

# Glem alt det der med sir – hvad hedder du? Det skal jeg prøve at huske

I forskningsrapporten om mobning og chikane i den danske handelsflåde bliver det fremhævet, at to faktorer i arbejdsmiljøet især bidrager til forekomsten af mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Den ene er karakteren af de sociale relationer i besætningen. Den anden er ledelse. Det fremhæves i rapporten, at ”ledelse er en faktor, der nævnes i næsten enhver sammenhæng, og der er bred enighed om, at der er behov for at klæde ledere bedre på til at forebygge mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed”. For at høre mere om, hvad ledelse betyder for arbejdsmiljøet til søs, har vi talt med Niels Bergkvist Hansen, der er skibsfører hos Torm.

Niels Bergkvist Hansen, skibsfører hos Torm, mener, at selvfølgelig er det nødvendigt med et hierarki ombord på skibene, men gennem åben ledelse tilstræber han, at alle ombord har en forståelse for, at de arbejder sammen om at løse opgaverne. Det betyder meget for arbejdsmiljøet ombord og i sidste ende også for, om der foregår mobning og chikane.

TEKST: MORTEN EGHOLM ANDERSEN | FOTO: PRIVATFOTO



”Der bliver mere og mere fokus på ledelsen ombord på danskflagede skibe. Mit indtryk er dog, at vi ikke er nået så langt, som vi gerne skulle, og at vi stadig halter en del bagud”, siger Niels Bergkvist Hansen, skibsfører hos Torm og med i bestyrelsen for Lederne Søfart.

”På uddannelsen til skibsofficer er der mange ledelsesfag i dag, og når man kommer ud at sejle og får større og større ansvar, bliver man også tilbudt mange ledelseskurser. I sidste ende er det dog op til den enkelte kaptajn at føre den gode ledelse ud i livet”, fortsætter han.

## Åben ledelsesform

Selv prøver han at praktisere en meget åben ledelsesform.

”Når jeg for eksempel starter på en ny sejlads og møder min nye besætning, er det ofte mennesker fra en anden kultur, hvor man har et andet forhold til ledelse og autoriteter, så det er noget med yes, sir

og no, sir. Men jeg plejer at fortælle dem, hvad jeg hedder, og siger, at de skal glemme det der med sir og spørger, hvad de selv hedder og lover dem, at jeg vil prøve at huske det. På den måde søger jeg at bryde barrieren mellem os ned”, fortæller han.

Det gør han, fordi han langt hen ad vejen gerne vil gøre det at sejle skibet til et teamwork, der bygger på dialog mellem dem, der er ombord.

”Hvis vi officerer lytter til de øvrige medarbejdere og respekterer, når de kommer med en god idé, føler de, at de bliver taget alvorligt, og det giver dem en forståelse for, at det virkelig er et teamwork at få det hele til at fungere ombord. Og en ting er, at opgaverne bliver bedre løst på den måde. En anden er, at jeg oplever, at det betyder meget for stemningen ombord og dermed også medvirker til at undgå ting som mobning og chikane”, siger han.

## Frygt og usikkerhed

Han mener, at søfarten generelt er meget præget af hierarki, og at det kan give frygt og usikkerhed, hvilket igen kan give sig udslag i et dårligt arbejdsmiljø og dermed i ubehagelige episoder.

”Tag for eksempel det med, at yngre officerer skal have en udtalelse fra skibsføreren, hver gang de afslutter en sejlads. En dårlig udtalelse kan følge dem mange år frem i tiden, og der er derfor stor nervøsitet for, hvordan udtalelsen bliver”, påpeger han.

Han er med på, at der er situationer, hvor det er nødvendigt, at der er et hierarki ombord, men sætter spørgsmålstegn ved, om hierarkiet behøver gennemsyre hele forholdet mellem sømændene ombord på skibene på den måde, som det gør mange steder i dag. ■