



SAN NYTT

Om arbetsmiljö och säkerhet inom sjöfart

4/08

TEMA: KRISHANTERING

Kollega i kris – en säkerhetsrisk.....	1	Utblick	4
Säkerhetskultur handlar om attityder	2	Sjöfartsinspektionen informerar	5
Hur ser era rutiner för krishantering ombord ut?	3	English summary	6
Medicinwebb för sjöfolk.....	3	Profilen: Christer Lindvall	7
Redaktionen har ordet	4	Debriefing viktig åtgärd efter olyckor	8
SAN tipsar	4	I korthet.....	8

Kollega i kris – en säkerhetsrisk

En person i kris kan "slå på autopiloten" och tyckas sköta jobbet ganska bra. Men egentligen kan hon eller han vara en tickande bomb som behöver komma av fartyget så fort som möjligt.

De flesta av oss drabbas av en eller flera kriser under vår livstid. Olyckor, brott, en närståendes död eller en skilsmässa kan vara utlösande faktorer. Även om de flesta klarar av att ta sig igenom en kris någorlunda bra kan den skaka om rejält och få en att tillfälligt tappa fotfästet. Att drabbas av en allvarlig fysisk eller psykisk händelse till sjöss gör läget extra komplicerat. Ofta går det inte att mönstra av direkt och komma hem till sina nära utan man tvingas hantera den akuta reaktionen ombord.

– När något allvarligt inträffat är debriefing en enkel och bra åtgärd som jag tycker att man bör använda. Däremot ska man vara försiktig när man närmar sig en arbetskamrat efter en olycka. Visa att du finns där men försök inte tvinga dig på den som inte vill prata, säger Arto Nordlund, psykolog vid Sahlgrenska akademien på Göteborgs universitet (bilden).



Oavsett bakgrund, yrke eller livssituation är kroppens reaktionsmönster efter en allvarlig händelse detsamma hos alla människor. Först blir vi chockade, sedan ledsna och förtvivlade för att därefter börja bearbeta och återhämta oss innan vi slutligen kan gå vidare. Men hur lång

STYRMAN GÄUTE KONGSNES. FOTOKONKURRANSEN FÖR SJÖFOLK



Arbete på hög höjd kan vara riskabelt om någon i besättningen inte är i balans.

tid den här processen tar eller vilka situationer som triggar igång kroppens kris-system varierar från person till person. Något som passerar den ene med en axelryckning kan vara djupt ångestladdat och traumatiserande för en annan. Arto Nordlund har många års erfarenhet av arbete med människor i kris och han föreläser även på Campus Lindholms kurser i crowd and crises. Han säger att våra reaktioner bottenar i de erfarenheter vi bär med oss, från barndomen och framåt.

Kriser kan stärka för livet

– Det beror dels på hur trygg och stabil du är som person men också på hur du har hanterat tidigare kriser i livet. Den som går stärkt ur en kris har stora möjligheter att klara av svåra situationer senare i livet.

En person i kris kan tyckas fungera relativt väl och verka klara av sina arbetsuppgifter bra. Kanske är hon eller han en aning glömsk och okoncentrerad men behöver inte uppvisa några alarmerande

symptom. Lugnet kan dock vara förrädiskt och under ytan kan det råda kaos och fullständig förvirring.

– I sin yrkesroll kan man slå på autopiloten och göra det man ska. Men man fungerar inte optimalt och man kan vara som en tidsinställd bomb som plötsligt briserar. Det är inte alls säkert att personen själv uppfattar hur dåligt hon mår eller är medveten om vilken säkerhetsrisk hon är. Därför är det viktigt att befälhavaren, men också andra ombord, är uppmärksamma på hur folk mår efter en olycka.

Den första fasen i den mänskliga reaktionskedjan är chock. Man begriper inte vad som hänt, feltolkar eller vägrar inse att det som skett verkligen har hänt. Man kan drabbas av skakningar, frossa, hjärtklappningar, bete sig fullständigt irrationellt eller bli helt apatisk. Chocken varar oftast bara några minuter upp till ett par tre timmar, innan den släpper. När det

forts. på s. 3 →



En bensträckare mellan föredragen gav deltagarna en bättre arbetsmiljö under konferensen som avslutades med italiensk mingelbuffé.

Säkerhetskultur handlar om attityder

Begreppet säkerhetskultur fick en ingående förklaring vid höstens SAN-konferens. Åhörarna fick också veta hur vi människor reagerar när vi utsetts för stress i samband med olyckor.

Det hördes många "aha", "åh" och "just det" bland det 100-tal personer som hade samlats i Läppstiftet i Göteborg för att lära mer om arbetsmiljö till sjöss. En talarlista, bland annat med några personer som sällan hörs i sjöfartssammanhang, gav dagen både bredd och djup i de ämnen som avhandlades. Säkerhetskultur var konferensens övergripande tema.

Dagens första talare, Urban Lyxzén Bervelius från Primus Pilus (bilden), menade att säkerhetskultur egentligen inte handlar så mycket om tekniska skyddsåtgärder, säkerhetsledningssystem, väl-skrivna policies eller en chef som ideligen påpekar hur viktigt det är att följa alla föreskrifter. Istället fokuserade han på arbetslagets gemensamma attityder och oskrivna regler, som i sin tur bottenar i fundamentala, mänskliga beteenden.



Kulturen formas av grupptryck

– Det är när vi pratar om människorna i arbetslaget och deras inställning till hur saker och ting ska skötas som vi närmar oss kulturen. Säkerhetskulturen formas av grupptryck och viljan att vara delaktig och passa in. När ingen säger ifrån fast en kollega gör något uppenbart farligt eller olämpligt så råder en mindre bra säkerhetskultur på arbetsplatsen, sa han.

I företag där ledningen vill försöka påverka säkerhetskulturen ska styrningen inte ske uppifrån och ner. Han menar att man når bättre resultat om man istället frågar personalen hur de vill ha det.

– Låt flödet gå nerifrån och upp. Ni kommer att märka att det fungerar mycket bättre än om ni som chefer försöker trycka på en massa regler på era anställda, säger Urban Lyxzén Bervelius.

Tryggve Ahlman från Redareföreningen höll en kortare presentation om hur stora sjöfartskatastrofer drivit regelutvecklingen framåt och konstaterade att alla aktörer i näringen bär ett ansvar för säkerhetskulturen inom sjöfarten.

Enkla lösningar ökar säkerheten

Från Wallenius Marin kom Peter Jodin och berättade om hur de med ombordpersonalens hjälp driver säkerhetsarbetet framåt. Han visade hur ganska enkla lösningar kan förbättra arbetsmiljön och öka säkerheten. Som en hög lejdare som installerats på samtliga fartyg och som står lutad mot ett skott i anslutning till väderdäck. Den ska kunna användas i händelse av en kraftig slagsida.

En räfflad fälla med ledstänger på bägge sidor har byggts för att underlätta förflyttningar på däck under svåra förhållanden och vaggor för enklare sjösättning av livflottar är numera standard på rederiets fartyg.

Forskaren och sjöingenjören Monica Lundh var på plats för att berätta om sin avhandling "Maskinrumsergonomi och säkerhet" som snart går i tryck. Hon konstaterade att det finns mycket som kan bli bättre i både kontroll- och maskinrum. Överläkare Ralph Nilsson och hans kollega Karl Forsell höll en kortare presenta-



Monica Lundh

tion om den webbplats för sjöfartsmedicin som med hjälp av San-pengar ska bli verklighet till våren (läs mer på s. 3).

Chefen kan skapa säkert klimat

En uppskattad föredragshållare var Marianne Törner från Arbets- och miljömedicin vid Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg. Hon pratade engagerat om hur ett bättre säkerhetsklimat på arbetsplatser också leder till färre olyckor och att chefen är en viktig person för att skapa ett bra och säkert klimat.

– Vad chefen gör och säger är otroligt viktigt för säkerhetskulturen och som chef behöver man inte vänta på att de anställdas attityder ska förändras för att ändra ett beteende. Tänk bara på när vi införde krav på bilbälte, vilket många inte alls ville då. Idag skulle de flesta sannolikt ha det på sig även om kravet togs bort. Där gick regeln före attitydförändringen.

Dagens sista talare var psykologen och forskaren Arto Nordlund som pratade under rubriken "Krisreaktioner och stress – hur säkert är det?" (Läs mer på s. 1.)

Linda Sundgren

Kollega i kris, forts.

som inträffat sjunkit in inträder reaktionsfasen. Då förstår man vad som hänt och kan överrumplas av starka känslor.

– Man känner sorg och smärta. Man börjar kanske gråta och kan drabbas av ångest. Många känner ett stort behov av att få prata. Man kan upprepa frågan "varför", "varför" och för omgivningen kan det tyckas som ett meningslöst åltande. Men åltandet fyller en viktig funktion och det är genom att upprepa saker och sätta ord på dem som de blir verkliga, förklarar Arto Nordlund.

Vanligt att döva känslorna

Reaktionsfasen kan vara både förvirrande och smärtsam och det är inte ovanligt att den som drabbas försöker döva känslorna med alkohol eller tabletter.

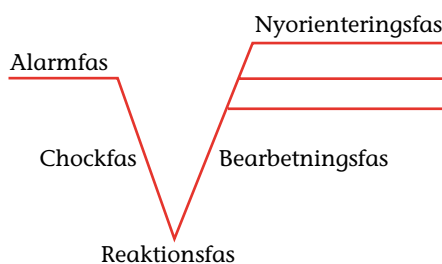
När känslolovallat avtar inträder bearbetningsfasen. Då har man kommit så långt att man accepterar det som inträffat, även om sorgen och smärtan fortfarande kan vara påträngande. Det sista stadiet kallas för nyorienteringsfas. Det är då man tar steget ut ur krisen och försöker gå vidare. Men i vilket skick man kommer ut på andra sidan är individuellt och beror till stor del på hur väl man klarat av att bearbeta krisens olika faser.

– Om vi hanterat krisen bra kan vi gå stärkta ur den och med bättre självkänsla. Vi kan känna att vi lärt oss något om oss själva och världen i övrigt och vi vet att vi är en person som klarar av kriser. Men den som inte fått bearbeta det som hänt på ett bra sätt kommer att gå ur krisen

Krisreaktioner

I en krissituation blir:

- 60 procent passiva
- 30 procent aktiva (panik, bekämpar hot, hjälper sig själva eller andra)
- 10 procent paralyserade.



Reaktionsmönstret vi följer under en kris. Hur vi kommer ut på andra sidan beror på hur väl vi har bearbetat de olika faserna.

som en svagare och mer sårbar person. Nästa gång man utsätts för något som påminner om den förra krisen, det kan vara en liten incident bara, kan man reagera ännu starkare än gången innan, säger Arto Nordlund.

Han berättar att den som lever med en obearbetad kris eller kraftig stress under längre tid kan få både psykiska och fysiska besvär. Förutom nedsatt minnesförmåga och svårigheter att koncentrera sig kan man även drabbas av hjärtsjukdomar, diabetes, depressioner, infektioner och ångestsyndrom.

Linda Sundgren

Fotnot: Arto Nordlund var en av föreläsarna vid höstens San-konferens. Läs mer om hans föreläsning på www.san-nytt.se



Medicinwebb för sjöfolk

Sjömän är en skadedrabbad yrkesgrupp med både fysiskt och psykiskt påfrestande arbetsuppgifter. Nu har två läkare, Karl Forsell och Ralph Nilsson vid Arbets- och miljömedicin på Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg, tagit initiativ till en särskild webbplats för maritim medicin. Den ska heta Centrum för Maritim Hälsa (CMH) och bland annat innehålla information om aktuella forskningsresultat samt tips och råd om olika sorters skyddsutrustning.

Webbplatsen vänder sig i första hand till sjömän och planeras att starta till våren. Den skapas med hjälp av bidrag från Sams, Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse.

För mer information eller synpunkter kontakta karl.forsell@amm.gu.se, ralph.nilsson@amm.gu.se eller maria.i.petterson@amm.gu.se

Hur ser era rutiner för krishantering ombord ut?

Vi frågade runt bland besökarna på SAN-konferensen

Gunilla Kjellgren, Crew Chart Ship Management



– Vi har procedurer och rutiner för vår krisberedskap i vår SMS. När det gäller bemötande av personal som blivit direkt utsatt vid en kris så håller vi på att titta på olika alternativ, exempelvis kristerapi. Vid en allvarligare incident skulle vi vid behov ersätta den utsatta individen, dels för att individen kanske själv mår dåligt och inte kan prestera som vanligt

och dels kan den drabbade även vara en säkerhetsrisk för den övriga besättningen och miljön.

Helene Pettersson, Wallenius Marine



– Vår human resources-avdelning tar den första kontakten med fartyget. När vi fått en bild av det inträffade beslutar vi om vilka insatser som kan behövas och tillkallar den experthjälp som behövs, främst via företagshälsovården.

Jonas Engström, Wisby Ship Management



– Vi har byggt in krishanteringssystemet i ISM:en där chiefer och befälhavare ingår. Men nu när vi växer är det inte längre en fråga om något kommer att hända utan snarare när det händer och därför tänker vi bygga ut vår krishanteringsplan. Just nu håller vi på att upphandla en kurs i krishantering.

Louise Langely, Broströms



– Det beror väldigt mycket på vad som hänt, men vi ser alltid till att direkt kontakta befälhavaren. Om det hänt något allvarligt åker vi ut till fartyget och pratar med samtliga ombord. Vi erbjuder alltid debriefing men det är inte alltid personalen tycker att det är nödvändigt. Vi är alltid noggranna med att följa upp ärendet med berörd personal.

Att leta syndabockar skapar stress

Att följa regler och skriva policydokument för att uppfylla krav från myndigheter eller kunder är en del av det vi kallar quality shipping. Det man däremot ofta glömmer är människan och den psykosociala arbetsmiljön och de förhållanden som råder ombord. Det finns flera goda exempel på rederier som tar stor hänsyn till personalen och som byggde båtar på sjuttioalet som fortfarande känns moderna.

Men på många håll är det problem. Över tiden har vi sett besättningar krympa medan kraven på effektivitet bara ökar. Detta medför att personalen arbetar under hård press och blir sönderstressade på grund av den höga arbetsbelastningen.

Något som spår på stressen är den blame culture som man ser rätt mycket av idag. När en olycka eller incident inträffat så börjar man genast leta efter syndabockar istället för att ta reda på vad som egentligen har hänt. Exemplet är många där våra medlemmar fått

problem med sina arbetsgivare och det brukar sluta med yttranden som: "Vi har inget förtroende för dig längre."

Att känna att man nästan riskerar sparken om man gör något fel skapar ingen bra arbetsmiljö. Folk ombord jobbar inte mot rederiernas mål och vilja utan med dem och de allra flesta är väldigt lojala mot sina arbetsgivare. Men de behöver mer stöd uppifrån och förståelse för den pressade situation som råder till sjöss. Att komma ifrån en blame culture är ett måste.

En god arbetsmiljö börjar i redertoppen och det är viktigt att de har det rätta "tanket" och den rätta inställningen och förmedlar detta på ett konkret sätt ut i fartyget. Först då får vi en bra arbetsmiljö ute på båtarna.



Tomas Sjöstedt
ombudsman, SFBF

Sjömanskyrkan söker anhöriga

"Knappt något annat yrkesval påverkar anhöriga, familjer och vänner så mycket som sjöfolkets. Att gå till sjöss betyder alltid att familjen, vänner och släkt lämnas kvar hemma."

Så börjar sjömansprästen i Göteborg, Anders Radix, ett öppet brev i vilket han söker kontakt med anhöriga till sjömän. Hans vision är att utveckla sjömanskyrkan till en naturlig mötesplats, inte bara för sjöfolk utan också för deras nära och kära.

Anders Radix uppmanar branschföreträdare samt anhöriga till sjömän att kontakta honom för att utveckla dessa tankar vidare. Mejla anders.radix@svenskakyrkan.se eller ring 031-14 03 88.

Rättelse

I förra numret av San nytt uppgavs en felaktig adress till Stiftelsen Sveriges Sjömanshus. Den korrekta adressen är www.marifond.se.

"Det bästa sättet att strejka är att följa företagets alla regler. Då blir det tvärstopp i produktionen."

Det sa Urban Lyxzén Bervelius på Primus Pilus under ett anförande om säkerhetskultur vid höstens San-konferens.

Riskbedömningar tema för arbetsmiljöveckan

– En nollvision för skador och olyckor i arbetslivet är inte orimligt att sträva efter. Ingen ska behöva riskera liv och hälsa när de går till jobbet.

Det sa arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin när han talade på den årliga Arbetsmiljöriksdagen som hölls på Nalen i Stockholm i samband med den Europeiska arbetsmiljöveckan i slutet av oktober. Temat för året var riskbedömningar, ett av de grundläggande momenten i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Sven Otto Littorin varnade för att ett alltför uppskruvat arbetstempo kan leda till ökad ohälsa.

– Som arbetsgivare tror man kanske att effektiviteten ökar om man höjer tempot. Men det är många gånger en felsyn som kan kosta betydligt mer än man tror, sa han.

Under den europeiska arbetsmiljöveckan pågår aktiviteter inom ett och samma tema runt om i Europa. I Sverige är arbetsmiljöriksdagen en traditionsenlig företeelse i samband med den veckan

och konferensen arrangeras av Arbetsmiljöverket.

Särskild uppmärksamhet den här dagen fick de senaste årens ökande antal dödsolyckor på landets arbetsplatser. Arbetsmarknadsministern ville dock inte tillstå att han i det sammanhanget ångrade regeringens kraftiga nedskärningar inom Arbetsmiljöverket eller nedläggningen av Arbetslivsinstitutet

– När något inte fungerar tillfredsställelse ska man göra sig av med det. Sen får man fundera över vad man ska ha istället, men Arbetsmiljöverket gör ett jättebra och viktigt jobb.

Satsar på kvalitetsmärkning

Ministern sa sig vilja satsa framåt. Ett partssamaråd med forskare inom arbetsmiljöområdet ska tillsättas och tillsammans med politiker och andra aktörer hitta lösningar för att minska olyckor och skador i arbetslivet. Själv hade han för dagen bara ett konkret åtgärdsförslag

till förbättrad arbetsmiljö och det var att införa en kvalitetsmärkning. Idén har han hämtat från Danmark där bra arbetsplatser tilldelas en smiley som bevis på sin fina arbetsmiljö.

– Man kan tänka sig listor på Arbetsmiljöverkets hemsida där man kan se vilka företag som sköter sig. Jag tror inte bara på repressiva piskor för den som gör fel utan också på att det måste löna sig mer att göra rätt.

På en sådan lista skulle även rederier kunna finnas med. Men någon närmare insikt om arbetsförhållandena ombord har Sven Otto Littorin inte.

– Sjöfart är en spännande bransch men tyvärr har jag ingen närmare kunskap om arbetsmiljön på fartyg.



Sven Otto Littorin,
arbetsmarknadsminister

~ SJÖFARTSINSPEKTIONEN INFORMERAR ~

Sjöfartsinspektionen publicerar löpande information som sjöfartsbranschen kan ha intresse av. Nedan följer ett urval av den senaste rapporteringen. Texterna kan läsas i sin helhet på Sjöfartsverkets hemsida: www.sjofartsverket.se – Sjöfartsinspektionen.

Från Insjö

I Insjö finns elva rapporter om FRB (fast rescue-boats, snabba beredskapsbåtar). Av dessa beror fem på maskinproblem. Flera kan kategoriseras som dålig tillsyn och underhåll, som den vars motorrum var vattenfylld på grund av undermålig packning, och flera andra som bl a behövde byta bränslefilter. Ett par andra hade problem med manövreringen (på en brast en styrlina till skopan så att båten inte kunde backa, en annan var svår att styra).

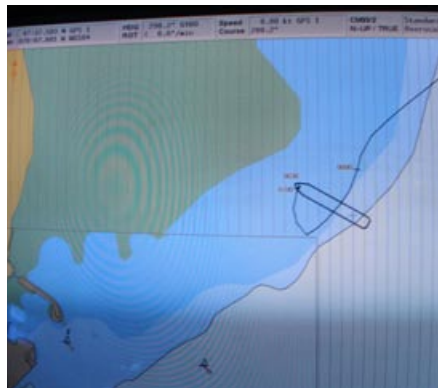
Tre händelser i samband med sjösättning kan betecknas som allvarliga. I ett fall föll båten ner i vattnet då den hakade fast i gummilisterna den vilade på. Det uppstod slack i vajern och kroken hopade ur. Tre man fanns ombord. En hopade tillbaka till fartyget, den andre blev hängande i sin säkerhetslina medan den tredje valde att koppla loss denna och hoppa i vattnet. Kroken har sedan bytts ut mot en säkrare modell.

De två andra händelserna skedde då båten sjösattes medan fartyget gjorde fart. I det ena fallet fick man inte loss sprinten till kroken innan fånglinan högs ur. Båten skar och släpades med fartyget på tvären tills framfarten kunde stoppas från bryggan. I det andra fallet kom en förbindelselina mellan kroken och fånglinan att fastna i båten efter uthuggningen. Båten släpades med och kantrade. Båda dessa händelser har lett till att båten åtminstone delvis vattenfylldes.

Insjö: 2144, 1343, 751, 2168, 941, 59, 1838, 628, 1835, 1234, 1926, www.insjo.org

Grundstötning med lots ombord

Ett svenskt fartyg i barlast var på väg till en hamn i S:t Lawrence-floden och tog lots i Escoumin. Två lotsar embarkerade och turades om att lotsa fartyget till kaj. Under den senare delen av resan höll fartyget låg fart. Fartyget framfördes i en enslinje som bestod av ett upplöst kajhorn och ett starkt lyse i land bakom kajhornet. Enslinjen var en av lotsen egenkonstruerad enslinje som inte fanns utmärkt i sjökortet. När fartyget befann



AIS-spåret visar hur fartyget färdades fram till grundstötningen. Hamnen syns i nedre vänstra hörnet.

sig cirka 740 meter från kaj stoppade det upp mjukt. På bryggan uppfattades detta bero på rådande isförhållanden, men snart insåg man att fartyget hade grundstött.

Utredningen visar på vikten av att fartygens befäl under lotsning alltid håller noggrann kontroll på fartygets position och rörelser. Vid den aktuella händelsen förlitade sig befälhavaren på lotsens lokalkänedom. Sannolikt var han koncentrerad på den kommande manövreringen till kaj vilket medverkade till att han inte var tillräckligt uppmärksam på navigeringen. Lotsen använde sig mestadels av visuella observationer och en egenkonstruerad enslinje som inte fanns markerad i sjökortet.

Kommunikation mellan befäl och lotsar sker vanligtvis på engelska medan det förefaller vara vanligt att lotsarna använder det lokala språket mellan varandra och vid kontakter utanför fartyget. Det är då risk att befälhavare och styrmän går miste om viktig information. Önskvärt är att all kommunikation sker på det engelska språket.

Iu dnr 080201-08-20627

Hand skadad vid arbete med slipmaskin

En besättningsman skulle pyssla på sin fritid och vistades i fartygets verkstad för att slipa en plåtbit. Då han inte uppfattade arbetet som särskilt omfattande, nöjde han sig med att hålla plåtbiten i ena handen medan han höll slipmaskinen i den andra. Plåtbiten slant och orsakade ett djupt sår i handen. Det blödde kraftigt. Mannen transporterades i land för att sitta på sjukhus och en tids sjukskrivning.

Det är viktigt att inte slarva med säkerheten, även vid mindre arbeten. I detta

fall skulle antingen plåtbiten eller slipmaskinen varit fast monterad.

Iu dnr 080201-08-22134

Ouppmärksamhet orsakade grundstötning

Efter att fartyget hade passerat ett trångt sund närmade man sig destinationen. Befälhavaren, som var ensam på bryggan så när som på en guide, lade fartyget på kurs samtidigt som han via högtalarsystemet talade till passagerarna om den nära förestående ankomsten. Utredningen visade att befälhavaren girade någon minut för tidigt och fartyget grundstötte.

Däcksman hade kommit upp på bryggan omedelbart före grundstötningen. Skador uppstod på bl a hjärtstockarna. Det visade sig att det halvskepp som omslöt dessa inte var vattentätt och ett ganska stort läckage uppstod. Befälhavaren kallade MRCC och fick ganska omgående hjälp av ett annat fartyg i närheten. Man började med lossdragningsförsök utan att rådgöra med en fartygsinspektör, men detta misslyckades. Passagerarna evakuerades och så småningom fick man tillräcklig hjälp med pumpar. Efter att ha rådgjort med den fartygsinspektör som anlände kunde fartygets dras loss, cirka fyra timmar efter grundstötningen.

Det är oerhört viktigt att man följer upp navigationen löpande, inte minst vid kursändringar i trånga farvatten. En aktiv utkik, som man normalt ska ha, hade troligen kunnat förebygga olyckan.

Det kan vara förenat med stora risker att försöka ta sig loss omedelbart efter en grundstötning. Oavsett ska man inte försöka ta sig loss förrän man konstaterat att man har pumpkapacitet tillräckligt för att hålla undan vatten. Annars kan skadan bli mycket värre.

Iu dnr 080201-08-21146



I de centrala delarna av bilden syns hjärtstocken och skadan i skrovgenomföringen.

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

Colleagues in crisis – a safety risk

A person in the middle of a crisis may be able to “turn on the autopilot” and appear to manage their job quite well. In reality though, he or she may be a time bomb that should be taken off the ship as quickly as possible.

Most of us have been through one or more crises during our lifetime. They may be triggered by accidents, an act of crime, the death of somebody close to us or a divorce. Even though most people manage to get through a crisis, it may be overwhelming and mean that the person affected loses their grip for a while. Suffering a serious physical or psychological event while at sea makes the situation even more complicated. In many cases it is not possible to leave the ship directly and go home to family members or close friends, and instead the person is forced to handle the crisis onboard.

– Debriefing is a straightforward and beneficial method which I think should be used after a serious accident has occurred. But you must be careful when you as a colleague approach a workmate after such an event. Show that you are there for them, but do not try to force yourself on somebody who does not want to talk, says Arto Nordlund, psychologist at the Sahlgrenska Academy at Göteborg University.

Reactions are based on experiences

Irrespective of background, profession or life situation, the reaction patterns of the human body after a serious accident are the same for everybody. First we are shocked, then sad and despairing, and later we start to work through the crisis and recover before finally moving on. But how long this process takes and what situations trigger the body’s crisis system vary from person to person. An event which causes one person to shrug his shoulders may cause a huge amount of anxiety and trauma for another person. Arto Nordlund has many years of experience working with people in crises and he also lectures on the Campus Lindholmen courses in “Crowd and crisis management”. He says that our reactions are based on the experiences we carry with us, from our childhood up until the situation in question.

– It depends partly on how secure and stable you are as a person, but also on how you have handled earlier crises in your life. A person who has emerged strengthened from a crisis has better chances of managing difficult situations later in life.

A person going through a crisis may appear to function relatively well and to manage their tasks at work. She or he may be slightly forgetful and not fully concentrated, but may not show any alarming symptoms. This apparent calmness may be deceptive however, and under the surface the person may be in chaos and complete confusion.

– In their professional role, people may be able to operate on autopilot and do what needs to be done. But they cannot function optimally in such a situation and may be like a time bomb that suddenly explodes. It is by no means certain that a person in these conditions understands how bad she feels or is aware of what a safety risk she is. In such a situation it is vital that the captain as well as others onboard are observant about how people feel and behave after a serious accident.

Linda Sundgren

Debriefing an important procedure after accidents

Don’t ask if any of the crew want to have debriefing – just make it part of the standard, routine procedures after a serious accident. That is the advice of the psychologist, Arto Nordlund.

After a serious accident, a person needs to be taken care of and provided with basic physical needs: food, drink and warmth. But following this period of relief it is time to arrange for debriefing.

– To talk about what occurred soon after an accident has occurred helps to create a deeper understanding of what took place. It may also be able to prevent somebody from plunging into a long, drawn-out personal crisis, says Arto Nordlund.

He explains that debriefing has three main objectives. The first is for the person affected to put into words what they have experienced. The process of relating events brings a sense of release, clarifies things and gives an opportunity for reflection. The second is to hear the versions of other people involved. In acute situations we tend to have powerful but narrow and fleeting images, which give

Crisis reaction

People’s reactions to crises vary as follows:

- About 60 per cent are passive.
- About 30 per cent are active (panic, fight threats, help themselves or others)
- About 10 per cent are paralysed.

a rather poor overall view. By listening to others involved it is possible to gain a clearer picture of the entire sequence of events. The third objective is to determine what actually happened in order to avoid misunderstandings and the spread of rumours.

– Debriefing also provides an opportunity to check how everybody feels and to find out whether anybody appears to need professional help, says Arto Nordlund.

Should be routine

He thinks that debriefing should be introduced as a routine measure after serious accidents onboard instead of asking whether those involved are interested in structured discussions. It is possible that those with the greatest need to talk do not realise the fact, or decline out of fear. Some people perhaps feel awkward if they have to ask for debriefing.

– It is not part of traditional seamen’s culture to talk openly about feelings with each other, even though I meet that attitude surprisingly rarely. Out of the sea officers that I meet when I lecture at Chalmers there are more and more who have experience of debriefing.

Debriefing is a structured, group review of an event moderated by a leader. The participants have all been affected by the accident, and there should be no more than eight people in the group. The leader may be anybody onboard who knows the necessary techniques. He or she opens the debriefing by explaining its objectives and rules. Then each person in the group describes their experiences while the others listen without interrupting.

– It is important to be able to finish your account of events without being interrupted. It feels very good to do that and the person can describe the whole event. Blame and accusations are not allowed.

Linda Sundgren

Footnote: Arto Nordlund was a lecturer at the autumn SAN conference. Read more about his work on www.san-nytt.se

Christer Lindvall: "Jag har aldrig tvivlat"

ISM-koden, STCW-konventionen och nu trötthetsproblematiken.

Fartygsbefälsföreningens vd har som få andra svenskar drivit arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor i internationella sjöfartssammanhang.

"Ni som jobbar med sjösäkerhet och arbetsmiljö, ge inte upp. Spottar man tillräckligt många gånger på den heta stenen så svalnar den." Den uppmaningen kom från årets mottagare av SAN:s arbetsmiljöpris då han hedrades med utmärkelsen på nämndens konferens i Göteborg i oktober. I mer än 30 år har Christer Lindvall engagerat sig i frågor som rör arbetsmiljö och säkerhet till sjöss. Inte minst i IMO (International Maritime Organization) och ILO (International Labour Organization) han har fortsatt att driva dem, trots ett stundtals massivt motstånd.

– Förr hände det att man blev lite marginaliserad när man tog upp sådant som folk inte tyckte hörde hemma i IMO och i början var man mer känslig för vad andra tyckte. Men jag har alltid haft en stark inre övertygelse och aldrig tvivlat på det jag trott på, säger han då vi ses en gråmulen förmiddag hemma i hans radhus i Åkersberga nordost om Stockholm.

Gränslösa frågor

Christer Lindvall insåg tidigt att frågor som rör en sådan gränslös näring som sjöfarten måste drivas i internationella forum för att få genomslag.

– Arbetsmiljö får aldrig bli en konkurrensfråga. Ingen ska kunna dra ekonomiska fördelar av att ha en dålig arbetsmiljö.

Hans engagemang har medfört ett högt arbetstempo och han har nästan lika många resdagar per år som om han hade jobbat kvar till sjöss. I eftermiddag bär det av igen, den här gången till Filippinerna. I köket står en färgsprakande tygväska med 20 kilo barnkläder i som släkten samlat ihop och som ska delas ut under resan. På Filippinerna ska han hålla föredrag om säkerhetskultur och trötthetsproblem för politiker, redare, myndigheter, fackliga företrädare och ombordanställda.

Trötta befäl

Slutkörde befäl som somnar på bryggan på grund av hög arbetsbelastning är en fråga han drivit sedan början av 1980-talet. Den är också en av anledningarna till att han väljer att fortsätta arbeta ytter-

"Ni som jobbar med sjösäkerhet och arbetsmiljö, ge inte upp. Spottar man tillräckligt många gånger på den heta stenen så svalnar den."



Christer Lindvall

Ålder: 65

Bor: Radhus i Åkersberga nordost om Stockholm

Familj: Fru, fyra döttrar och sex barnbarn.

Bakgrund: Sjökaptensexamen 1966. Arbetade i Broströms och Svea (senare Silja Line) fram till 1978. 1979–1980 ombudsman i SFBF. 1981 befälhavare och delägare i partrederiet Ro-Ro Tank. Verksam i SFBF sedan 1982, vd från 1986. President i IFSMA (International Federation of Shipmasters' Association) sedan 1998 och ordförande i ITF:s (International Transport Workers Federation) sjösäkerhetskommitté sedan 1997.

Aktuell: Mottagare av SAN:s arbetsmiljöpris 2008 för att under många år och med stor framgång ha drivit frågor om arbetsmiljö och säkerhet till sjöss i såväl Sverige som internationellt.

Bra arbetsmiljö är viktig därför att: i första hand skydda besättning och passagerare och undvika att olyckor inträffar. Men det är också viktigt för att skapa en bättre image för sjöfarten och visa att vi är en bransch där vi jobbar med de här frågorna.

ligare några år, trots att han fyllde 65 i somras.

– Jag vill ju inte släppa det här nu när vi är så nära en förändring, säger han.

Han syftar på den revidering av STCW-konventionen som pågår. STCW är det regelverk som bestämmer den grundläggande utbildningsnivån för sjöfolk men som även reglerar sådant som bemanningsstorlek och vakthållning. Christer Lindvalls förhoppning är att det ska bli förbjudet att driva fartyg i internationell fart med bara två nautiker ombord.

– Men i början av 1980-talet ansåg många att IMO inte skulle ägna sig åt bemanningsfrågor alls. Jag glömmer aldrig när jag för många år sedan tog upp det här med arbetstider i IMO och Cyperns representant blev så himla arg. Han ställde sig upp och skällde ut mig och sa att sådant inte hade någon plats i IMO.

Vill exportera skyddsombud

Men andra uppskattade hans strävan att föra in de ombordanställdas villkor i organisationen och numera är bemanning en självklar angelägenhet för IMO. Nu tar Christer Lindvall nästa kliv och försöker att föra in det svenska systemet med skyddsombud internationellt.

– Det förslaget tog tvärstopp därför att man trodde att skyddsombudet skulle konkurrera ut befälhavaren. Men vi fortsätter att jobba med det.

Stor insats med ISM-koden

Men den av hans insatser som sannolikt gjort störst avtryck i världshandelsflottan är hans arbete med ISM-koden. Efter katastrofen med passagerarfärjan Herald of Free Enterprise då 187 människor miste livet tillsatte IMO en arbetsgrupp för att komma med förslag till säkerhetshöjande åtgärder.

– Jag och Ulf Hallström på vårt kansli arbetade fram ett förslag som vi skickade till Sjöfartsverket. De tyckte det var bra och skickade det i sin tur vidare till Norge som var ordförande i korrespondensgruppen. Även normmännen gillade det vi hade skrivit och det blev slutligen vårt förslag som hamnade i IMO och senare antogs efter vissa mindre ändringar.

Till en början var ISM:en bara en rekommendation. Men efter ytterligare en tragisk olycka, branden ombord på Scandinavian Star 1990, blev den bindande.

Linda Sundgren



Debriefing är en central del av säkerhetsarbetet ombord på Ostindiefararen Götheborg.

Debriefing viktig åtgärd efter olyckor

Fråga inte om någon i besättningen vill ha debriefing – gör det till en självklar rutininsats vid allvarligare händelser. Det rådet ger psykolog Arto Nordlund.

Efter en allvarlig händelse behöver människor i första hand tas om hand och få basbehoven av mat, dryck och värme tillgodosedda. Men efter att ha pustat ut är det dags att samlas för en genomgång.

– Att snabbt efter olyckan få prata om det inträffade hjälper till att skapa förståelse för det som hänt. Det kan också förhindra att någon hamnar i en utdragen personlig kris, säger Arto Nordlund.

Han berättar att det finns tre huvudsyften med debriefing. Det första är att själv få sätta ord på det man varit med om. Berättandet har en förlösande och förtydligande effekt och ger möjlighet till reflektion. Det andra är att få höra de övriga inblandades version. I akutsituationer tenderar vi att få starka, men smala ögonblicksbilder. Genom att lyssna till andra kan man få en tydligare bild över hela händelseförloppet. Det tredje syftet är att slå fast vad som faktiskt hände för att undvika missförstånd och ryktesspridning.

– Genom debriefing får man också chans att stämma av hur alla mår och ta reda på om någon verkar vara i behov av professionell hjälp, säger Arto Nordlund.

Han tycker att debriefing bör införas som en rutinmässig åtgärd vid allvarligare händelser ombord istället för att fråga om de inblandade är intresserade av ett organiserat samtal. Den som är i störst behov av att prata kanske inte inser det själv eller avböjer på grund av rädsla. Vissa kanske känner sig besvärliga om de efterfrågar debriefing.

– I den traditionella sjömanskulturen ingår det inte att prata öppet om kän-

lor med varandra, även om jag möter den inställningen förvånansvärt sällan. Av de sjöbefäl jag träffar när jag föreläser på Chalmers är det fler och fler som har erfarenhet av debriefing.

Strukturerad gruppgenomgång

Debriefing är en strukturerad, ledarledd gruppgenomgång av en händelse. Deltagarna är alla själva berörda av händelsen och bör inte vara fler än åtta stycken. Vem som helst ombord som kan tekniken kan vara ledare. Han eller hon inleder med att berätta om syfte och regler. Därefter får var och en delge sina upplevelser medan de andra lyssnar utan att störa.

– Det är viktigt att få berätta färdigt, utan att bli avbruten. De är väldigt skönt att få göra det och man får med hela historien. Skuldbelägganden och anklagelser får inte förekomma.

En händelse ska inte bara beskrivas med fakta utan även med sinnesintryck och känsloupplevelser. Om en person inte spontant kommer in på det är det ledarens uppgift att ställa frågor.

– Särskilt viktiga är doftintryck. Luksinnet är vårt mest primitiva sinne som ger mycket starka minnen. Grundprincipen är att debriefing hålls vid ett tillfälle, men vid en större olycka eller om något inträffat med många inblandade kan det vara lämpligt att boka in möten för uppföljning, säger Arto Nordlund.

Linda Sundgren

Debriefing

Debriefing utvecklades i början av 1980-talet som krisstödsmetod inom USA:s ambulanskår. I dag används det rutinmässigt vid flera svenska myndigheter såsom Kustbevakningen, Polisen och Räddningsverket och Försvarsmakten.

~ I KORTHET ~

Inspektionen lämnar Sjöfartsverket

Den första januari 2009 sjösätts den nybildade Transportstyrelsen som består av inspektionsavdelningarna från de fyra transportslagen: sjö, luft, väg och järnväg. Att formulera föreskrifter samt att kontrollera att regler efterlevs kommer härnäst att skötas av Transportstyrelsens sjöfartssektion.

Chef för sjöfarten i den nya myndigheten blir Per Nordström, idag ställföreträdande sjösäkerhetschef för Sjöfartsinspektionen.

Mer pengar till Arbetsmiljöverket

Enligt höstens budgetproposition ska Arbetsmiljöverket få ett tillskott på 125 miljoner under tre år. Den största delen av pengarna ska gå till ökad kunskaps- och informationsspridning om hälsa, ohälsa och risker i arbetslivet.

Frågor och svar om arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket har startat en tjänst för att bättre samordna alla de frågor om arbetsmiljö som ställs till myndigheten. Du når svarstjänsten via verkets växel 08-730 90 00 eller med e-post till något av de lokala distrikten. Efter hand ska svaren kvalitetssäkras och sparas i en databas som kommer att vara öppen för allmänheten.



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, lindasundgren@telia.com

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

SAN Nytt framställs med bidrag från Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Breakwater Publishing
Tryck: SG Zetterqvist, Göteborg 2008