



TEMA: KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Sexuella trakasserier ledde till talsvårigheter	1	San har ordet	4
Vuxenmobbing – subtila jävligheter eller öppna påhopp ..	2	Sjöfartsavdelningen informerar	5
Delegerat ansvar för arbetsmiljö	3	English summary	6
Utblick	4	Profilen: Per-Åke Kvick	7
San tipsar	4	I korthet	8

Sexuella trakasserier ledde till talsvårigheter

Självkänslan kördes i botten. Hon blev osäker, fick svårt att formulera sig och började stamma. Efter att själv ha utsatts för grova sexuella trakasserier jobbar Emilia Åhfelt Dimitriadis idag med att motverka mobbing i arbetslivet.

Sommaren 2003. Emilia är 22 år och har avverkat de två första veckorna av sitt halvårslånga FN-uppdrag i Kosovo. Hon och den övriga gruppen på sju killar sitter och pratar. Plötsligt säger en av dem att "Vi lägger Åhfelt på rygg bak i sisun så låter vi lokalbefolkningen ha lite roligt".

– Jag blev oerhört chockad och kränkt, berättar Emilia. När man som ensam tjej får höra något sådant och de andra garvar med då känner man sig inte kaxig, det kan jag lova.

Blev ignorerad

På kvällen samlar hon gruppen och påpekar att hon inte uppskattar den sortens kommentarer. Men den markeringen får inte önskad effekt.

– En av killarna blev förbannad och sa att sådant fick jag räkna med när jag var i männens värld. Efter det började de ignorera mig, svarade inte på tilltal och lyssnade inte när jag pratade. I princip betedde sig hela gruppen likadant, även om några var värre än andra. De verkade ha bestämt sig för att sätta mig på plats och förstöra för mig.

Emilia hade ingen chans att värja sig mot den systematiska mobbing som följde. Självkänslan dök, hon blev osäker



Emilia Åhfelt Dimitriadis blev sexuellt trakasserad under ett FN-uppdrag i Kosovo.

och började få problem att prata. Redan innan hon öppnade munnen visste hon att de andra skulle nonchalera det hon sa eller ta chansen att trycka till henne.

– Men skammen var nästan det värsta, att stå där med lunchbrickan i matsalen och inte veta vart jag skulle ta vägen. Det där med att vilja tillhöra en grupp är något som går väldigt långt tillbaka, tror

jag, till när vi levde som grottmänniskor. Att bli utstött då var detsamma som att dö och det arvet tror jag finns kvar inom oss.

Berättade för kompanichefen

Efter några månader i Kosovo vände sig Emilia till kompanichefen och berättade vad som pågick. Han reagerade men utan att gå till botten med problemet.

– Det blev ett väldigt hallabalo. Cheferna pratade med killarna i min grupp och efter det upphörde kommentarerna och de började fråga om jag skulle med och äta lunch och sådant. Men jag märkte tydligt att det inte var äkta och att de egentligen inte hade ändrat sin inställning till mig.

– Kompanichefen frågade mig om kommentarerna hade upphört. Jag svarade att "Ja det har de, men..." Men han ville inte höra resten. Det enda han verkade intresserad av var att kunna skriva en rapport om att problemet var löst.

Ville inte avbryta

Emilia berättar att hon ofta grät under sina sex månader på Balkan, men hon var fast besluten att inte avbryta uppdraget. Att åka på utlandsmission var något hon velat göra länge och hon planerade att använda den meriten i sin framtida karriär. Men även om hon idag, nio år senare, är glad över att hon stannade tiden ut och inte lät killarna "vinna", fick hon betala ett högt pris. Stressen som de upprepade kränkningarna medförde ledde bland annat till talsvårigheter.

– Jag ringde hem till min mamma och berättade att jag hade börjat stamma, men förstod inte varför. Det tog flera månader efter det att jag kommit hem

innan stamningarna upphörde, säger Emilia.

Efter samtalet med kompanichefen fick hon titta på en film som handlade om sexuella trakasserier. Varför den visades bara för henne och inte övriga gruppen vet hon än idag inte, men då gick det i alla fall upp för henne vad hon utsattes för.

– När jag såg filmen kände jag väldigt väl igen mig, och det var en chock. Jag hade aldrig trott att jag skulle bli utsatt för något sådant.

Emilia berättar att hon inom militären hållit en medvetet låg profil. Hon drog aldrig några sexskämt för att inte uppmuntra till den sortens kommentarer och för att killarna inte skulle bli osäkra på vart hennes gränser gick. Trakasserier som pågick i Kosovo hade börjat redan under den åtta veckor långa utbildningen hemma i Sverige. Då hade hon tydligt sagt ifrån och hon upplevde att de övriga respekterade hennes ståndpunkt. Men det hjälpte uppenbarligen inte.

– Jag tror inte att det finns något sätt att vara på för att inte drabbas. Vem som helst kan råka ut för det här och det gäller både män och kvinnor. Men hade det hänt idag hade jag agerat annorlunda. Då hade jag gått till cheferna direkt och fortsatt klättra uppåt i hierarkin tills någon tog det på all-



Emilia höll medvetet en låg profil för att inte uppmuntra till sexuella kommentarer.

var. Men jag var så ung när det här hände och hade inte kunskap om det.

Sedan åtta år tillbaka jobbar Emilia Åhfeldt Dimitriadis som hälso- och teamcoach, bland annat med att motverka trakasserier inom yrkeslivet. Hon leder utbildningar inom Försvarsmakten men har också hjälpt rederier som haft problem.

– Till sjöss är man borta långa perioder vilket är en påfrestning i sig. När folk hamnar under stress ökar risken för syndabockstänkande och att någon eller några tar ut sin egen ångest på andra, säger hon.

Linda Sundgren

Vuxenmobbing – subtila jävligheter eller öppna påhopp

Brukar ni beskriva jargongen på er arbetsplats som "rå men hjärtlig"? Se upp i så fall! Ett sådant samtalsklimat kan vara grogrund för mobbing

Kränkande särbehandling, vuxenmobbing, är ett vanligt problem på våra arbetsplatser. Enligt undersökningar har var nionde yrkesarbetande blivit utsatt och kvinnor och män drabbas ungefär lika ofta. Mobbingen kan yttra sig på olika sätt. Utfrysning, resa sig upp och gå när en viss person kommer in i rummet, systematiskt skitsnack och undanhållande av information är några exempel. Ibland är det som pågår tydligt för omgivningen, men ofta handlar det om små signaler som bara den drabbade uppfattar. Ilona Björk Bovin är socionom och arbetsmiljökonsult. Hon har arbetat med kränkande särbehandling i arbetslivet i 15 år och har även skrivit en bok i ämnet.

– Man brukar prata om subtila djävligheter, säger hon. Det kan vara menande blickar eller att man slutar hälsa. Ibland är det väldigt raffinerat men inte desto mindre obehagligt för den som blir utsatt.

Hon säger att i stort sett vem som helst kan bli offer för mobbing. Däremot finns det ofta utmärkande drag hos dem som kränker med maktbegär, avundsjuka och dålig självkänsla.

Negativ respekt

– Den som inte vågar stå upp för sig själv och sina åsikter har lättare än andra att ta till ojusta metoder för att få sin vilja igenom. Man har ett behov av att sätta dit andra för att hävda sig, säger hon.

Enligt Ilona Björk Bovin är det heller inte ovanligt att den som mobbar har en framträdande roll i arbetslaget.

– Många gånger är det någon som andra har en negativ respekt för. Man är lite skraj för att gå emot den här personen



Ilona Björk Bovin, arbetsmiljökonsult.

och man är kanske rädd för att själv bli utsatt. Därför blir det ofta en tyst mobb som inget säger fast man ser vad som pågår.

Hon säger att risken för mobbing är större på företag med en osund kultur.



Vem som helst kan bli offer för mobbning på arbetsplatser, enligt arbetsmiljökonsulten. Mannen på bilden har ingenting med texten att göra.

Accepteras en rå jargong och sexuella skämt är det lättare att folk blir kränkta och mår dåligt än om man har en mer professionell hållning till varandra.

– Det här är mycket av en ledarskapsfråga. Om chefen är svag och otydlig och kanske använder ett grovt språk, blir det tillåtet även för andra att göra det. Ibland är det chefen själv som kränker och då blir det ytterligare en dimension på problemet.

Svårt att lösa

Ilona Björk Bovin säger att det kan vara mycket svårt att lösa en mobbnings-situation som pågått under en längre tid. Hennes främsta råd är att arbeta förebyggande. Att diskutera vad som är en bra samtalston och hur man vill bli bemött.

– I ett öppet och sunt klimat där alla vet vad som gäller är det mycket svårare för kränkande beteenden att få fäste. Men det är också en utbildningsfråga och det är viktigt att alla förstår vad kränkningar faktiskt är och vilka effekter de kan få.

Men om en mobbnings-situation ändå uppstår är det viktigt att agera så fort som möjligt, menar Ilona Björk Bovin. Märker man att en kollega plötsligt slutar hälsa eller på annat sätt betar sig nonchalant, är det bäst att ta itu med det snarast.

– Konfrontera personen och fråga varför han eller hon exempelvis inte hälsar. Som vuxen är ju ett sådant beteende egentligen ganska pinsamt och förmodligen kommer det att upphöra

om du påpekar det. Men långt ifrån alla klarar av att ha ett sådant samtal själv och då måste man vända sig till chefen. Mobbning upphör sällan av sig självt.

Men även kollegor har ett ansvar för varandra.

– Det är viktigt att de runtomkring inte blir passiva åskådare utan försöker att med gemensamma krafter visa civilkurage och ifrågasätta mobbarens beteende, säger Ilona Björk Bovin.

Linda Sundgren



Undvik mobbning på jobbet

Ilona Björk Bovin är tillsammans med Krister Skoglund författare till handboken Undvik mobbning på jobbet från 2008. I den beskrivs hur kränkande särbehandling uppstår och vad det omfattar, men också handfasta råd om hur man motverkar detta. Boken kan beställas hos Prevent på www.prevent.se eller info@prevent.se. Även på Arbetsmiljöverkets hemsida hittar du böcker på det här temat.

Delegerat arbetsmiljöarbete

I rederier med tio anställda eller fler ska delegering av arbetsmiljöarbete till fartygen ske skriftligt. Men endast uppgifter kan överföras, aldrig ansvar.

Ansvar för arbetsmiljön ombord är redarens, men av praktiska skäl delegeras utförandet av arbetsmiljöuppgifterna ut till fartygen. En delegering ska vara skriftlig i alla rederier med minst tio anställda. Det ska tydligt framgå vem ombord som delegeringen gäller, oavsett om uppgifterna överlämnats muntligt eller skriftligt.

Oftast räcker det inte med att bara lämna över ett dokument med nedskrivna uppgifter, arbetsgivaren behöver också förklara vad det innebär. Arbetsgivaren måste också försäkra sig om att den som får uppdraget har tillräckliga befogenheter, resurser, kunskap och kompetens att klara av det.

Kan returneras

Det är endast arbetsuppgifter som kan överföras, aldrig ansvar, och även om delegering skett har arbetsgivaren kvar det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Om en arbetstagare av någon anledning inte anser sig kunna hantera ett delegerat uppdrag kan det returneras. Det ska tydligt framgå av delegeringen hur man gör en sådan retur.

Linda Sundgren

Minneslista vid uppgiftsfördelning

- Bestäm vilka uppgifter i arbetsmiljöarbetet som behöver fördelas.
- Utgå från organisationsschema.
- Lägg uppgifterna på chefer med personalansvar eller på arbetsledare.
- Lägg uppgifter på en bestämd person eller funktion, inte på en hel grupp.
- Se till att inga uppgifter glöms bort.
- Bestäm vad som ska gälla vid sjukdom, semester och annan frånvaro.
- Beskriv uppgifterna detaljerat och konkret.
- Ge befogenheter, resurser och kunskap för att kunna utföra uppgifterna.
- Ange om det finns rätt till vidarefördelning.
- Komplettera en skriftlig uppgiftsfördelning med muntlig information.
- Informera övrig berörd personal om innehållet i uppgiftsfördelningen.

Källa: Arbetsmiljöverket

Med hopp om bindande bullergränser

De internationella bullerreglerna till sjöss innehåller flera problem. Dels är de endast rekommendationer, man är alltså inte tvungen att följa de gränsvärden som finns. Dels är de rekommenderade värdena alldeles för generösa.

Enligt nu gällande IMO Resolution A 468 (XII) är det tillåtet att ha bullernivåer upp till 60dB i hytter; Världshälsorganisationen (WHO) rekommenderar 40dB och svensk forskning tyder på att gränsen borde gå vid 30 dB. Denna guideline fyller 30 år i år och det är verkligen på tiden att IMO's (International maritime organization) underkommitté DE (Design and Equipment) har tagit upp detta till diskussion.

Undertecknad sitter med i en korrespondensgrupp som ska försöka nå lite konsensus inför nästa möte i mars. IMO består av 168 nationer och lika många intresseorganisationer så det blir inte lätt och det kommer att ta tid att få en revidering till stånd. Målet är att försöka få dessa 30 år gamla rekommendationer

att bli moderna och obligatoriska. Vår ambition är att om möjligt också sänka bullernivåkraven, framförallt i hytter.

Sverige ligger på förkant med krav på maximalt 55 dB i hytter. Sverige och för den delen även Finland och Danmark tillsammans med delar av näringen, har varit drivande i att skärpa bullerkraven till sjöss. Det har visat sig vara nödvändigt eftersom rekommendationer inte följs av vissa flaggstater, varv och redare. Vi har tidigare tagit fram exempel på detta vid inköp av begagnat tonnage, som då ett EU-flaggat (Tyskland) fartyg köptes av en svensk redare och vid kontrollmätningar uppmättes 64dB i några hytter. Sådana värden ska inte accepteras någonstans i världen.

Mikael Huss/
SBF



"Men skammen var nästan det värsta, att stå där med lunchbrickan i matsalen och inte veta vart jag skulle ta vägen".

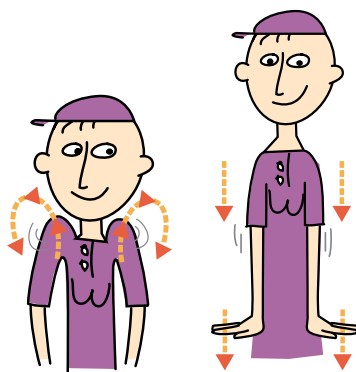
Emilia Åhfelt Dimitriadis om när hon blev sexuellt trakasserad som FN-soldat i Kosovo.

Reviderad arbetsmiljömanual

Den årliga revideringen av Arbetsmiljömanual för sjöfarten pågår. Bland annat kommer ett avsnitt om ensamarbete att läggas till och kapitlet belastningsergonomi utökas med ytterligare ett stycke.

Senast i mars ska revisionen vara genomförd. Manualen kan kostnadsfritt laddas ner på San:s hemsida www.san-nytt.se, där den finns i både en svensk och en engelsk version. Den kan också beställas som pärm hos Prevent på www.prevent.se eller telefon 08-402 02 00.

Artikelnummer 596, ISBN-nummer 978-91-7365-031-1 (svensk version) och Artikelnummer 572, ISBN-nummer 978-91-7365-036-6 (engelsk version).



Den årliga revideringen av Arbetsmiljömanual för sjöfarten ska vara klar i mars.

"Vi är varandras arbetsmiljö"

Jag tror ingen som deltog i höstens San-konferens gick därifrån oberörd. Dagens sista talare, Emilia Åhfelt Dimitriadis, berättade om hur hon som FN-soldat i Kosovo utsattes för sexuella trakasserier av sina närmaste arbetskamrater.



Hon avslutade sitt anförande med frågan om någon kände igen det hon pratade om – påfallande många gav ett mumlande ja till svar. San-nytt beslöt att titta närmare på det här med vuxenmobbing inom yrkeslivet och resultatet kan du läsa om på sidorna ett till tre.

Bland annat framkom att nästan var tionde arbetstagar utsatts för någon form av mobbing. Och förmodligen är det ännu vanligare än så eftersom det nästan alltid finns ett mörkertal i den här sortens studier. Samtidigt är det vanligaste svaret på frågan vad som gör att man trivs på jobbet, just kollegorna. Inte lönen, inte arbetstiderna utan jobbarkompisarna.

Allas ansvar

Då är det lätt att förstå att den som blir mobbad och utfryst mår dåligt. En sådan situation kan självklart få långtgående negativa konsekvenser för den som blir utsatt, men också för övriga arbetslaget liksom för produktionen. Ett arbetslag där det pågår mobbing kan inte fungera optimalt och haltar det i personalgruppen kommer det också att dra ner arbetsprestationerna. Med andra ord finns det flera skäl till att motverka kränkande särbehandling och där har vi alla ett ansvar – vi är ju faktiskt varandras arbetsmiljö!

Så till något helt annat. Som flera av er säkert redan känner till har San för vana att i samband med höstkongressen premiera någon sjöfartsaktör med särskilt stort arbetsmiljöintresse. Vi vill redan nu passa på att uppmana er läsare att lämna förslag på lämpliga San-pristagare. Mejla ett par rader till San:s sekreterare Eva Ohlsson (eva.ohlsson@transportgruppen.se) så ser hon till att ditt förslag tas om hand.

Trevlig läsning!

Linda Sundgren/redaktör San-nytt



~ SJÖFARTSAVDELNINGEN INFORMERAR ~

Transportstyrelsens Sjöfartsavdelning sprider information om angelägna händelser och för ut viktiga budskap i branschen. Texten kan hämtas på www.transportstyrelsen.se.

Den kan också läsas på engelska på www.san-nytt.se.



Svår personskada vid förtöjning

Under förtöjningsarbete skadades en besättningsmedlem så svårt i en vinsch att ena benet var tvunget att amputeras. Vinscherna ombord på fartyget användes enligt uppgift endast till att ta hem slacket på trossarna varefter dessa gjordes fast på pollare ombord. Förtöjningsarrangemanget var sådant att trossen bildade en farlig vinkel mellan vinschen och pollaren med en brytrulle i centrum. Besättningsmedlemmen stod mellan vinsch och reling mitt i denna vinkel. Han drog i manöverhandtaget på vinschen för att ta hem trossen. Plötsligt knakade det till och brytrullen lossnade från sin infästning. Trossen frigjordes och slog undan benen på besättningsmedlemmen som reflexmässigt höll kvar i manöverhandtaget. Han drog då in sig själv i vinschen där han fastnade. Skadorna ledde till att det ena benet senare fick amputeras. Transportstyrelsen vill uppmärksamma riskerna med förtöjningsarbete. Besättningen som utför arbetet bör vara väl medveten om riskerna och arbeta efter fastställda dokumenterade rutiner. Den utrustning som används bör också hålla för de krafter som kan uppstå. Att måla varningslinjer

runt och på vinscherna kan i vissa fall ha en säkerhetshöjande effekt eller att välja trossar som är mindre benägna att snärta ifall de går av. Oerfarna besättningsmedlemmar som deltar i förtöjningsarbetet bör hållas under uppsikt av mer erfarna.

Understanding mooring incidents, UK P & I Club LP News januari 2009); SFu dnr 06.05.02-2010-2099

Asbest i packningar

Ombord på ett flertal fartyg som byggts i Turkiet för holländska beställare har man upptäckt asbest i packningar. Problemet har även uppmärksammats på fartyg som reparerats utomlands. Vid ett varvsbesök i Holland med ett holländsk-flagget fartyg påträffades packningar som man misstänkte innehöll asbest. Arbetet ombord stoppades av det holländska arbetarfacket och efter provtagning bekräftades det att nästan samtliga rörsystem innehöll packningar med asbest. Asbest är mineralfibrer som är så små och tunna att de tränger in i kroppen. Damm med fibrer kommer in i lungorna och kan orsaka flera allvarliga lungsjukdomar. Vid utredningen som utfördes senare har det framkommit att packningar som innehåller asbest fortfarande används i bland annat Turkiet, Kina, Indien och Vietnam. Det är inte tillåtet, med ett fåtal undantag, att använda packningar som innehåller asbest i rörinstallationer på fartyg byggda efter den 1 juli 2002.

PSCC43/4.3.14

Lotsledare i dåligt skick

Såväl internationellt som nationellt har man uppmärksammat att det i vissa fall förekommer att lotsledare ombord är i dåligt skick. Utöver de exempel som ges nedan är det inte ovanligt att ledare till livbåtar och flottor brister vid det ryck som kan uppstå när man hänger ut dem.

Fall 1

Efter avgång skulle en lots debarkera via en lotsledare som hade levererats till fartyget 30 månader tidigare och verkade vara i god kondition. Men när lotsen kommit ner ett par steg på ledaren brast tågen på höger sida och ögonblicket efter på den vänstra sidan. Lotsen föll ner i vattnet och lätt intrasslad i lotsledaren gled han längs fartygssidan. Fartyget gjorde vid olyckstillfället cirka fem knop. Lyckligtvis hann befälhavaren stoppa huvudmaskinen i tid och

lotsen kunde kort därefter, relativt oskadad, räddas av lotsbåten. Vid utredningen av olyckan visade det sig att lotsledaren, som var SOLAS-godkänd, var tillverkad av sisal, som är tio procent svagare än manila, och dessutom angripen av mikroorganismer. Tågvirket var även kraftigt skavt vid lejdarens stegen på bägge sidor. Dragprov som utfördes visade att detta gick av vid 160 kg istället för det normala 3 500 kg.

MARS 201048

Fall 2

Vid debarkering upptäckte båtmännen ombord på lotsbåten att ena sidan av lotsledaren var så skadad att det endast återstod några få fibrer som höll ihop den. Då den ena båtmannen tog tag i lejdaren gick ena sidans tågvirke av. Därefter varskodde han lotsen om lejdarens skick. Besättningen som stod vid lotsledaren hade inte uppmärksammat att lotsledaren var dålig utan hävdade att båtmannen haft sönder den. En faktor till att lejdaren var i så pass dåligt skick kan ha varit att de ofta ligger ute på däck och blir täckta av is under vinterhalvåret. När lejdaren sedan ska användas knackar besättningen bort isen varvid fibrerna bryts av och hållbarheten på lotsledaren försämras betydligt.

SFu dnr 06.05.02-2010-3669

Livflottor i is och snö

Man kan konstatera att tillsynen brister ibland då det gäller att hålla flottor och annan livräddningsutrustning fria från snö och is med risk för nedsatt funktion hos flottor och annan livräddningsutrustning som följd. Det är oerhört viktigt att man ombord i alla fartyg noggrant genomför de kontroller som ska göras, och när det behövs öka tillsynen över utrustning som kan vara särskilt utsatt.

SFu Safety Alert 2010-12-17



~ ENGLISH SUMMARY ~

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

THEME: HEALTH

Sexual harassment led to speech disorder

Summer 2003. Emilia is 22 years old and has just finished the first two weeks of her six-month mission as a UN soldier in Kosovo. She and the other seven guys in the group are sitting and talking. Suddenly one of them says, "Let's put Åhfelt on her back in the SISU truck and we can let the locals have some fun".

- I felt incredibly shocked and insulted, says Emilia. When you are the only girl and you hear that sort of thing and the others are just laughing, you don't feel so tough, I can promise you.

In the evening she got the group together and pointed out that she did not appreciate that sort of comment. But her protest did not have the desired effect.



Emilia Åhfelt Dimitriadis was sexually harassed during a UN mission in Kosovo.

- One of the guys got angry and said that I had to accept that sort of thing when I was in a man's world. After that they started to ignore me, they didn't reply when I spoke to them and didn't listen when I talked. The whole group behaved more or less in the same way, even though some were worse than others. It seemed they had decided to put me in my place and ruin things for me.

Emilia had no chance to defend herself against the systematic harassment which followed. Her self-confidence dropped, she became unsure of herself and had problems talking. Before she had even opened her mouth, she knew that the others would ignore her or take the chance to put her down.

- But the feeling of shame was almost

the worst thing - to stand there with your lunch tray in the canteen and not know where to go.

After a few months in Kosovo Emilia went to her company officer and told him what was going on. The officers reacted, but without getting to the bottom of the problem.

- There was a big hullabaloo. The officers talked with the guys in my group and after that the comments stopped and they started to ask me if I wanted to eat lunch with them and so on. But I clearly noticed it was not genuine, and that they had not really changed their attitude towards me.

Emilia says that she often cried during her six months in the Balkans but she was determined not to give up her mission. She had wanted to serve on a mission abroad for a long time and she planned to use it as a merit in her future career. Even though she is now glad, nine years later, that she stayed there and did not allow the guys to "win", she paid a high price. The stress caused by repeated insults caused a speech disorder, among other things.

- I called home to my mum and told her I had started to stutter, but I didn't understand why. It took several months after I came home before the stuttering stopped, says Emilia.

Adult bullying - subtle nastiness or open attack

Insulting discrimination, or adult bullying as it is also called, is a common problem at our workplaces. According to some investigations, every ninth working person has been subjected to this, and women and men are affected more or less equally. Bullying comes in many different forms. Ignoring a person, getting up and leaving when somebody comes into the room, constant backchat and holding back information are some examples. Sometimes what is going on is not clear to others around, but often there are just small signals which are only noticed by the person affected. Ilona Björk Bovin is a graduate sociologist and work environment consultant. She has worked with discrimination in working life for 15 years and has written a book on the subject.

- We usually refer to it as subtle nastiness, she says. It may be pointed looks, or people stop saying hello. Sometimes it is very subtle, but just as unpleasant for the person involved.



Anybody can be a victim of bullying at a workplace, according to the work environment consultant. The man in the picture has nothing to do with the text.

She says that almost anybody can be a victim of bullying. In contrast, those who bully often have characteristics in common. Thirst for power, envy and poor self-esteem are common background factors.

- People who do not dare to stand up for themselves and their opinions are more likely than others to use unfair methods to get what they want. They need to put other people down to assert themselves, she says.

According to Ilona Björk Bovin the risk of bullying is greater at a company with an unhealthy culture. If vulgar talk and sexual jokes are accepted, it is more likely that people will be insulted and feel bad than if you have a more professional attitude to each other.

- This is very much a leadership issue. If the manager is weak and unclear and perhaps uses vulgar language himself, it becomes acceptable for others to do it. Sometimes it is the manager who is behind the bullying, and then there is yet another dimension to the problem.

Ilona Björk Bovin says that it can be very difficult to solve a bullying situation that has been going on for a long time. Her first piece of advice is to work preventively. Discuss what is a good way of talking and how people like to be treated. But if a bullying situation arises anyhow, it is important to act as quickly as possible, says Ilona Björk Bovin. If you notice that a colleague stops saying hello or acts in an offhand way, it is best to deal with it immediately.

- Confront the person and ask why he or she has stopped saying hello, for example. Such behaviour among adults is really rather embarrassing and it will probably stop if you take up the issue. However, far from everybody dares to have a discussion like that, and then you must take the problem to your manager instead. Bullying seldom stops on its own.

Sjöfartsskolor bygger grunden för arbetsmiljöarbete

Grunden till arbetsmiljöarbetet ombord läggs på sjöfartsskolorna. Innehållet och längden på utbildningen påverkar de blivande sjömannens kunskap, men också när under studietiden kursen ges. Det säger Per-Åke Kvick, lärare i arbetsmiljö på Sjöfartshögskolan i Kalmar.

Att studenterna hunnit uppleva fartygsmiljöns fördelar och brister när ämnet arbetsmiljö kommer på schemat är en stor fördel, enligt Per-Åke Kvick. Erfarna studenter hänger med bättre under föreläsningarna, kan bidra mer till diskussionerna och har lättare att förstå problem och föreslå möjliga lösningar än den som kommer direkt från ett vanligt gymnasieprogram.

– Vissa saker blir väldigt abstrakta för dem, säger Per-Åke Kvick. Men har de hunnit med några praktiker eller kanske jobbat ett tag märker man att de kan tillgodogöra sig kursen bättre.

Intresset växer fram

Per-Åke Kvick har också märkt att intresset för arbetsmiljö kan behöva lite tid för att växa fram. Den som just har påbörjat en utbildning är ofta mindre mottaglig för ämnet än den som är närmare examen.

– I början av befälsutbildningarna tycker studenterna oftast att det finns annat som är roligare att lära sig än arbetsmiljö, som teknik och nautik.

En annan effekt av att gå arbetsmiljöutbildningen tidigt under programmet är att alla inte hunnit växa in i befälsrollen, säger Per-Åke Kvick.

– Då ser man arbetsmiljön mer ur ett manskapsperspektiv och förstår inte riktigt sin roll som arbetsledare. Det här märks framför allt när man pratar om lagar och regler eftersom det är ganska olika beroende på vilken befattning man har.

I Kalmar läser studenterna fyra poäng arbetsmiljö och marin miljö. Kursen är indelad i fyra moment: lagar och regler; fysisk, psykisk och psykosocial arbetsmiljö; gasmätning (både i slutna utrymmen och vid heta arbeten) samt marin miljö. Enligt Per-Åke Kvick är det de två förstnämnda områdena som får störst utrymme.

– Jag tycker nog att den tid som vi ägnar åt arbetsmiljöfrågor är tillräcklig, i



Per-Åke Kvick arbetar på Sjöfartshögskolan i Kalmar.

alla fall om man ser till allt annat de ska läsa. Men arbetsmiljö är något som återkommer i flera andra ämnen också, som exempelvis farligt gods då man bland annat pratar om en säker hantering och skyddsutrustning.

Under de nästan 30 år som Per-Åke Kvick har undervisat blivande befäl i arbetsmiljö, har innehållet i utbildningen delvis förändrats. Mindre tid ägnas åt kemikalier och hantering av farliga ämnen medan systematiken i arbetsmiljöarbetet och incidentrapportering har fått mer plats.

– Sett i det långa perspektivet har arbetsmiljöutbildningen snarare minskat än ökat. Men det beror nog inte på att man inte prioriterar arbetsmiljöfrågor utan snarare på att det tillkommit mycket annat som studenterna måste läsa.

Arbetsjournal nästan utan miljö

Under de tolv praktikmånader som befälsstudenter utan sjötid ska tillbringa ombord för att få sina behörigheter har de med sig en arbetsjournal som de ska fylla i. Arbetsjournalen bygger på IMO:s (International maritime organization) konvention, STCW, som talar om vad som måste ingå i en befälsutbildning.

– Men det finns nästan ingen arbetsmiljö i den. Den fokuserar mycket på säkerhet men ur ett annat perspektiv. Hur ombordpraktiken blir beror mycket på vilka fartyg studenterna kommer till. En del får med sig väldigt mycket arbetsmiljö och är med



Per-Åke Kvick

Ålder: 62

Familj: Fru, tre barn och två barnbarn

Bor: Mönsterås

Tjänst: Lektor vid Sjöfartshögskolan i Kalmar. Undervisar blivande sjökaptener och sjöingenjörer i arbetsmiljö.

Bakgrund: Gick till sjöss som jungman 1966. Sju år senare började han läsa till styrman i Kalmar och 1978 tog han sjökaptensexamen. Därefter har han tjänstgjort hos exempelvis Sahlénrederierna, Grängesberg och Kihlbergrederierna. I slutet av 1980 gick han iland och jobbade en period på Oskarshamns varv innan han började undervisa i arbetsmiljö vid Sjöfartshögskolan i Kalmar. Han har även läst arbetsmiljölära i Lund och gått en skyddsteknisk utbildning i Göteborg.

på skyddskommittémöten och skyddsronder medan andra knappt får göra något sådant alls, säger Per-Åke Kvick.

Linda Sundgren

Möt Sans ledamöter

Sjöfartens arbetsmiljönämnd är ett samarbetsorgan mellan fack och arbetsgivare och bildades 1955. Nämnden har en ordförande, sju ordinarie ledamöter samt adjungerade, alla med specialkunskap om arbetsmiljö till sjöss. Här möter du tre av dem. Du kan också läsa mer om San:s arbete på www.san-nytt.se

Anette Wugk Ordinarie ledamot

Anette Wugk är ordinarie ledamot i San sedan 2007. Till vardags arbetar hon som biträdande personalchef inom TT-Line och ansvarar för personal- och arbetsmiljöfrågor för anställda både i land och ombord.

Att ha alla med sig (befäl, manskap, intendentur och landanställda) i arbetsmiljöarbetet är något Anette Wugk ser som en förutsättning för att verkligen nå resultat. Frågorna som landar på hennes bord berör ofta personer inom olika områden och kräver gemensamma ansträngningar.



Anette Wugk har en personalvetarexamen från Lunds universitet i bagaget. Efter en studiepraktik på TT-Line blev hon 1990 erbjuden en tjänst på rederiet där hon stannat kvar.

Jens Ole Hansen Ordinarie ledamot

Jens Ole Hansen är klubbordförande för Seko/sjöfolk hos Stena Line och arbetar sedan 1984 heltid med fackliga frågor. Med en far som var fiskare var yrkesvalet enkelt och 1967 gick han till sjöss.

Han konstaterar att även om arbetsmiljön ombord generellt blivit betydligt bättre under åren, finns det fortfarande en hel del som behöver jobbas vidare med. Framför allt vill han att de psykosociala frågorna ska få mer uppmärksamhet, samt att man ska börja anpassa arbetet mer till människor än till tekniken. Han tycker också att det är viktigt att påpeka att med det systematiska arbets-



miljöarbetet har alla ombord ansvar för sin egen arbetsmiljö. Det innebär att man inte bara kan hänvisa till arbetsledningen i arbetsmiljöfrågor.

Han blev invald som ordinarie ledamot i San i början av nittioalet efter att ha varit suppleant i flera år.

Mikael Huss, Ordinarie ledamot

Mikael Huss är ansvarig för arbetsmiljöfrågor hos Sjöbefälsförbundet sedan början av nittioalet. År 2003 valdes han in som ordinarie ledamot i San:s styrelse efter flera år som suppleant.

Redan som 16-åring gick han till sjöss, då som jungman för att senare byta till maskin, plugga vidare och slutligen ta examen som sjöingenjör. Mikael Huss har lång praktisk erfarenhet av arbetsmiljö till sjöss och har tjänstgjort inom Broströms och Walenius.

Mikael Huss driver arbetsmiljöfrågor



även internationellt i IMO (International maritime organization). Där fortskrider arbetet mycket långsamt, konstaterar han.

~ I KORTHET ~

“Rekordår för piratattacker”

Utvecklingen av piratverksamheten utanför Somalia går åt fel håll och 2011 kommer att bli ett nytt rekordår för piratattacker. Det spår såväl företrädare för den svenska marinen liksom Höegh Autoliners vd, vars fartyg regelbundet trafikerar Aden-viken. I slutet av januari var 31 fartyg kapade och över 700 sjömän hölls som gisslan. International maritime organization (IMO) kommer att uppmärksamma piratplågan under Världssjöfartens dag senare i år.

(San)

Ändrat ansvar för lastsäkring

Den som utför lastning i trailers, containrar och dylikt bör vara ansvarig för att godset är säkrat under sjötransporter istället för som idag, befälhavaren. Någon form av lastsäkringsintyg övervägs också. Det framgår av en delrapport från Transportstyrelsen om lastsäkring. Slutrapporten ska presenteras i månadsskiftet maj juni.

(Transportstyrelsen)

Psykisk ohälsa på jobbet består

Ungefär 23 procent av alla yrkesverksamma kvinnor och 17 procent av männen uppger att de haft besvär till följd av arbetet senaste året. Det visar rapporten Arbetsorsakade besvär 2010 som bygger på intervjuer med 19 000 yrkesverksamma. 2003 var motsvarande siffror 32 procent av kvinnorna och 25 procent av männen. De fysiska besvären har minskat medan de psykiska ligger kvar på ungefär samma nivå.

(Arbetsmiljöverket)



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:
Johan Marzelius, SFBF
Mikael Huss, SBF
Karl-Arne Johansson, SEKO Sjöfolk

SAN Nytt framställs med bidrag från Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Breakwater Publishing
Tryck: Lindgren & Söner, Göteborg 2011