



# SAN NYTT

Om arbetsmiljö och säkerhet inom sjöfart.

ÅRGÅNG 34 4/10

## TEMA: HÄLSA

Fartygsbesök för bättre hälsa .....	1	San har ordet .....	4
"Hälsobesök inspirerar" .....	2	Sjöfartsavdelningen informerar .....	5
Så ska du äta när kroppen sover .....	2	English summary .....	6
Ledarskap tema på San-konferens .....	3	Profilen: Bo Lindgren .....	7
Utblick .....	4	I korthet .....	8

## Fartygsbesök för bättre hälsa

Genom så kallade hälsobesök hoppas Furetank på friskare personal och ökad medvetenhet om kost och motion ombord. Bakom initiativet står rederiets egen hälsocoach, Sussi Löfgren.

Som tidigare medarbetare på personalavdelningen och med en färsk folkhögskoleexamen inom hälsa, återanställdes Sussi Löfgren i Furetank 2008. Uppdraget var att öka sjöpersonalens välbefinnande och i det syftet utvecklade hon så kallade hälsobesök.

– Jag följer med fartygen ett par tre dagar och pratar med besättningen, både i grupp och enskilt. Vill man ha hjälp med något, som att sluta röka eller komma igång att träna kan vi bistå med det. Konceptet är väldigt enkelt vilket jag tror är en fördel om det ska hålla i längden.

### Stort intresse ombord

Hälsobesöken inleds med en allmän genomgång som ges vid två tillfällen för att alla ska ha chans att delta. Därefter bokas tid för enskilda samtal.

Till grund för samtalen ligger ett formulär med frågor om sådant som rök- och alkoholvanor, mat, motion, sömn och allmän trivsel. Sussi Löfgren ger råd till den som så önskar och kan också förmedla externa kontakter. Rökare kan få tips om lämpliga rökavvänjningskurser, dietist kan anlitas för viktminskning och den som vill komma igång att träna kan få ett lättare träningsprogram upprättat.

– Men den stora vinsten är att vi sätter fokus på de här frågorna och visar att vi tycker att hälsa är viktigt. Förhoppningsvis kan jag så ett frö hos en och annan och på



Grillmat uppskattas på Furevik.

sikt tror jag att det här kan leda till friskare personal och färre sjukskrivningar.

Under den pågående krisen inom sjöfarten har hälsobesöken legat på is på grund av utflagningar, men Sussi Löfgren räknar med att snart kunna återuppta dem. Hittills har hon varit ombord på fyra av rederiets sju fartyg. Hennes erfarenhet är att sjömän är ungefär lika hälsomedvetna som gemene man och att det finns ett ganska stort intresse för kost och motion på fartygen.

Men något som sticker ut bland svaren i hälsoformulären är sovrutinerna.

### Sömnbrist vanligt

Många upplever att sömn är en bristvara, trots trevaktssystem.

– Framför allt beror det på att vi har ankomster och avgångar mitt i nätterna vilket gör att folk måste gå upp på frivakten, säger Sussi Löfgren.

För att uppmuntra till ökat motione-

rande har rederiet en intern träningskamp. En gång om året premieras det fartyg med den mest aktiva besättningen genom ett extra tillskott till fritidskassan.

– Vi har välutrustade gym på sex av våra fartyg och jag hoppas att vi snart ska ha det även på det sjunde. Men hur mycket man motionerar beror lika mycket på människorna ombord som på utrustningen. På de båtar där man tränar mycket finns det nästan alltid en eller ett par eldsjälar som drar med sig de andra, säger Sussi Löfgren.

Något som skiljer ombordanställda från andra arbetstagare är att man regelbundet skiftar rutiner och dygnsrytm beroende på om man är hemma eller jobbar. Det är också något som sjömännen tar upp under hälsobesöken.

– Vissa tycker att det är lättare att hitta bra rutiner när de är ombord medan andra säger att det är enklare att leva sunt hemma. Men det är klart att det kan



Sussi Löfgren, hälsocoach på Furetank.

vara ett bekymmer att ställa om till nya förhållanden var fjärde eller var sjätte vecka, säger Sussi Löfgren.

En av de hälsotvå faktorer som ombordanställda har begränsat inflytande över är kosten. Sussi Löfgrens ambition är att upprätta ett närmare samarbete med rederiets kokkar för att få ett tydligare hälsoperspektiv i matlagningen.

– När vi gick igenom matinköpen förra året var det flera ombord som kommenterade kakorna. Man sa att "Jag skulle aldrig köpa Ballerinakex och ha hemma, men här äter jag dem bara för att det finns och står framme". Det finns ganska många små förändringar man kan göra för att bidra till bättre matvanor.

Linda Sundgren

## "Hälsobesök inspirerar"

– Jag tänker på vad jag äter och tränar regelbundet så hälsosamtale gav inte direkt någon nytt. Men det var ändå lite peppande och det är bra för alla parter att rederiet lyfter de här frågorna

Det säger Robert Fagerkrantz, överstyrman på Fure West. För drygt ett år sedan gjordes ett hälsobesök på Fure West. Robert Fagerkrantz var en av dem som deltog.

– Jag tycker att det var ett bra upplägg och det var ingenting jag saknade. Även om jag lever ganska sunt är det alltid bra att prata om hälsa, säger han.

Han säger att hälsointresset ombord är varierande, men att de flesta ändå tänker på hur de äter och tränar. Och för den som vill motionera finns förutsättningarna.

– Vi har gym med löpband, cyklar och lite annat. Rederiet är ganska generöst med träningsredskap och när vi velat ha något nytt har vi fått det.

### Vädret ställer till det

Arbetet ombord är intensivt. Ändå går det att hitta tid för träning, menar Robert Fagerkrantz. Det som ibland ställer till det är vädret.

– Rör det på sig för mycket går det inte att träna. Då får man vänta tills det lugnat sig eller när vi ligger till kaj, men då är det



Robert Fagerkrantz, överstyrman på Fure West.

å andra sidan ganska mycket jobb.

Robert Fagerkrantz jobbar fyra veckor och är ledig fyra. Han säger att han äter och tränar ungefär på samma sätt hemma som på fartyget.

– Maten ombord är varierad och det finns alltid grönsaker. Enda problemet är att folk har en tendens att äta lite för mycket, men vi gör också av med en hel del när vi jobbar.

Hälsoformuläret som han fyllde i har han sparat för en eventuell senare uppföljning. Blir det en sådan tänker Robert Fagerkrantz vara med igen.

– Ja det kan alltid komma upp något man inte tänkt på själv, och så är det som sagt lite inspirerande att prata om hälsa.

Linda Sundgren

## Så ska du äta när kroppen sover

Ät en ordentlig måltid innan du lägger dig på morgonen, ta något lättare när du vaknar igen och låt bli den feta nattmackan. Det råder Meeri Ahlstedt, expert på ombordmat.

Vaktgång gör att matrytmen rubbas. Ordinarie måltider sovs över eller hamnar på konstiga tider och framåt småtimmarna ökar sötsuget hos många. Meeri Ahlstedt utbildar blivande sjökokkar vid Ester Mosessons gymnasium i Göteborg och ger kosthållningskurser för ombordanställda. Hon säger att den som går vakt måste planera om sina måltider för att kroppen ska fungera på ett bra sätt. Störst förändringar blir det för den som jobbar mellan två och sex på natten.

– När du går av på morgonen behöver du äta något rejält innan du går och lägger dig. En utökad frukost eller en välbalanserad måltid är bra val, säger hon.

Efter sovpasset vill kroppen ha något lättare att starta om på. Meeri Ahlstedts

råd är att undvika den överblivna lunchmaten och istället välja bra frukostmat, som gröt med frukt och bär, ägg, grovt bröd eller yoghurt med müsli.

### Lättsmält mat under vargtimmarna

Dagens övriga två måltider bör ätas vid exempelvis fem respektive nio på kvällen med ett mellanmål däremellan; vid halvtolvtiden är det åter dags att stoppa i sig något lättare. Mellan två och sex på natten ska man undvika lagad mat.

– Då går matspjälkning och tarmaktivitet på lågvarv och vi klarar inte riktigt av att ta hand om hela måltider. Kroppstemperaturen sjunker och man blir frusen. Även urinproduktionen minskar och den som dricker mycket vätskedrivande på natten, som kaffe, blir lätt plufsig eftersom kroppen lagrar vätskan.

Vill man ändå äta något under vargtimmarna bör man välja lättsmält föda med lågt energivärde. Undvik snabba kolhydrater som vitt bröd, godis, läsk,



Meeri Ahlstedt, lärare vid Ester Mosessons gymnasium.

jos och bullar, för att hålla blodsockret på en jämn nivå och sötsuget under kontroll. Inte heller fet och gasbildande föda är att rekommendera, säger Meeri Ahlstedt.

– Bra nattamat är smoothies med frukt och bär, yogurt med nötter och russin, torkad frukt, en varm soppa eller ett fiberrikt bröd med magert pålägg. Det är sådant kroppen klarar av att ta hand om.

Linda Sundgren

# Ledarskap tema på San-konferens

Våga vara ledare. Det var temat för årets San-konferens som gick av stapeln i Göteborg i oktober. Men dagen inleddes med en genomgång av superkonventionen för sjömän som sannolikt kommer att träda i kraft 2012.

Att man som ombordbefäl kan ställas inför en rad olika utmaningar framgick under Sans arbetsmiljökonferens 2010. Nationellt mixade besättningar, svåra samtal, sexuella trakasserier, säkerhet och hierarkier var ämnen som belystes. Men först ut var Andrea Ahlberg, Transportstyrelsens representant i Genève. Hon berättade om hur arbetet med den nya superkonventionen för sjömän, maritime labour convention (MLC), fortskrider. Beskedet var att den sannolikt kommer träda i kraft som planerat 2012 och att Sverige förmodligen ratificerar konventionen nästa år.

– Sverige lever till stor del redan upp till innehållet, men en del nyheter kommer det att bli, sa Andrea Ahlberg.

## Arbetsförhållanden certifieras

Bland annat införs en certifiering av arbetsförhållandena ombord. Läkarintyget för syn och hörsel för sjöfolk ska förnyas vartannat år istället för var fjärde, kollektivavtalen ska översättas till engelska, nya byggnadsstandarder införs och det blir krav på utbildade sjököckar på fartyg med över tio mans besättning. På



Årets San-konferens var välbesökt och hölls i Göteborg i oktober.

fartyg med färre ombord ska samtliga som hanterar mat ha utbildning i livsmedel och hygien.

– Fartyg under flagg som inte ratificerat konventionen och som kommer till EU måste ändå uppfylla kraven. Det är många delar i MLC:n som gör den speciell, sa Andrea Ahlberg.

Resten av dagen ägnades åt temat ledarskap. Anki Udd från Ledarna tog upp ämnet svåra samtal, eller ovana samtal, som hon föredrog att kalla det. Att prata med en medarbetare som man misstänker har alkoholproblem, mobbar eller av annan anledning inte fungerar som den ska, är något många känner obehag inför.

– Ofta handlar det om att man är rädd

för hur den andre ska reagera, sa Anki Udd. Man vill inte sära eller så befärar man att den andre ska bli arg.

Sans före ordföranden och numera sjöpersonalchef vid Wallenius, Pieter Sprangers, pratade om hur landkontoret kan stötta befälen ombord. Han berättade hur man inom Wallenius håller regelbundna medarbetarsamtal med alla tekniska chefer och befälhavare. Varje samtal tar cirka fyra timmar och pågår löpande under en tvåårsperiod för att sedan börja om igen.

– Det ger oss ett unikt tillfälle att dryfta sådant som händer ombord. Vi är en stödfunktion för befälen samtidigt som de informerar oss om sina behov. Vid varje avmönstring fångar vi också upp

*fortsätter på sid 8*

## Hur arbetar ni med ledarskap?

**Jan-Eric Alcén, överstyrrman Stena Line**

– Jag jobbar mycket med delegerat ledarskap och att leda utan

att synas. För att det ska fungera behövs forum där alla får komma till tals. Vi träffas varje fredag förmiddag för att diskutera vad som händer ombord. Alla som kan är med, samtliga synpunkter beaktas och vi sitter sällan mindre än en timme. Det gör att folk känner sig delaktiga och blir mer engagerade i sitt arbete.



**Hans-Dieter Grahl, vd Fartygsbefälsförbundet**

– Vi är ett litet gäng som jobbat länge tillsammans och där alla funnit sina roller. En liten organisation blir nog ofta plattare än en större och alla vet vad de ska göra. Jag blev nyligen vd efter många år som ombudsman, men det känns som ett naturligt steg i utvecklingen och det har inte varit några problem att axla den rollen.



**Elin Cidh, sjöingenjörstudent Chalmers**

– Vi har alldeles för lite ledarskap på skolan. Vissa lärare pratar om det eftersom de förstår hur viktigt det är, men det gör de på eget initiativ. Att få läsa ett par tre poäng ledarskap hade varit guld värt. Framför allt som ung tjej känner man sig lite som ett blåbär i chefsrollen. Men det gäller att vara ödmjuk när man kommer ut och säga till folk att "Jag vet att du kan mer än mig men det är vissa saker jag måste ta tag i".



**Anne Ask, Norbulk shipping**

– Vi har ett skotskt moderbolag med sjuttio åttio anställda och på kontoret här i Sverige är vi bara fyra stycken. Det är stora skillnader i ledarskapet mellan oss. De tycker att vi är lite lustiga som kan säga till vår chef om han gör något som vi inte tycker är så bra. Att ifrågasätta chefen skulle de aldrig göra. Våra olika ledarstilar speglar också av sig på båtarna och våra svenska besättningar är mycket mer självständiga än deras.





# Komplicerade system orsakar fel



Olyckor är en effekt av organisatoriska beteenden och systemfel som på grund av hårt ekonomiskt tänkande leder till att säkerhetssystemet kollapsar, skriver Mats Erik Eriksson.

Den 26-27 augusti hölls den årliga MSSM-konferensen i danska Nyborg om säkerhet, hälsa och miljö ombord.

Mycket av konferensen handlade om säkerhetskultur och jag låter Professor Sidney W. Dekker sammanfatta det:

"Parts fail, but systems drift into failure". Han menar att standardisering av utrustning, design och annat ökar säkerheten men att alla systems ökade komplexitet minskar individens handlingsfrihet.

Våra tekniska system har utvecklats så fort att vi inte förstår hur de fungerar och därför fokuserar vi på individens beteende när något går fel istället för på systemen som individen verkar inom.

## Säkerhetsreglerna hopplöst efter

Någon enkel lösning på det problemet finns inte och systemen blir bara mer komplicerade med åren. Våra säkerhetsregler och kulturer har hamnat hopplöst efter i denna utveckling.

Olyckor är en effekt av organisatoriska beteenden och systemfel som på grund av hårt ekonomiskt tänkande leder till att säkerhetssystemet kollapsar.

Hur undviker man då denna drift mot misstag? Man måste ha en öppen säkerhetskultur där alla törs säga till och chefen vågar höra "dåliga nyheter". Man måste ta in andras synpunkt och fråga folk i organisationen för att få fler

perspektiv på saken. Ju mer diversitet det finns på en arbetsplats desto säkrare blir den. Detta kan bara göras i en decentraliserad organisation där man arbetar med social diversitet redan vid rekryteringen.

Ju längre man väntar och ju äldre besättningen blir, desto svårare är det att nå ett öppet synsätt i en arbetsgrupp eller en organisation. Det gäller att hålla diskussionen i gång och inte ta gammal succé som garanti för framtida säkerhet! Professor Dekker sa att: "Mänskliga fel är inte orsaken till olyckor eller tillbud. Utan mänskliga fel är symptom på djupare problem". Detta synsätt återkom även hos Martin Hernqvist, The Swedish club academy som påpekade att det fortfarande sker många tillbud och olyckor på svenska arbetsplatser. Varför? Vi måste få en annan syn på mänskliga fel. Det största problemet är att man inte ifrågasätter när man sett att något gått fel och det gör man ofta på grund av rädsla. Hur löser man det då? Jo, vi måste skapa människovänliga arbetsplatser med "högt i tak" som välkomnar ifrågasättande. Vi måste ändra attityder inte kunskaper.

Mats Erik Eriksson/  
Stena Line Scandinavia AB och San-  
ledamot



**"Accidents don't just happen, they must be carefully planned"**

överstyrman Fredrik Warrebäck som talade om ledarskap och säkerhet på årets San-konferens.

## Riskbedömning – till nytta för vem?

För ombordarbete ställs krav på att riskerna i vår arbetsmiljö ska undersökas och bedömas i såväl svenska som internationella regelverk. Det är inte ovanligt att även lastägare ställer krav på riskbedömningar.

Det är många faktorer som kan behöva riskbedömas på ett fartyg. Vi använder en mängd mer eller mindre farliga kemikalier, det utförs kritiska arbeten i riskfyllda miljöer och dessutom ska eventuella konsekvenser av förändringar bedömas i vår föränderliga värld. Och hela härligheten ska förstås undersökas, bedömas, åtgärdas och dokumenteras parallellt med alla andra "måsten" för att få båten att gå.

## Självspelande piano

Man får ibland en känsla av att det där med riskbedömningar har blivit något slags självspelande piano. Har vi bara gjort den där riskbedömningen så är allt bra. Vi vet att det finns risk att man faller överbord vid arbete på däck, att risken är sju eller gul eller grön eller vad vi nu har för metod.

Och om någon frågar kan vi visa papper på det. Vi är laglydiga. Det kan tyckas självklart men i allt detta är det viktigt att inte tappa bort varför man gör riskbedömningen och för vem? Nöjda kunder är ett måste och en glad inspektör kan göra livet lättare men det är inte därför riskbedömningar är ett så bra arbetsmiljöverktyg.

Arbetsmiljölagens syfte är att minimera risken för ohälsa och olycksfall; ISM-kodens att säkerställa säkerheten till sjöss, förhindra att människor skadas eller omkommer samt undvika skador på miljö och egendom. Finfina ambitioner som är lätta att skriva under på men det kräver ett speciellt tänk. Att vi stannar till ibland, tittar upp från våra dokument och frågar oss: Är det säkrare nu? Har vi gjort det vi kan för att faktiskt minska riskerna? Blev det som vi tänkt oss? Eller jobbar vi bara på att fylla ytterligare än pärm?



Cecilia Österman/doktorand vid Chalmers tekniska högskola och adjungerad i San:s styrelse.

## ~ SJÖFARTSAVDELNINGEN INFORMERAR ~

Transportstyrelsens Sjöfartsavdelning sprider information om angelägna händelser och för ut viktiga budskap i branschen. Texten kan hämtas på [www.transportstyrelsen.se](http://www.transportstyrelsen.se).

Den kan också läsas på engelska på [www.san-nytt.se](http://www.san-nytt.se).

### Risker med elektroniska sjökort

Den ökade användningen av elektroniska sjökort har delvis kommit att förändra förutsättningarna för sjöfarten. Rätt använd ger utrustningen möjligheter till en säkrare sjöfart, men den medför också risker. Det finns olika sorter elektroniska sjökort, rasterkort och vektorkort. Navigering med elektroniska kort (dvs med ECDIS) kräver bl a reservsystem (ytterligare ECDIS eller papperskort). Sjökortsportföljen i ECDIS-systemet består av ett antal celler. Varje cell kan sägas motsvara ett sjökort. Cellens namn består av en kod om åtta tecken. De två första anger nationaliteten för landet som producerat cellen. Det tredje anger navigational purpose (skalområdet) och de sista fem anger den geografisk yta som cellen täcker. En geografisk yta kan täckas av flera celler som är gjorda för användning i olika skolor. Det är viktigt att ombord ha tillgång till celler i alla de olika skalområden man kan behöva.

### Zoomning

Ett fel som tycks vara vanligt är att operatören av systemet (styrman eller befälhavare) tenderar att inte alltid använda sig av celler i det skalområde man behöver. Sannolikt tror man att man använder det rätta medan man i själva verket har ett annat. Situationen kan uppstå då man zoomar i ett småskaligt kort (med ett stort område) och därmed får en bild på skärmen som förefaller vara storskalig (över ett mindre område). I själva verket har man en förstörd bild på ett kort i fel skala, som saknar de detaljer man behöver. Även om systemet är inställt på "bästa skala" behöver man tillse att det fungerar. Inte minst måste man se till att den bästa skalan är tillgänglig för systemet.

### Övertro på elektronik

Var alltid försiktig vid elektronisk navigering. Det kan finnas inbyggda, betydande fel i såväl elektroniska celler som pappers-



Approach cell (angöring). Innehåller färre detaljer än Harbour cell (hamnort).



Harbour cell (hamn). Innehåller fler detaljer än Approach cell (angöringskort).

sjökort, både i position och i djupangivelse. I svenska farvatten finns områden som inte är sjömätta sedan 1800-talet. En position i ett kort över ett sådant område kan ha ett fel på 40-50 meter. Beaktas det blir det orimligt med positionsangivelser från GPS med flera decimaler. De viktigare farledsområdena är mätta med modernare metoder; där är felen betydligt mindre. En av de äldsta huvudreglerna för säker sjöfart är fortfarande giltig:



Sjökort, som det ser ut.



De uppgifter som faktiskt finns för samma område (som bild 3).

förlita dig aldrig på bara ett sätt att navigera, bekräfta med andra metoder.

Uppgifter om samtliga celler på marknaden finns hos de två företag som tillhandahåller dem, [www.primar.org](http://www.primar.org) och [www.ic-enc.org](http://www.ic-enc.org). Information finns också hos Sjöfartsverket, [www.sjofartsverket.se](http://www.sjofartsverket.se) och i Ufs A 2010.

### Fall 1

Passagerarfartyget var på rundtur och navigerade med hjälp av elektronisk sjökortsdisplay. Man hade zoomat in det aktuella området men bortsett från att detaljerna på displayen inte ökade vid zoomning. Fartyget grundstötte.

*Iu dnr 1999-35348*

### Fall 2

Ett tankfartyg var på väg att passera ett område med en relativt ny trafikseparation. På fartyget kände man inte till att leverantören av de elektroniska sjökorten (ECDIS) hade låtit ett kort utgå och ersatts av ett annat. Man körde enligt det gamla kortet och hamnade fel i separationen. Leverantören ersätter inte automatiskt det gamla kortet även om man prenumererar på uppdateringar; nya kort måste aktivt beställas. ECDIS:en visar inte heller tydligt att ett kort är för gammalt. Efter som sjökortsportfölj inte varit uppdaterad och det påverkat sjösäkerheten har ärendet lämnats till åklagare.

*Sfu dnr TSS 2010-2408*

### Fall 3

En kemtanker färdades i öppen sjö och kom att köra över en bank med grundare vatten. Som minst var det någon enstaka meter djupare än fartygets djupgående. Den marginalen försvinner fort vid squat (sättning i samband med fart) eller sjögång. Situationen noterades av VTS:en och en fartygsinspektör kom ombord i följande hamn. Av okänd anledning visades inte djupangivelser och djupkurvor på det elektroniska sjökortet som avsett.

*Sfu dnr TSS 2009-4055*

## ~ ENGLISH SUMMARY ~

Read the whole magazine in English at [www.san-nytt.se](http://www.san-nytt.se).

### THEME: HEALTH

## Visits to ship for better health



Barbeque is appreciated onboard Furevik.

By making what are called "health visits", Furetank is trying to improve the health of its personnel and raise their awareness of diet and exercise. The shipping company's own health coach, Sussi Löfgren, is behind this initiative.

– I travel with the ship for two or three days and talk with the crewmembers, both in groups and individually. If anybody wants help, such as with giving up smoking or starting to train, we can support them, she says.

Health visits start with a general introduction given on two different occasions so that everyone is able to take part. Individual meetings are then arranged.

Sussi Löfgren's experience is that seafarers are generally as interested in their health as the average man in the street, and that there is quite a lot of interest in diet and exercise onboard. To encourage more exercise the company has an in-house training competition as well as its health visits. Once a year the ship with the most active crew is rewarded with an extra contribution to its leisure activities account.

– We have well-equipped gyms on six of our ships and hopefully soon on the seventh, says Sussi Löfgren.

One of the health factors which employees onboard are not able to influence much is their diet. Sussi Löfgren's ambition is to introduce closer cooperation with the ship's cooks in order to encourage the health perspective on food served.

– When we went through the food purchases from last year there were several people who commented on the biscuits. They said, "I would never buy those cho-

colate biscuits and have them at home, but here I eat them because they are available and on show". There are a lot of small changes that can be made which all contribute to better eating habits.

## "Good that the shipping company takes up these issues"

– I think about what I eat and I train regularly, so the health talk didn't really tell me anything new. But it was a good pep-talk and it is positive for everybody that the company takes up these issues, says Robert Fagerkrantz, chief mate on Fure West.

Just over a year ago a health visit was made to Fure West. Individual talks were arranged after a general information meeting, and Robert Fagerkrantz was one of the people who participated.

– I think it was well organized and I don't think there was anything missing. Even though I live a fairly healthy life, it is always good to discuss your health, he says.

Work onboard is intensive, but you can still find time to do training, says Robert Fagerkrantz. What can make it difficult sometimes is the weather.

– If the ship is pitching too much you can't train. You have to wait until the sea is calmer or when we are moored, but on the other hand there is a lot of work to do then.

## Leadership theme at the SAN conference

Dare to be a leader. That was the theme of this year's SAN conference held in Göteborg in October. The day started with a review of this year's superconvention for seafarers, which will probably come into force in 2012. Andrea Ahlberg, representative of the Swedish Transport Agency in Geneva, talked about how work was progressing with the new superconvention for seafarers, the Maritime Labour Convention (MLC). She reported that it would probably come into force as planned in 2012.

– Sweden already complies to a large extent with its contents, but there will be some new issues, says Andrea Ahlberg.

Among other things, certification of working conditions onboard will be introduced. Medical certificates for sight and hearing for seafarers must be rene-



This year's SAN conference was held in Göteborg in October.

wed every other year instead of every fourth year, the collective agreement will be translated into English, new building standards will come into force and there will be a requirement for qualified marine cooks on ships with more than ten in the crew. On ships with fewer crewmembers, everyone who handles food must undergo a course in hygiene and handling foodstuffs. The remainder of the day was devoted to the theme of leadership. SAN's previous chairman and current marine personnel manager at Wallenius, Pieter Sprangers, talked about how the onshore office can support officers onboard. He explained that Wallenius holds regular appraisal talks with all technical officers and captains onboard its ships.

– This gives us a unique opportunity to discuss what takes place onboard. We operate as a support unit for officers, at the same time as they inform us about their needs, he says.

Erik Hemming from the college on Åland talked about the importance of shaping a common culture onboard and how we communicate with each other. He said that there are particularly large demands on officers of ships that have a mix of different nationalities where they must try to create a feeling of solidarity. Simple measures, however, can make all the difference.

– Just learning a few words of tagalog or the language of your foreign crewmembers can open up new channels. Try it and you will see what an impression it makes.

The most moving talk during the day was by health instructor Emilia Åhfeldt-Dimitriadis from EMJA Hälsodialog AB. She explained in no uncertain terms how, as a soldier during a mission in Kosovo in 2003, she was subjected to serious sexual harassment by her closest colleagues.

– The worst thing was the feeling of shame in case other people saw that I was not part of the group. To stand there in the canteen and not know where I should go with my tray was a terrible feeling, she says.



# Han engagerar genom handling

**Bo Lindgren, teknisk chef på Stena Jutlandica, har jobbat hårt med både införandet och underhållet av det systematiska arbetsmiljöarbetet på rederiets fartyg. För den bedriften belönades han med årets San-pris.**

I februari 2006 kom ett brev till Stena Line från dåvarande Sjöfartsverket. I det stod att redarna haft god tid på sig att implementera det systematiska arbetsmiljöarbetet (sam) och att myndigheten nu avsåg att intensifiera sin kontroll av det.

– De flesta av oss hade aldrig hört talas om sam och alla visste inte ens att arbetsmiljölagen hade börjat gälla till sjöss, säger Bo Lindgren.

När han googlade på systematiskt arbetsmiljöarbete fick han till sin förvåning över 61 000 träffar. Han började läsa på och tog kontakt med myndigheten och företagshälsovården, Feelgood. Ett sam-system upprättades och skrevs in i rederiets SMS-manual. Därefter påbörjades implementeringen.

– Vi utarbetade mallar för riskanalyser och jag var starkt pådrivande för att vi

skulle ha gemensamma, låsta mallar på alla fartyg. Kommer man från en annan båt ska man direkt känna igen systemet och likadant ska myndigheten snabbt kunna sätta sig in i det.

Tillsammans med företagshälsovårdens skyddsingenjör åkte han runt och berättade för kollegor på andra fartyg hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skulle fungera. Svårigheten med den uppgiften, säger han, ligger i att få folk med sig. Det räcker sällan med att bara informera.

– När man pratar om det här tänker många att "Nej, inte en papperstiger till." Men man måste ha tålmod och genom handling visa vad man kan åstadkomma med sam. Jag har listor där jag skriver upp sådant vi vill förbättra och när det sedan är åtgärdat grönmarkerar jag det. De här listorna brukar jag visa mina killar och tjejer i maskin ibland för att de ska få se att det blir något av det de tar upp på våra sam-möten.

## Möte en gång i månaden

Arbetsmiljölagen säger ingenting om hur ofta nya riskbedömningar ska göras, bara att de ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet. I Bo Lindgrens maskinrum hålls ett sam-möte med utförda riskbedömningar en gång i månaden.

– Vi går igenom listan med de arbetsmiljöföreskrifter som gäller till sjöss och väljer ut ett område, exempelvis truckar. Vi läser om vilka krav som ska uppfyllas och sedan går vi ut och kontrollerar om våra truckar lever upp till det. Saknas det exempelvis ett larm som ringer när man backar för vi in det som en åtgärd och sedan följer vi upp och ser till att det också blir gjort.

Ibland ger Bo Lindgren medarbetarna mer generella uppgifter, som att gå ut i maskinrummet och tänka igenom vilka arbetsmiljörisker som finns i det dagliga arbetet. Han berättar att det nyligen genererade i att man uppmärksammade tunga lyft i samband med att skrymmande utrustning ska upp på arbetsbänken.

– Killarna och tjejerna kom på att lyften skulle underlättas om man hade en balk upp under däck med en talja i. Möjligheten att sätta upp en sådan anordning kontrollerades med Transportstyrelsen. Men sedan hittade vi en mobil kran som gör att vi slipper en balk som man kan slå



**Bo Lindgren**

**Ålder:** 59

**Familj:** Fru och två döttrar, varav den ena seglar traditionella fartyg som Ostindiefararen och Briggen tre kronor på fritiden.

**Bor:** På Asperö i Göteborgs södra skärgård.

**Tjänst:** Teknisk chef på Stena Jutlandica.

**Bakgrund:** Kommer från en sjömanssläkt och gick som elev på barken Viking. Mönstrade på sitt första fartyg, en paragrafare, 1968. Lämnade Sverige för att segla på utebåtar från Antwerpen mellan 1969 och 1975. I mitten av sjuttioalet fick han sin första rederianställning med Santos i Brasilien som hemmahamn. Sedan 1980 jobbar han inom Stena Line.

huvudet i och nu har vi fått ombord en sådan kran.

För att få ytterligare input i arbetsmiljöarbetet samlar sjösäkerhetschefen en gång om året in listor med riskbedömningar från samtliga elva fartyg inom rederiet. På så sätt får man möjlighet att ta del av det andra har noterat och förändrat i listan med riskbedömningar.

## Ser distinkt skillnad

Hur man skiljer mellan vad som tillhör systematiskt arbetsmiljöarbete och sådant som ingår i en vanlig skydds rond, är en fråga Bo Lindgren ofta får från kollegor. Han tycker inte att man ska sammanblanda de två sakerna och ser en distinkt skillnad mellan dem.

– Är skyddet på skärmaskinen i köket trasigt är det en skyddsfråga. Det finns ett skydd, men det behöver lagas. Om det däremot saknas skydd på maskinen faller det under sam, då är det en risk som ännu inte åtgärdats. Sam handlar mycket om förebyggande arbetsmiljöarbete.

Linda Sundgren

## Årets San-pristagare

På höstens San-konferens fick Bo Lindgren mottaga årets San-pris, en San-flagga i fullformat samt 10 000 kronor, för sina insatser för det systematiska arbetsmiljöarbetet ombord på Stena Lines fartyg. Juryns motivering löd: Han får utmärkelsen för sitt gedigna arbete med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet, inte bara ombord i Stena Jutlandica, utan också i rederiet totalt. Bo Lindgren har varit en drivande kraft för att utveckla den dokumentation för det systematiska arbetsmiljöarbete som numera används på samtliga elva fartyg inom rederiet. Stena Lines fartygsgemensamma SAM-dokumentation är nu inne på sin tredje version och uppdateras varje år. Utöver hängivna insatser för arbetsmiljöhöjande åtgärder ombord har han också varit delaktig i myndighetskontakter rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet. Han har under sina många år till sjöss varit djupt engagerad i arbetsmiljöfrågor, och med stor kunskap och ett brinnande intresse har han bidragit till en säkrare och trivsammare arbetsplats för sig och sina kollegor.



Dagens avrundades med mingelbuffé.



Sexuella trakasserier handlar egentligen om makt, förklarade Emilia Åhfelt Dimitriadis.

eventuella problem och synpunkter; efter tio veckor finns det ofta ett behov av att diskutera saker, sa han.

### Säkrare med platt organisation

Kari Larjo, expert vid den finska haverikommissionen, berättade om hur hierarkierna ombord hade byggts upp under århundradena. Han sa att sjöfarten skulle bli säkrare med en plattare organisation och rådde till att ha två nautiker med samma prestanda på bryggan.

– Det är vi sjömän som skapat den här hierarkin och det är vi som håller den vid liv. Men ju fortare den försvinner desto säkrare kommer navigationen att bli.

Om befälskapets betydelse för den personliga säkerheten, pratade Fredrik Warrebäck, överstyrman inom Broströms. Han konstaterade att rutiner och gott föredöme är grundstenar i det arbetet.

– Jag går aldrig ut på däck utan hjälm och overall. Om jag inte följer säkerhetsreglerna kommer ingen annan att göra det heller.

Han berättade också om utvecklingen av Broströms interna incidentrapporteringssystem, Diamond, där man räknar med att få in cirka 700 rapporter innan årets slut.

– Alla elva fartyg har tillgång till det och när en båt skickar in en rapport får vi andra direkt tillgång till den. Så fort det har hänt något som berör oss på ett annat fartyg informerar jag besättningen om det, sa han.

## Använd alltid båtsman

I somras skadades en matros allvarligt, bröt bäge hälbenen, efter att ha hoppat iland för att ta emot förtöjningstrossen (läs San-nytt nr 3). Transportstyrelsen låter nu meddela följande:

”Nu har det befarade inträffat. En sjöman skadades allvarligt i samband med att en mindre torrlastare lade till. Båtsman var inte beställd och en matros hoppade i land för att ta emot trossen. Den direkta orsaken till

Erik Hemming från högskolan på Åland pratade om vikten av att forma en gemensam kultur ombord och hur vi kommunicerar med varandra.

Han konstaterade att det ställs särskilt stora krav på befäl på fartyg med nationellt mixade besättningar för att skapa en känsla av samhörighet. Men med ganska enkla insatser kan man komma en bra bit på väg, sa Erik Hemming.

– Bara att lära sig enstaka ord på tagalog eller det språk som era utländska besättningsmedlemmar pratar kan öppna en massa dörrar. Prova ska ni få se, de kommer att bli jätteglada.

### ”Skammen var värst”

Dagens mest berörande anförande hölls av Emilia Åhfelt Dimitriadis från EMJA Hälso- och sjukvårdspedagog. Hon berättade sakligt och avskalat om hur hon som soldat under en mission i Kosovo 2003 utsattes för grova sexuella trakasserier av sina närmaste kollegor.

– Skammen för att andra skulle se att jag inte tillhörde gruppen var nästan det värsta. Att stå där i matsalen och inte veta vart jag skulle ta vägen med min bricka var fruktansvärt jobbigt, sa hon.

Emilia Åhfelt Dimitriadis förklarade att sexuella trakasserier egentligen inte handlar om sex utan om makt.

– Även män utsätts för detta på kvinnodominerade arbetsplatser, konstaterade hon.

Linda Sundgren

## ~ I KORTHET ~

### Nya varningssymboler

Den första december införs nya symboler för förpackningar som innehåller en kemiskt farlig produkt. Den gamla brandgula symbolen tillåts finnas kvar fram till 2015 för produkter som är en blandning av flera ämnen. De nya symbolerna finns på Kemikalieinspektionens hemsida [www.kemi.se](http://www.kemi.se).

(KI)

### Arbetsskador ökar

I fjol anmäldes 192 arbetsolyckor med sjukfrånvaro ombord, året innan var motsvarande siffra 135 anmälningar. Även antalet arbetssjukdomar ökade under perioden, från 25 till 38 anmälningar. Det visar nypublicerad statistik från Transportstyrelsen. Handläggare vid myndigheten tror att detta beror på ökad anmälningsbenägenhet.

(San)

### För få rapporter

Det finns en ovilja mot att rapportera olyckor och avvikelser ombord och en stor mängd händelser uppmärksammas aldrig. Det konstateras i mastersuppsatsen The ISM code – continuous improvement, som lades fram vid Institutionen för sjöfart och marin teknik vid Chalmers tekniska högskola under hösten. Uppsatsen kan läsas i sin helhet på San:s hemsida, [www.san-nytt.se](http://www.san-nytt.se), under fliken rapporter.

(San)



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](mailto:info@san-nytt.se)  
Hemsida: [www.san-nytt.se](http://www.san-nytt.se)

Ansvarig utgivare: Lars Andersson, SARF

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