and the crew has something apart from work to talk about. For the Philippines who are onboard for six months at a time, it is particularly important to do something fun occasionally. You can see when they are feeling down, and then we try to cheer them up in some way.

Ines Roy, able seafarer engineer



Ines lives in Manila in the Philippines and has worked at sea since 1994. He is usually onboard for six months and is then at home for two months. Ines thinks that a good leader is someone

who can set a good example.

– Officers should not be too strict. They should be friendly, easy to talk with and act as a good role model. A bad leader is someone who sets rules which he does not follow himself.

Ines has worked under different European flags. He has come to understand western-style leadership, but he still reacts to the large differences in culture.

– European captains can say things such as, "What the hell" or "What the fuck". The first time I heard that, it felt strange – we are not used to using swear-words in that way. Now I understand that it is not meant in a negative sense, even though it doesn't sound especially good.

Ines prefers to work in a group and says that he almost always works with the first engineer officer. He likes that.

– Two heads are better than one, and I never work alone.

Seaman jumped ashore and broke both feet

In July there was an accident on Vargön shipping's Tinto as it was mooring in Falkenberg. The ship arrived just before 2 a.m. No mooring-man had been ordered and the cook seaman jumped ashore to catch the mooring rope. There was a

handrail but since it was difficult to judge the distance to the quayside, the seaman chose not to use it. According to the accident report, the man landed badly on the quayside. He broke both heels and had to be taken to hospital immediately. The DP (designated person) at Vargön shipping, Fredrik Ahlman, says that as a rule the shipping company uses a mooring-man, although this is not a requirement.

– It is up to the captain to decide whether a mooring-man is needed, but if there is any doubt one should be used. Costs involved are small, so it is not a financial issue.

Fredrik Ahlman says that the shipping company is waiting for the report from the Swedish Transport Agency before taking any measures. He does not exclude the possibility of introducing a requirement for using a mooring-man.

– After what happened we may consider including this in an ISM – naturally, we do not want anyone to be injured.

Trust and credibility – important leadership characteristics

Sometimes engaged employees are seen as equal to success. The opposite – success without engaged staff – must be difficult to achieve. These assumptions are reflected in general corporate rhetoric, in which it is often stated that, "personnel are our most important resource". When Richard Berglund at the industry research institute Swerea IVF googled that expression in Swedish he got 34,000 hits. But it is not enough just to say it; as a manager you must also demonstrate in practice just how important employees are to encourage their interest in work.

– Look people in the eye, listen to what they have to say and treat everybody with the same respect and value, says Richard Berglund, who has written a thesis on engagement in working life.

In his thesis he has studied factors that contribute to increasing employees' engagement. One key component is trust. Personnel must feel that their manager trusts in their competence and ability. But for successful leadership it is at least as important for the manager to have the employees' trust. Trust is closely related to credibility, which according to the thesis is another success factor. A manager who wishes to be credible must be consistent in decisions taken and set a good example.

Hon vill inspektera med struktur

Större delaktighet när internationella standarder skrivs och ökat engagemang vid nybyggen. Det är vägen till långsiktig förbättring av arbetsmiljön ombord, menar Laila Danielsson, fartygsinspektör vid Transportstyrelsen i Göteborg.

Efter drygt 15 år som inspektör på Arbetsmiljöverket kom Laila 2008 till Sjöfartsinspektionen. Med sjöingenjörutbildning och en mångårig karriär till sjöss i bagaget var fartygsmiljön välbekant för henne, men i rollen som fartygsinspektör reagerade hon på det massiva regelverk som branschen lyder under. Olika krav ställs beroende på byggnadsår, fartygstyp, längd och brutto.

– Jag saknar ett instrument för att strukturera upp det regelverk som tillämpas vid inspektionerna, säger hon. Det hade varit önskvärt med ett system där man matar in alla fakta om fartyget och får ut en kravspecifikation skraddarsydd för objektet. Idag finns ett hjälpmedel i form av en elektronisk tillsynshandbok, men du måste fortfarande läsa igenom en del textmassa för att hitta rätt.

Effekt av arbetsmiljölagen

Laila sitter med i inspektionens arbetsgrupp för arbetsmiljö. Att inspektionerna även omfattar arbetsmiljö är en effekt av att arbetsmiljölagen började gälla till



Laila Danielsson

Ålder: 50+

Familj: Sambo och tonårsdotter

Bor: Härryda utanför Göteborg.

Jobb: Fartygsinspektör, Transportstyrelsens inspektionsområde Göteborg. Ingår i arbetsgruppen för arbetsmiljö.

Bakgrund: Gick till sjöss i mitten av sjuttioalet. Tog sjöingenjörsexamen i Göteborg 1983. Har jobbat i maskin inom Sahlénrederierna och Wallenius. Inspektör inom tillverkningsindustrin vid Yrkesinspektionen (nuvarande Arbetsmiljöverket) 1992. Transportstyrelsen sedan 2008.



Laila jobbar i Transportstyrelsens lokaler vid Älvsborgsbron i Göteborg.

sjöss 2004. Formen för hur arbetet i gruppen ska bedrivas är långt ifrån klar men man har kommit en bra bit på väg, tycker Laila.

– Vi behöver jobba mer strategiskt med arbetsmiljöfrågor, utveckla bättre tillsynsverktyg och styra insatser dit de gör mest nytta. Vi behöver också skapa ett system för att ta till vara på erfarenheter från olycksfallsutredningar, avvikelser och tillbudsrapporteringar och återkoppla till tillsynsverksamheten.

Hon berättar att det pågår ett arbete med att prioritera vissa områden inom arbetsmiljön; just nu är det kemikalier, buller och ergonomi som är i fokus. Inledningsvis pratade man om att lyfta fram nya aspekter varje år, men det kan komma att förlängas till treårsintervall för att harmonisera med fartygsbesiktningarna. Laila ser flera fördelar med att tillämpa prioriteringsområden istället för att granska arbetsmiljön generellt.

– Det underlättar för inspektören om man får tydliga instruktioner om vad man ska granska inom arbetsmiljön. Att arbeta med riktade insatser kan också vara ett sett att bli inskolad i arbetsmiljöfrågorna.

Svårt tillämpa regler retroaktivt

Också reglernas innehåll och utformning är ett aktuellt ämne i arbetsgruppen. Ibland står paragrafer och verklighet långt ifrån varandra, vilket orsakar en del problem.

– Det blir bekymmer när man ska tillämpa byggnadstekniska krav retroaktivt. Ett exempel är föreskriften om skyddsanordningar och skyddsåtgärder. Den innehåller

mängder av detaljkrav med exakta mått för sådant som bredder, höjder, avstånd och lutning på lejdare.

– Vid inflaggningar förekommer det ofta avvikelser från regelverket, exempelvis lutning på lejdare, minimibredder mellan reling och däckshus och fria utrymmen kring förtöjningsplatser. Dessa fartyg är certifierade och godkända i ett annat land, kanske till och med inom EU, men så kan det ändå bli ifrågasatt i Sverige på grund av högre nationella krav. Föreskriften medger dock undantag om det kan anses skäligt med hänvisning till fartygets storlek och begränsade användningsområde.

Vill ha separata regelverk

Det vore bra med separata regelverk och standarder för nybyggen respektive inflaggningar, anser Laila.

– Vid projektering och nybyggnation har man bättre möjligheter att påverka sådant som ergonomi, buller, vibrationer och fasta konstruktioner. Har man följt regelverket ska man inte behöva stämma av detta vid varje besiktning. Man behöver också bli bättre på att involvera besättning och skyddsorganisationer i ett tidigt skede, det underlättar för alla inblandade.

I det långsiktiga arbetsmiljöarbetet behövs också delaktighet i det internationella arbetet när regler och standarder tas fram.

– Det skulle bli tydligare om man satte den kunskap som redan finns på pränt och tillämpade dessa som tvingande regler. Här har myndigheten ett ansvar att vara aktiv, säger Laila.

Linda Sundgren



Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, SAN, bildades 1956 och är ett samarbetsorgan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. SAN verkar för att förbättra arbetsmiljön och öka säkerheten inom svensk sjöfart och fungerar som en knutpunkt för arbetsmiljöarbete inom branschen. Nämnden ger finansiellt stöd till olika projekt, anordnar konferenser, delar ut arbetsmiljöpris och mycket mer.

På www.san-nytt.se får du veta mer om oss.

Våga vara ledare! SAN-konferens 2010

Ibland hävdas det att cheferna är de viktigaste arbetsmiljöfaktorerna ombord. Det är deras inställning till sådant som skyddsutrustning, kommunikation och arbetsbelastning som i långa stycken präglar fartyget och det arbete som utförs. Men chefsrollen är också kantad av en rad svårigheter. Inte minst därför att man som ledare till sjöss måste vara beredd att stå för sina beslut dygnet runt.

Temat för årets SAN-konferens är *Våga vara ledare*. Vi kommer att lyfta både känsliga och problematiska aspekter av ledarskapet. Som åhörare får du också den senaste uppdateringen om införandet av Maritime Labour Convention som förhoppningsvis ska leda till en bättre tillvaro för världens sjömän. Dagen avslutas med en mingelbuffé.

Konferensen hålls *den 21 oktober* i "Läppstiftet" i Göteborg. Anmäl dig *senast den 8 oktober*.

Inbjudan, program och anmälningsblanketter hittar du på SAN:s hemsida www.san-nytt.se. För mer information kontakta Eva Ohlsson på Sjöfartens Arbetsgivareförbund, tfn 031-62 95 40 eller eva.ohlsson@transportgruppen.se

Hjälp oss att hitta årets arbetsmiljöpristagare!

Säkerhet, buller, kemikalier, trivsel, hälsa, kommunikation, relationer – ja i stort sett allt som påverkar oss i jobbet hör till vår arbetsmiljö.

Inom SAN vet vi att det finns många goda krafter på fartyg, rederier och landorganisationer som verkar för att förbättra förhållandena för dem som arbetar ombord, och det är något vi vill premiera.

Nu behöver vi din hjälp för att hitta dessa, personer eller företag, inför höstens utnämning av 2010 års arbetsmiljöprismottagare.

Priset består av 10 000 kronor plus en SAN-flagga i fullformat och delas ut samband med höstens SAN-konferens. Förslag på kandidater lämnas *senast den 8 oktober* till Eva Ohlsson på eva.ohlsson@transportgruppen.se eller Sjöfartens Arbetsmiljönämnd, Box 404, 401 26 Göteborg.

~ I KORTHET ~

Arbetsmiljö viktigt enligt unga

När Sifo på uppdrag av tidningen Göteborgsposten frågade 1000 personer om vad de anser vara viktigt i arbetslivet, svarade 47 procent av dem i åldrarna 15-29 år att arbetsmiljön är viktig. Av de äldre tyckte var tredje att arbetsmiljön var viktig.

(GP)

Hållbart arbetsliv

Ett hälsosamt arbetsliv är temat för den europeiska arbetsmiljöbyråns kampanj 2010-2011. Utifrån det har Arbetsmiljöverket döpt sin kampanj till Ett hållbart arbetsliv - att kunna och vilja arbeta ett helt yrkesliv. Rikstäckande inspektioner med systematiskt arbetsmiljöarbete i fokus kommer att genomföras tillsammans med informationskampanjer. Ett hållbart arbetsliv är också temat på årets arbetsmiljöriksdag i Stockholm den 29 oktober.

(AV)

MLC

Hittills har tio länder som representerar 46 procent av världstonnaget ratificerat Maritime labour convention, även kallad sjömännens bill of rights. Konventionen syftar till att förbättra arbets- och levnadsförhållanden ombord och träder i kraft när 30 länder med minst en tredjedel av världstonnaget skrivit under.

(ITF)



SAN NYTT

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd är gemensamt organ för Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Sveriges Fartygsbefälsförening, Sjöbefälsförbundet och SEKO Sjöfolk

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: Lars Andersson, SARF

Redaktör: Linda Sundgren
tel 08-540 645 15, linda@san-nytt.se

Redaktionskommitté:
Tomas Sjöstedt, SFBF
Mikael Huss, SBF
Karl-Arne Johansson, SEKO Sjöfolk

SAN Nytt framställs med bidrag från Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Breakwater Publishing
Tryck: Lindgren & Söner, Göteborg 2010