



San-Nytt

Om arbetsmiljö och säkerhet inom sjöfarten.

www.san-nytt.se

Nr.4
2024

Årgång 48

Tema: San-konferens 2024

sidan 1:
**Sjösäkerheten i
arbetsmiljön på årets
San-konferens**

sidan 2:
**Psykologisk trygghet
för säkrare fartyg**

sidan 3:
**Bra regelverk och rätt
förutsättningar kan höja
säkerheten ombord**

sidan 4:
San-sidan

sidan 5:
**Transportstyrelsen
informerar**

sidan 6:
English summary

sidan 7:
**Ombudsman Malin
Persson arbetar för sjö-
befälens arbetsmiljö**

sidan 8:
**Säkerhetsstyrning
– risker och möjligheter**

San-konferensen 2024

Sjösäkerheten i arbetsmiljön på årets San-konferens

Enklare regelverk, ansvarstagande ledarskap och rapportering av olyckor och avvikelser. Det var sådant som föredragshållarna under höstens San-konferens pratade om. Temat för dagen var Sjösäkerheten i vardagen ombord.

Text och foto: **Linda Sundgren**

→ Årets San-konferens slog publikrekord och när San:s ordförande Annika Nordin öppnade evenemanget fanns 135 åhörare i lokalen på Radisson blu scandinavia hotel i Göteborg. Konferensen ägnades åt säkerheten ombord med ett särskilt fokus på hur man går till väga för att utveckla en god säkerhetskultur. Flera föredragshållare pratade om hur viktigt det är med rätt förutsättningar för att kunna utföra ett säkert och tryggt arbete. Bland dem forskaren Lena Kecklund som är vd på MTO Säkerhet.

– Vi måste ha rätt förutsättningar för att kunna göra en förändring och vara tydliga med vad vi vill för att det ska lyckas, sa hon. Många tänker att säkerhet bara handlar om dem som befinner sig längst ut i verksamheten, men det handlar också om att ledare och beslutsfattare måste ta hänsyn till verksamheten när de lägger turlistor, rekryterar eller jobbar med HR-frågor.

Patrik Jönsson som arbetar med sjöolyckor och personskador inom sjöfarten på Transportstyrelsen, berättade

att myndigheten identifierat sju områden som måste fungera för att möjliggöra en god säkerhetskultur: rapportering, rättvisa, lärande, säkerhetsengagemang, kommunikation, resurser och kompetens samt systematiskt säkerhetsarbete. Betydelsen av rapportering var något som han tryckte särskilt mycket på.

– Rapporteringen är en av grundstenarna i en god säkerhetskultur. Om man inte rapporterar är det svårt att ha en lärande kultur och att arbeta systema-

tiskt med säkerheten ombord. Det är jätteviktigt att man känner sig trygg med att rapportera, men också att den som rapporterar får återkoppling. Om man upplever att man rapporterar in till ett stort svart hål utan att få någon respons så tröttnar man, sa Patrik Jönsson och fortsatte.

– Det är också viktigt att den som rapporterar inte blir någon syndabock och pekas ut för att ha gjort något fel eller haft sönder något som kostar pengar. Då kommer man ju inte våga rapportera.

Stena Lines säkerhetschef, Jörgen Lorén, tog upp problemen med den omfattande och komplicerade dokumentation som han menar ofta utmärker säkerhetsar-

betet ombord. Enligt honom tenderar regleringen på säkerhetsområdet i vissa delar att

” Rapporteringen är en av grundstenarna i en god säkerhetskultur.



Föredragen under konferensen ledde till många diskussioner bland åhörarna.

→ vara så omfångsrik att den blir kontraproduktiv.

– Vi måste bli bättre på att göra det enkelt så att man förstår det som står i manualerna, sa han. I manualerna ska det stå vad man ska göra och inte en massa annat bludder.

Jörgen Lorén pratade också om betydelsen av ledarskapet i säkerhetsarbetet. Han tog upp såväl formella som informella ledare och att inställningen hos dessa individer har stor betydelse när säkerhetskulturen ombord förmas.

– Det är väldigt viktigt att våra formella ledare som vi skapar är positiva och arbetar med skyddsarbetet. Sedan har vi ett antal potentiella informella ledare också. Det kan vara skyddsombud, båtsman, reparatörer och så vidare. Är de positiva är det bra, men är de negativa kan det förstöra en hel säkerhetsorganisation, sa Jörgen Lorén.

En annan av dagens talare som pratade om regelverk var forskaren Kristine Vedal Størkeren från det norska forskningsinstitutet Sintef ocean. Hon talade bland annat om riskerna med att fokusera mer på att efterleva regler än att faktiskt utveckla en säker miljö.

– Det är väldigt mycket fokus på att det ska se bra ut vid en audit, men man glömmar lätt bort det goda, fina arbetet som kan utföras för att faktiskt göra skillnad och höja säkerheten, sa hon.

Under konferensen deltog också två befäl från Stena Lines ropaxfärja M/S Stena Vinga, förste befälhavare Jan-Eric Alcén och förste teknisk chef Mattias Mikkelsen. De berättade hur de gör för att skapa psykologisk trygghet genom bland annat kvartalsvisa informationsmöten, fotbollsturneringar och melodikrysset.

– Melodikrysset är vår nya favoritsport, sa Jan-Eric Alcén. Varje lördag när jag jobbar ses de som vill på bryggan och gör krysset tillsammans. Och vad får man då? Jo, det skapar mod. Jag vill påstå att det krävs mod att ta sig upp till bryggan för dem som inte brukar vara där och sätta sig tillsammans med andra och lösa melodikrysset. Visserligen är det folk man känner igen, men det är långt ifrån alla man brukar umgås med.

Jörgen Zachau från Statens haverikommission, SHK, berättade om synen på olyckor i samband med utredningar. Numera granskas hela organisationen vid myndighetens utredningar istället för att enbart fokusera på den eller de ombord som handlat fel.

– När vi pratar om den mänskliga faktorn menar vi inte bara operationsfel, det handlar om hela organisationen, sa han. Vi nöjer oss sällan med att peka ut individfel utan vi tittar också efter bakomliggande faktorer som spelat roll i sammanhanget.

Jörgen Zachau berättade om olyckan med biltransportfartyget Makassar Highway som i juli 2018 grundstötte utanför Västervik. Överstyrman som gick vakt var berusad och hade enligt utredningen sannolikt somnat på bryggan, men det fanns också sådant i fartygets säkerhetsorganisation som inte stämde.

– När vi tittade efter bakomliggande orsaker fann vi flera tecken på att man inte hade implementerat sms-systemet ombord. Man hade pappren på plats och pärmarna stod på sin hylla, men man använde dem inte, sa Jörgen Zachau.

Något San-pris delades inte ut i år på grund av att det inte inkommit några nomineringar. ●



Social trygghet

Psykologisk trygghet för säkrare fartyg

Regelbundna möten och sociala samkväm kan bidra till att skapa psykologisk trygghet inom besättningen. Det sa förste befälhavare Jan-Eric Alcén och förste teknisk chef Mattias Mikkelsen som båda tjänstgör på ropaxfärjan M/S Stena Vinga, under ett föredrag på San-konferensen.

→ I somras gick Stena Lines fartyg Stena Vinga i charter mellan Algeciras i Spanien och Tanger i Marocko. Under den tiden genomförde cirka 1 200 resor och man tog lots runt 900 gånger.

– Det var rätt krävande för både utrustning

och personal, men när man ger lotsen ett välkomnande bemötande och har en ledare man kan lita på så fungerar det, sa Jan-Eric Alcén. När vi sedan samlade besättningen och kunde säga att vi gjorde det här 900 gånger och det gick bra varje gång, då blev folk väldigt stolta.

Positiv feedback är ett av de instrument som Alcén och Mikkelsen medvetet använder för att bygga psykologisk trygghet ombord.

Mattias Mikkelsen berättade hur de försöker lyfta fram sina medarbetare genom

att ge dem tid och uppmärksamhet.

– Jag hänger lika gärna med matroser och båsar som med motormän och reparatörer, sa Mattias Mikkelsen.

Att anordna aktiviteter är en annan metod de använder för att öka tryggheten ombord.

Bland annat genbjuds besättningen upp till bryggan för att lösa melodikrysset tillsammans på lördagsfördagarna och Jan-Eric Alcén säger att han är nog med att vara med på fikarasterna.

– Jag har varit på över 10 000 tiofika and 1'm still counting, sa Jan-Eric Alcén. Och trefikat är också viktigt. ●

Fr. v: Mattias Mikkelsen och Jan-Eric Alcén.



Bra regelverk och rätt förutsättningar kan höja säkerheten ombord

För att skapa en god säkerhetskultur krävs både ett bra regelverk och förutsättningar för personalen att utföra sitt arbete på rätt sätt. Det sa Lena Kecklund, vd på MTO säkerhet, som bland annat varit rådgivare under utredningen av olyckan med det italienska kryssningsfartyget M/S Costa Concordia.

Text och foto: Linda Sundgren

→ Den första talaren att inta scenen under årets San-konferens var den välmeriterade säkerhetsprofilen Lena Kecklund, grundare till MTO säkerhet och bolagets vd. Hon inledde med att berätta om sin roll som rådgivare under haveriutredningen av Costa Concordia som kvällen den 13 januari 2012 gick på grund utanför den italienska västkusten och 32 människor miste livet. I en intervju efter konferensen säger Lena Kecklund att de omständigheter som ledde fram till olyckan är vanligt förekommande i haverisammanhang. Det handlar om otillräcklig utbildning i tekniska system och tekniska system som inte är användbara, bristande samträning och utbildning i lagarbete hos bryggbesättningen och rutinemässiga avsteg från beslut utan riskbedömningar.

– Jag har deltagit i ett 15-tal haveriutredningar genom åren och jag kan inte säga att olyckan med Costa Concordia sticker ut, säger Lena Kecklund. Utredningen visar hur viktigt det är med tydlighet i roller och att ha en samtränad bryggbesättning, men också betydelsen av kompetens för att kunna tolka de tekniska system som ska hanteras.

Lena Kecklund lyfter fram vikten av att skapa en psykologisk miljö ombord där besättningen känner sig trygg och vågar säga ifrån om någon agerar felaktigt. Så var inte fallet på Costa Concordia där ingen höjde rösten när befälhavaren beslutade att avvika från den fastlagda rutten för att gå närmare ön Giglio



och visa upp fartyget.

– Det är så viktigt att skapa förutsättningar att våga säga ifrån och lyfta sådant som strider mot den gängse uppfattningen. Vid många olyckor finns informationen om att allt inte står rätt till, men antingen hamnar den inte på rätt plats eller också förstår man inte informationens betydelse och att man måste agera på den, säger hon.

För att kunna skapa en god säkerhetskultur behöver vissa förutsättningar finnas på plats, enligt Lena Kecklund, däribland ett starkt stöd i landorganisationen. Arbetet måste vara väl förankrat i rederiledningen som bär ansvaret för säkerheten och arbetsmiljön ombord.

– Om ledningen driver på och agerar som att allt är tillåtet så länge man når verksamhetens mål utan hänsyn till om besättningen

”Förväntas man göra jättemycket grejer på kort tid kommer det inte att fungera.

följer regelverk, använder skyddskläder och så vidare påverkar det säkerheten negativt. Företagets ledning behöver vara bra förebilder och uppmuntra och förstärka rätt beteenden för att en god säkerhetskultur ska skapas.

Annat som behövs, fortsätter Lena Kecklund, är användarvänlig teknisk utrustning, hållbara scheman och tillräckligt med utbildning och tid för att utföra arbetsuppgifter.

– Förväntas man göra jättemycket grejer på kort tid kommer det inte att fungera och då måste man ändra på något. Det kan handla om att se över scheman för att skapa mer utrymme för återhämtning. Vi vet att det finns ett stort problem med trötthet inom sjöfarten och det är vanligt att personalen måste jobba extrapass. ●

FYRA STEG FÖR ATT HÖJA SÄKERHETEN OMBORD

1. Tala om vad som gäller. Hur ska verksamheten bedrivas och hur är det beslutat att vi ska arbeta? Använd riskstyrning. Identifiera vad som är riskfyllt i arbetet och vad som är viktigt att åtgärda.

2. Insikt. Säkerställ att alla inblandade förstår vad som gäller och följ upp att det som är beslutat också efterlevs.

3. Förutsättningar. Se till att det finns förutsättningar att

bete sig på rätt sätt och följ den arbetsordning som är beslutad. Finns det tillräckligt med personal? Har man tillräckligt med tid och finns rätt information tillgänglig?

4. Återkoppling och förstärkning. Förstärk goda beteenden

genom återkoppling och positiv feedback, men säg också ifrån om någon inte följer det som är beslutat. Annars blir signalen att det inte är så viktigt.

Källa: MTO Säkerhet och Lena Kecklund

San har ordet

När arbetsmiljön blir en säkerhetsfråga ökar intresset inom branschen

→ För mig som arbetar med arbetsmiljöfrågor är den europeiska arbetsmiljöveckan i oktober årets högtid. Även om arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser pågår hela året så är det under hösten det arrangeras flest möten och konferenser inom området. Det ger tillfälle att tanka nya insikter, inspireras och träffa andra som brinner för den goda arbetsmiljön. I det här avseendet är San-konferensen en särskilt betydelsefull mötesplats.

Årets tema *Sjösäkerhet i vardagen ombord* lockade rekordmånga deltagare, vilket är otroligt glädjande. Samtidigt jag kan inte låta bli att fundera över varför Sans konferenser med tema säkerhet och olyckor genom åren alltid drar fler deltagare än de som är inriktade på olika typer av fysiska och psykiska belastningar. I vår strävan att skapa säkra och trygga arbetsplatser måste vi självfallet se till att ingen dör på jobbet. Men visst är det väl precis lika självklart att ingen ska behöva dö av jobbet?

Varje år under de senaste 30 åren har ungefär 50 personer mist livet i en arbetsplatsolycka i Sverige. 2023 var ett särskilt mörkt år då 63 personer förolyckades. Dessutom beräknas 3 000 personer per år dö i förtid i sjukdomar eller skador som beror på brister i arbetsmiljön. Tack och lov är det sällan det sker dödsolyckor ombord, men svensk och internationell olycksfallsstatistik visar att sjöfarten är en olycksfallsdrabbad bransch.

Inom den svenska yrkessjöfarten rapporteras ungefär 100 personskador om året, men här finns troligen ett mörkertal vad gäller de olyckor som inte lett till sjukfrånvaro. Tyvärr

saknas det en översikt över vilka arbetssjukdomar som förekommer i sjöfarten, i vilken utsträckning och hur de utvecklats över tid.

Men om vi jämför med vilka faktorer som leder till arbetsrelaterade dödsfall i resten av svenska arbetslivet är det flera som känns igen. Stress, skiftarbete och buller beräknas leda till över 700 dödsfall per år vardera,

tungt fysiskt arbete över 1 500 dödsfall och exponering för motoravgaser över 500 dödsfall. Ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling på arbetsplatsen ökar också risken för självmord.



Cecilia Österman

”Inom den svenska yrkessjöfarten rapporteras ungefär 100 personskador om året.

En nylig internationell studie (Suicide among transport industry workers: A systematic review and meta-analysis) visar en ökad förekomst av självmord bland personer som arbetar inom transportnäringen och att risken är tydligast inom sjöfartssektorn. Författarna föreslår att stress kan vara en anledning till detta.

Det här visar att en hel del faktorer som kanske inte upplevs som omedelbart säkerhetskritiska ändå blir det över tid. Det väcker frågor om ansvar och vilket tidsperspektiv som behövs vid beslut om såväl säkerhetshöjande åtgärder som hur arbetet ska organiseras och schemaläggning samt besättningens möjlighet till återhämtning och kontroll över sin egen arbetssituation. Kanske något för kommande San-konferens. Du kommer väl då också?

Cecilia Österman, arbetsmiljöforskare

”Kostnaden för skador sjönk med 30 procent när ISM-koden infördes.”

Det sa Jörgen Zachau, utredare vid Statens Haverikommission, under ett föredrag på årets San-konferensen.

San tipsar

NY STRUKTUR FÖR ARBETSMILJÖFÖRESKRIFTER VID ÅRSSKIFTET

● Den 1 januari 2025 träder Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur i kraft. Innehållsmässigt är förändringarna små jämfört med dagens regelverk, men myndighetens 67 föreskriftshäften har bantats ner till 15. Läs mer på av.se.

HANDELDNINGSPODDEN

● Är du intresserad av frågor som rör handledning av elever och studenter som gör praktik ombord? Då kan handledningspodden, som presenterar resultat och erfarenheter från ett pågående forskningsprojekt om handledning till sjöss, vara något för dig. Podden leds av Magnus Boström och Johan Boström, forskare och lärare vid Sjöfartshögskolan i Kalmar.



Beställ via hemsidan:
san-nytt.se

Underlätta arbetsmiljöarbetet med San!

ARBETSMILJÖBLOCK

Arbetsmiljöblocket hjälper till i det dagliga systematiska arbetsmiljöarbetet ombord. När olyckan är framme eller brister uppdragas tar du enkelt fram blocket och gör en notering. Det är litet och behändigt och får lätt plats i fickan på arbetskläderna.

ARBETSMILJÖUTBILDNING

Bättre arbetsmiljö till sjöss är en interaktiv utbildning. Den vänder sig i första hand till dig som arbetar ombord på svensklagrade fartyg, men alla som är involverade i arbetsmiljöarbete på fartyg kan med fördel genomföra utbildningen. Innehållet är baserat på Arbetsmiljöhandboken för sjöfarten.

ARBETSMILJÖHANDBOKEN

Med handbokens hjälp blir det enklare att hålla reda på vad lagar och regler kräver av arbetsmiljön ombord. Den kan också fungera som ett arbetsmaterial vid exempelvis skyddskommittémöten. Arbetsmiljöhandboken för sjöfarten finns digitalt eller att ladda ner som pdf på SAN:s hemsida.

TRANSPORTSTYRELSEN INFORMERAR



Transportstyrelsen sprider regelbundet information om angelägna händelser i branschen. Den här sidan innehåller ett sammandrag av det senaste utskicket. Texterna kan läsas i sin helhet på transportstyrelsen.se. Nedanstående text finns även översatt till engelska på san-nytt.se.

Rapportering av olyckor och arbetsskador

De flesta inom sjöfarten känner till de rapporteringskrav som finns i Sjölagen (1994:1009). Där ställs det krav på befälhavaren ombord på fartyg som används yrkesmässigt att rapportera till myndigheten i samband med tillbud och sjöolyckor när någon skadar sig ombord eller avlider. Det finns också krav på rapportering av arbetsskador i arbetsmiljölagen 3 kapitlet 3 paragrafen. För de flesta arbetsgivare är det till Arbetsmiljöverket man ska rapportera, men det gäller inte om olyckan sker på ett fartyg. Då är det istället Transportstyrelsen man ska rapportera till. Det går utmärkt att använda vårt formulär Rapport om sjöolycka som finns på vår hemsida eller rapportera via rederiets interna system för avvikelserapportering som sedan skickas till oss. När någon skadar sig eller råkar ut för ohälsa i arbetet är arbetsgivaren dessutom skyldig att utreda orsaken till händelsen, detta föreskrivs i AFS 2001:1 som är satt i kraft enligt TSFS 2019:56. Det finns också regler om att arbetsgivare ska rapportera till Försäkringskassan om någon skadar sig, i enlighet med socialförsäkringsbalkens (2010:110) 42 kapitel paragraf 10. Till Försäkringskassan rapporterar man enklast genom den rapporteringsportal som finns på Arbetsmiljöverkets hemsida. Rapporterna som skickas till Försäkringskassan kommer sedan Transportstyrelsen till handa.

Det finns en obalans i rapporteringen om arbetsskador som kommer till Transportstyrelsen från Försäkringskassan. En stor del av rapporterna härrör från endast två rederier och det tolkar vi som att kunskapen om rapporteringskravet är för lågt inom yrkessjöfarten. Vi uppmanar därför alla redare att göra det tydligt i sina SMS, SAM eller i dokumentationen av det systematiska sjösäkerhetsarbetet vad som gäller

vid rapportering av sjöolyckor och arbetsskador, såväl allvarliga som mindre allvarliga samt tillbud.

En fungerande rapporteringskultur är en av de viktigaste faktorerna i en god säkerhetskultur i en organisation, det vill säga att man vet när, hur och vad man ska rapportera samt att man uppmuntras och vågar rapportera, både internt och externt till myndigheter. När vi utför tematillsyn med inriktning på säkerhetskultur är rapporteringen en av de punkter vi kontrollerar och lägger vikt vid att det fungerar.

...

Olyckor som lett till personskador under 2023

Transportstyrelsen skiljer på olyckor som sker till följd av fartygets drift (sjöolyckor) såsom kajstuds, brand, förtöjning eller lastning och lossning och personolyckor som sker i den lokala arbetsmiljön och som lika gärna kunde ha inträffat på en arbetsplats i land. Normalt har vi fler personskador inom den senare kategorin och ofta är det personal inom intendenturen som drabbas. Under 2023 fick vi in strax över 100 rapporter om personer som skadat sig på sin arbetsplats ombord, vilket är en normal siffra sett över en femårsperiod. Av dessa var ett 40-tal kopplade till sjöolyckor och resterande personolyckor. De, enligt vår bedömning, vanligaste orsakerna till såväl person- som sjöolyckor är brister i kommunikation, organisation, rutiner, mänsklig faktor samt handhavande eller utformning av utrustning. Detta är orsaker som är möjliga att påverka i en organisation, i synnerhet de två förstnämnda. Genom att jobba systematiskt med säkerhet och beteende och utveckla en levande säkerhetsorganisation där de rutiner som implementeras också är relevanta för verk-

samheten kan man skapa säkra arbetssätt, beteenden och miljöer att arbeta i.

Några av de vanligaste personolyckorna är att klämmer sig, slår sig, skadar ögonen, halkar eller ramlar, skär sig eller utsätts för höga ljud. Klämskador uppstår ofta i samband med tunga lyft där man klämmer sig eller tappar något som ska lyftas. Det är också vanligt att klämma sig i dörrar som slår igen tungt. Bland sjöolyckor är den vanligaste orsaken skador till följd av sjögång. Oftast handlar det då om mindre och snabba fartyg som påverkas mer och våldsammare av vågor än större fartyg. Den här sortens skador kan leda till långa rehabiliteringar då det ofta är rygg och leder i knä och fötter som tar skada. Bland övriga olycksorsaker finns bland annat sjösättning och upptagning av liv- och arbetsbåtar, arbete i samband med förtöjning och avgång liksom lastning och lossning. Gällande upptagning av liv- och arbetsbåtar har vi uppmärksammat ett återkommande problem med att den spärr som ska förhindra att båten går ut igen när den vevas upp för hand den sista biten, fallerar. När båten börjar gå ut snurrar veven baklänges med stor kraft och kan träffa armar eller överkropp, vilket orsakat frakturer på såväl armar som nyckelben. Ögonska-

dor efter att någon form av vätska eller objekt kommit i ögat är ständigt återkommande. Det är vanligt att den som skadas inte har använt ögonskydd som glasögon eller visir.

...

Olycka med kemikalier

När en besättningsman skulle blanda kemikalier i ett avloppssystem ombord råkade han hålla kemikalierna i fel behållare. Det orsakade en kemisk reaktion varpå behållaren exploderade och kemikalierna spreds i rummet och på mannen. Besättningsmannen bar overall och visir, men visiret för iväg och overallen gav inte ett tillräckligt skydd för den mängden kemikalier och han fick brännskador på såväl kroppen som i ansiktet och i ögonen. Orsaken till olyckan var att det fanns två olika behållare för påfyllning av olika kemikalier som var placerade precis bredvid varandra. Det var ingen skillnad i färg och märkningen på behållarna var ottydlig vilket gjorde det lätt att förväxla dem. Sedan olyckan har rederiet vidtagit åtgärder, bland annat genom tydliga varningar om riskerna med att blanda ämnena, färgkodning av de olika ämnena och påfyllningsstationen har gjorts om.



Theme: SAN Conference 2024

Good regulations and the right conditions can increase safety on board

Creating a good safety culture requires good regulations as well as the right conditions for staff to carry out their work correctly according to Lena Kecklund, CEO at MTO Safety, who acted as an advisor in the investigation of the accident involving the Italian cruise ship, M/S Costa Concordia.

The first speaker on the stage at this year's SAN conference was Lena Kecklund, a well-qualified safety expert as well as CEO and founder of MTO Safety. She started by talking about her role as an advisor during the accident investigation of the Costa Concordia, which ran aground off the Italian west coast on the evening of 13 January 2012 causing the death of 32 people. In an interview after the conference, Lena Kecklund said that the circumstances leading up to the accident are rather common in the context. They include insufficient training in technical systems, non-usable technical systems, lack of teamwork training among deck crew and routine deviations from decisions without risk assessments.

"I have participated in about 15 accident investigations over

the years and I can't say that the Costa Concordia accident was exceptional in any way," says Lena Kecklund. "The investigation showed how important it is to have clarity in people's roles and a bridge crew that have trained together, but also the importance of competence in interpreting the technical systems that are used."

According to Lena Kecklund, certain conditions need to be fulfilled to create a good culture of safety, including strong support from the onshore organization.

"If management puts on the pressure and acts as if anything is permitted as long as performance goals are achieved, whether or not the crew follows regulations, uses protective clothing and so on, it will have a negative effect on safety. Managers need to be good role models, encouraging and reinforcing the right actions to create a good safety culture."

Other things needed, Lena Kecklund continues, include user-friendly technical equipment, sustainable schedules and sufficient training and time to carry out work.

"If you are expected to perform too many tasks in a short time, the result will not be good and something has to be changed. This may involve reviewing schedules to create more time for recovery. We know that fatigue is a major problem in the ship-

ping industry and it is common for crewmembers to work extra shifts."

Four steps to increase safety on board

- Clear information. How are operations carried out and what decisions have been taken about working methods? Identify high-risk tasks and what needs improving.
- Insight. Make sure everyone involved understands what needs to be done. Follow up on compliance with decisions.
- Conditions. Ensure that conditions allow staff to follow the established rules of procedure with sufficient time and personnel.
- Feedback and reinforcement. Reinforce good actions with responsiveness and positive feedback; speak up if someone does not follow decisions taken.

Source: MTO Safety and Lena Kecklund

Psychological safety for safer ships

Regular meetings and social gatherings can help to create psychological safety among crewmembers. Master Jan-Eric Alcén and chief engineer Mattias Mikkelsen, both serving on the ropax ferry M/S Stena Vinga, emphasised this fact during a talk at the SAN conference.

Last summer, the Stena Line ship Stena Vinga was chartered to sail between Algeciras in Spain and Tangiers in Morocco. Around 1,200 crossings were completed and pilots were taken on board about 900 times.

"It was demanding on both equipment and crew, but when the pilot is made welcome and you have a charterer you can trust, it works fine," said Jan Eric Alcén. "When we gathered the crew and told them we had done this 900 times and it had gone well every time, they were really proud."

They also told us that they try to support their co-workers by giving them time and attention, irrespective of which department they work in. Organizing activities is another method they use to increase well-being and safety on board. Among other things, they participate in Rosenhill's 24 hour football tournament, have regular information meetings, solve the musical quiz together and try to be present during coffee breaks.

"I have a black belt in ten o'clock coffee. I've been to over 10,000 coffee breaks and I'm still counting," said Jan-Eric Alcén. "And three o'clock coffee is also important."

...

Safety management – risks and opportunities

Kristine Vedal Størkersen from the Norwegian research institute Sintef Ocean spoke at the SAN Conference about the risks involved when safety documentation is given higher priority than creating a safe work environment on board.

Kristine Vedal Størkersen, a researcher from Norway, started by saying that the safety regulations added through ISO standards and the ISM code (International safety management code), which sets common standards for management and operation in shipping, have made a big difference to maritime safety. However, she also explained that regulations in themselves do not always lead to improved safety. Compliance and inspection systems sometimes lead to more time being spent on making documentation look good before an inspection, rather than trying to create real improvements.

"The whole point of rules is to improve things, but it often becomes more important to create systems that are easy to audit and look good during an inspection than actually creating a good, safe work environment," she said.



Lena Kecklund,
MTO Safety



Nästan hela Malin Perssons familj arbetar eller har arbetat ombord.

MALIN PERSSON OM JÄMSTÄLLDHETEN OMBORD

”Jag tror att branschen i stort är överens om att vi behöver jobba med jämställdheten, men utmaningen är att få ut frågorna till fartygen och inte låta dem stanna på rederikontoret. Det mesta är reglerat i lag, men om de som förväntas implementera det ombord varken har resurser, verktyg eller utbildning blir det väldigt svårt att praktisera i verkligheten. Här har rederierna ett stort ansvar genom att det är de som styr över vilka resurser man har att lägga på arbetsmiljöarbetet ombord”

Foto: Sofi Cederlöf

Ombudsman Malin Persson arbetar för sjöbefälens arbetsmiljö

Malin Perssons sommarjobb på TT-Line blev till 20 år inom intendenturen på olika fartyg. Numera är hon ombudsman i Sjöbefälsföreningen där hon arbetar för att förbättra medlemmarnas villkor. Hon är också ledamot i Sans styrelse.

Text: Linda Sundgren

När Malin Persson berättar om sin familj i Helsingborg där hon vuxit upp, ter sig hennes yrkesval som självklart. Med en pappa, en syster, en bror, en farbror, en kusin och en sväger som alla jobbar eller har jobbat inom sjöfarten, låg sjömansyrket nära till hands.

– Ett tag var vi nästan alla på samma båt och det funkade hur bra som helst, säger Malin Persson. Det blir lite synd om mamma ibland när vi träffas för det blir mycket sjöfartssnack.

Men medan nästan alla andra i familjen jobbar som manskap eller befäl inom den tekniska avdelningen, valde Malin Persson intendenturen. Hon började inom hotellstället på en av TT-Lines passagerarfärjor och har sedan jobbat sig igenom en rad olika befattningar. När hon våren 2022 gick iland för att börja som ombudsman i Sjöbefälsföreningen, var hon intendenturbefäl hos Foresea (numera Öresundslinjen) på M/S Aurora.

Åren ombord har gett henne förståelse för befälsyrket och hon vet vilka frågor hon vill prioritera i sitt nuvarande arbete, däribland chefers arbetsmiljö.

– Som intendenturbefäl är man många gånger ganska ensam och du slår nästan knut på dig själv för att försöka fixa allting för man-

skapet, men glömmar bort att du har en egen arbetsmiljö också. Det tror jag är ganska vanligt bland befäl, oavsett avdelning, säger Malin Persson.

Den psykosociala arbetsmiljön och frågor som rör sociala och organisatoriska frågor, tycker hon är särskilt intressanta.

– De senaste 20 åren har det hänt ganska mycket, som att man pratar till varandra på ett helt annat sätt. Förr höjde man inte på ögonbrynen för nästan någonting, men nu sätter man ju kaffet i halsen när folk säger fel saker. Fast så är det nog i hela samhället, inte bara inom sjöfarten.

Även den fysiska arbetsmiljön ombord i far-

tyget tycker hon har blivit bättre.

– Det ser förstås olika ut beroende på var man jobbar, men de sista fartygen jag var på hade en superbra fysisk arbetsmiljö och det du behövde fanns ombord.

Vad hon däremot tycker är ett bekymmer, är det höga arbetstempot.

– Som chef för en avdelning ombord har du en chef på fartyget, men sedan finns det kanske tre, fyra chefer på olika avdelningar i land också som vill saker. Hjärntrötthet och utbrändhet är inte helt ovanligt bland intendenturbefäl.

Malin Persson har tillbringat större delen av sitt yrkesliv ombord, men det fanns en period då hon ville prova göra något annat. Eftersom hon alltid tyckt om att skriva blev det en tre år lång utbildning till journalist vid Linnéuniversitetet i Kalmar. Men efter bara en sommar som reporter på Helsingborgs dagblad, återvände hon till sjöfarten.

– Jag trivdes bättre till sjöss, men jag har stor nytta av att kunna skriva. Som ombudsman blir det mycket skrivande och vi bollar texter mellan varandra, säger hon.

Malin Persson är också ledamot i Sans styrelse och aktiv i Vågrätt som verkar för jämställdhet inom sjöfarten. Dessutom är hon medlem i Stiftelsen Sveriges Sjömanshus granskningsgrupp som beslutar om vilka arbetsbelöningar som Stiftelsen ska premiera.

– Jag tycker att arbetsmiljöfrågorna är intressanta och vill gärna vara med och göra skillnad, så finns det en plats i sådana sammanhang tar jag gärna den. ●

Säkerhetsstyrning – risker och möjligheter

Kristine Vedal Størkersen från det norska forskningsinstitutet Sintef ocean talade på San-konferensen om de risker som kan uppstå när det blir viktigare att säkerhetsdokumentationen ser bra ut än att faktiskt skapa en säker miljö ombord.

Text och foto: **Linda Sundgren**

→ *Sikkerhetstyring – Bullshit, byråkrati og det beste vi har.* Det var rubriken på San-konferensens sista anförande som hölls av forskaren Kristine Vedal Størkersen från Norge. Hon började med att konstatera att de säkerhetsregleringar som tillkommit med ISO-standarder och ISM-koden (International safety management code), som sätter gemensamma standarder för ledning och drift inom sjöfarten har gjort stor skillnad för sjösäkerheten. Det har bland annat fått rederier att investera i utrustning kopplat till säkerhet och underhåll och säkerhetsarbetet ombord har blivit mer systematiserat.

Som exempel på hur illa det kan gå om en fungerande säkerhetsorganisation inte finns på plats, tog Kristine Vedal Størkersen katasstrofen på ropax-färjan Scandinavian Star som började brinna under en resa från Oslo till Fredrikshamn i april 1990 och 159 personer miste livet.

– Det var en massa fel på den tekniska utrustningen, besättningen hade knappt fått någon upplärning på fartyget och man hade inte haft tid att öva, sa hon. Det fanns heller inga förutsättningar att hantera en brand ombord.

Men Kristine Vedal Størkersen konstaterade också att regleringar och myndighetskrav inte alltid leder till att säkerheten höjs. Hon sa att systemen med regelefterlevnad och inspektioner ibland leder till att det läggs

mer tid på att få dokumentationen att se bra ut inför en inspektion, än att försöka skapa reella förbättringar.

– Poängen med regler är ju att de ska tillföra något, men många gånger blir det viktigare att skapa system som är enkla att auditera än att faktiskt skapa en god och säker miljö, sa hon.

Hon pratade också om andra problem inom säkerhetsstyrningen med omfattande detaljreglering, procedurer som inte stämmer överens med det arbete som faktiskt ska utföras, regler som krockar med varandra och en regelefterlevnad som kräver mer

” Det är positivt att få större frihet, men det kräver också kunskap för att kunna leva upp till kraven.

resurser i form av personal och tid än vad som faktiskt finns att tillgå. Hon lyfte även de system med funktionsbaserade regler och egentillsyn som införts under senare år. Enligt Kristine Vedal Størkersen kan den typen av säkerhetssystem vara proble-

matiska.

– Det är positivt att få större frihet, men det kräver också kunskap för att kunna leva upp till kraven. Och om det sker en olycka kommer du antagligen bli anklagad för att det saknades något i ditt säkerhetssystem, sa hon. ●



Kristine Vedal Størkersen

SÄKERHETSLEDNINGSFÖRESKRIFT MED GODA INTENTIONER

Fördelar

- Får företag att investera i säkerhetsutrustning.
- Systematisering av underhåll.
- Rutiner för riskhantering.
- Verksamhetsplaner införs.
- Säkerhetsmöten med mera.

Risker

- Detaljstyrning inom många områden.
- Procedurer som inte är anpassade för det arbete som ska utföras.
- Regler som krockar med varandra.
- Att man skapar en verksamhet som kräver mer resurser i form av personal och tid än vad som finns att tillgå.

I korthet

OTILLRÄCKLIGT SÄKERHETSARRANGEMANG BAKOM FALLOLYCKA

Olyckan när en besättningsman föll elva meter från en kran på det nederländska torrlastfartyget Roerborg, berodde på otillräckliga fallskyddsarrangemang. Det skriver Statens haverikommission i en rapport från november. Olyckan inträffade i Oxelösund den 15 oktober 2023 i samband med lastning av stålprodukter.

/LS

VIBRATIONSSKADOR KAN FÖREBYGGAS

Vibrationsskador kan förebyggas genom att använda rätt maskiner och rätt arbetssätt. Det enligt en artikel på Arbetsmiljöverkets hemsida. Under 2023 – 2025 driver Arbetsmiljöverket ett projekt som fokuserar på problemen med vibrationsskador.

/LS

HÅLLBART ARBETSLIV

Afa försäkring finansierar fem nya forskningsprojekt inom området arbetsmiljö och hälsa med totalt 18 miljoner kronor. Det uppger Afa försäkring på sin hemsida. Hur ett hållbart arbetsliv kan skapas för personer med depression och utmattningsyndrom och hur råd från läkare till arbetsgivare kan underlätta återgången till arbete efter långvarig sjukskrivning, är ett par av de områden som ska studeras.

/LS



San-Nytt

Sjöfartens Arbetsmiljönämnd

Box 11916, 404 39 GÖTEBORG

E-post: info@san-nytt.se

Hemsida: san-nytt.se

Ansvarig utgivare: Annika Nordin, SARF

Redaktör: Linda Sundgren

tel 0708-203988, linda@san-nytt.se

Redaktionskommitté:

Pelle Andersson, SEKO sjöfolk

Malin Persson, Sjöbefälsföreningen

Johan Marzelius, Sjöbefälsföreningen

Offentliganställda

San-Nytt framställs med bidrag från

Sjöfartens Arbetsmiljöstiftelse

Produktion: Torino

Tryck: Gullers Trading, Göteborg