

Referat af Neptune seminar 17. juni 2014 på SIMAC i Svendborg

Neptune og projektresultater, ved Carsten Gydaahl- Jensen, Arbejdsmiljøkonsulent i SEAHEALTH.

Neptune har været støttet af Den Danske Maritime Fond. Da man gik i gang med projektet i 2011 lå MLC et stykke ude i fremtiden. Drivkraften i projektet: Der er mange følelser, holdninger og bundlinjer i folks tilgange til emnet. Indgangsvinklen fra Seahealth har været at inddrage interessenter i produktionsprocessen.

Hvorfor? Det var især regulativ 3.2. i MLC: Her fokuserer man for første gang i en konvention på området som et samlet hele.

Økonomiske stramninger ramte kostpriser og catering området. Det er ikke let at få sundhed på dagsordenen, hvis priserne presses. Kosten valgte Seahealth at fokusere på, fordi at der specifikt i 3.2. står, at man skal have ernæringsrigtig mad.

Økonomisk incitament

Mindre spild

Bedre udnyttelse af ressourcer.

Bedre kostøkonomi

Fastholdelse af medarbejdere

Bedre Bundlinje.

Bedre trivsel

Større medarbejder tilfredshed

Fastholdelse af medarbejdere.

I 3.2. står der omkring den kulturelle baggrund at man skal tage hensyn til besætningens kulturelle og religiøse baggrund. Det giver nogle udfordringer.

Udfordringer i internationale besætninger. Er at elefanten ser forskellig ud fra de forskellige interessenter.

Neptune lavede forskellige seminarer i Manilla og Dk (i alt 200 forskellige informanter deltog). Kortlægningen forefindes på Seahealths hjemmeside. Konklusioner her af var:

Hovmesteren bliver der færre af og derfor manglende kompetencer og koordinering.

Skibsføreren har et større ansvar i.f.t. kabyssen; blandt andet indkøbslister.

Det giver et behov for en anden rolle fordeling. Kok, skibsfører, rederi, leverandører.

Ekstrakt af kortlægningen: Seahealth har lavet nogle redskaber om Viden om kost og ernæring, Kultur og religion, uddannelse og kompetencer, drift og dokumentation og hygiejne.

Der har være mange aktiviteter i projektet.

I Neptune projektet er at vi har været konsulent for ILO i udarbejdelsen af MLC guideline "Guidelines on the training of Ships Cooks". Og det specielt vigtige har været den praktiske oplæring.

En tilhører sagde, at de havde problemer med filippinske skibsassistenter der har meget praktisk erfaring men ingen teoretisk viden.

Kritik: Det er et ønsket mål, at der kommer et obligatorisk kursus for skibsassistenter, ikke et krav.

I 3.2. er der krav til kvalitet af maden.

.....

Royal Arctic Line: Sund & ansvarlig leverandørstyring, ved Margit Jørgensen, Corporate Purchasing Manager.

Hvordan hænger CSR sammen med bundlinjen?

Margit har arbejdet med CSR og leverandørsiden fra 1997. Og hun har arbejdet med samme emne i andre store virksomheder; blandt andre IKEA. Hendes erfaring er, at det er én ting at arbejde med danske leverandører og lovgivning. Når det er uden for DK's grænser, er det en helt anden sag.

Spørgsmål som RAL har forholdt sig til er:

- Hvorfor skal man stille krav til leverandører?
- Hvordan er sammenhængen mellem indkøbs- og CSR – politik?
- Hvilke resultater forventes? Hvordan måler RAL på resultaterne?
- Hvilke udfordringer ser RAL? Hvad er svært?

Kunsten er at afdække hvad problemstillingerne er i.f.t. modvilje fra leverandør siden i.f.t. at "snakke" om CSR – i.f.m. salg af en vare. RAL's generelle budskab er her at; "vi banker ikke nogen i hovedet, og smider ikke nogen ud", selvom man er modvillige overfor at imødekomme RAL's krav.

Hvorfor skal man stille krav til leverandørerne?

- CSR er her for at blive, og ikke blot en mode trend, der forsvinder lige om lidt. Derfor skal man stille krav.
- CSR indgår i RAL's strategi 2015. Målet er konstant udvikling og tilfredse interessenter.
- TRAL ønsker at tiltrække og bibeholde de dygtigste medarbejdere.
- Kunde krav (kvalifikation hos store kunder).
- Der er en sammenhæng mellem krav man mødes med og krav man stiller.
- Det betaler sig.
- Og RAL vil det.....

I Grønland bor der 56.000 mennesker og 15 – 16.000 alene i Nuuk. Kommer man som et stort selskab udefra, er det let at påvirke et sådant lille samfund. Lettere end det er at påvirke et stort samfund.

Forskning viser, at vi i det nuværende, danske samfund vil have en ordentlig løn. I de kommende generationer lægger de unge meget mere vægt på firmaets profil: De vil være et sted hvor man arbejder med CSR – profilen. Det er derfor et aktiv man så har som firma. Der er stor sammenhæng mellem de krav vi stiller, og de krav vi selv bliver mødt med.

Hvordan kan RAL nu vide, at der er styr på CSR i hele leverandør kæden? Det kan RAL heller ikke. Man skal lægge kræfterne i, at kontrollere i forhold til de nærmeste leverandører. Men hvorfor ikke også stille krav til leverandørernes leverandører? Et sådant krav, kan på Grønland betyde, at man også har en alkoholpolitik, en holdning til udsatte børn, at der laves sund kost osv. Men set fra en koncernindkøbs chefs vinkel betaler det sig at stille krav. På proviantområdet har man f.eks. tidligere haft alvorlige reklamationer, som f.eks. fordærvet kød. Meget uheldigt. I dialogen med leverandøren, følte leverandøren blot, at de "leverede" (den fordærvede) vare, og at RAL ikke var en "kunde" som sådan. Men i løbet af tre kvartaler fik RAL overbevist leverandøren om, hvad man ønskede af minimumskvaliteter. Det gjorde man ved at inddrage nogle hovmestre – og få disses syn på kvaliteten af kødet. Man var nødt til at få en ny leverandør, da den hidtidige leverandør ikke tog kritikken til sig. Nu måler man i hvert kvartal på klager over leverancer, med hjælp af de ansatte på skibene. Typer af klager kan være mange, som f.eks. kvalitet, levering af varen osv. Det har resulteret i, at fra at have utilfredse ansatte, har man nu tilfredse ansatte. Og man har reduceret madspild og reduceret varianter.

Spørgsmål fra leverandør side: Har RAL aftaler med UN global compact?

Svar: Er tilsluttet sidste år.

Hvordan er sammenhængen mellem indkøbs og CSR – politik?

Der er en direkte sammenhæng mellem CSR politikken og Indkøbspolitikken i RAL:

Der arbejdes med leverandør bruttolister (Risikolister):

- A. Strategiske leverandører.
- B. Placering (i Grønland).
- C. Produkttype (kategori) f.eks. bunkers, paller, beklædning.
- D. Brand name produkter f.eks. Containere. Findes der "risiko leverandører", som kan bringe RAL's brand names i fare?

Formålet er at ende ud med en bruttoliste over leverandører, der ud fra en risikovurdering bør implementeres en *indkøbsbetingelse* med.

- Audit er næste skridt her efter.
- Leverandør valg og leverandør evalueringer.
- RAL's CSR indkøbs - board er med i processen. Gør leverandører det, at de ikke vil skrive under på CSR – krav, kan Margit gøre det, at hun tager dette problem med videre til RAL's CSR board.

Margit opfordrer til at man som rederi er vedholdende i sine krav til leverandørerne, selv om det tager flere år. Det betaler sig i sidste instans.

Spørgsmål fra tilhørere: anti - corruption – strategies inddrages de?

Svar: Ja det har RAL, som uddybet nedenfor.

Hvilke resultater forventes? Hvordan måler RAL på resultaterne?

RAL har udfærdiget CSR – målepunkter i koncern indkøb. Her under brutto lister i hver division / afdeling. XX % af leverandørerne i brutto listerne skal have underskrevet indkøbsbetingelserne inden 12/13/14.

RAL har bedt Deloitte om at lave en analyse af RAL´ s CSR. Resultatet var at man skulle arbejde mere med gapet mellem hvad man p.t. gør og hvad man skal have rettet op på. Resultatet er blevet præsenteret for UN global compact – hvor man har fået god respons på resultaterne. Eks. Har man i løbet af 3 år får 95 % af alle leverandører til at skrive under på CSR – krav. F.eks. Proviant leverandørerne.

Hvilke udfordringer ser RAL?

- Autonomt indkøb (på skibene) er en risiko. Alle kan købe ind på skibene. Det stiller krav om kontrol af indkøbslister.
- Man skal "ville det" (CSR) og "ikke bare få det til at se godt ud" – "som om".
- RAL er en stor og kompleks virksomhed (tænke hele vejen rundt).
- Opfølgning er en stor opgave (Global Compact + rapportering).
- Audit koster tid og penge. RAL har kørt prøve audits. Det kan ikke lade sig gøre i Grønland, da alle ved at man kommer, så snart man er steget på flyveren med kurs mod en lokalitet på Grønland (!).

Spørgsmål fra tilhørere: Har RAL forholdt sig til hvorledes hovmesteren eller skibs føreren køber ind? Er RAL i dialog med skibene?

Svar: Skibsdriften håndterer indkøb / bestillinger fra skibene: Man de- briefer ved overlevering, hvor proviant indkøb også er en del af denne. Ser man, at et skib f.eks. køber brød blandinger i stedet for råvarerne for sig, Involverer man hovmestrene i en fælles evaluering af problemstillingerne i dette indkøb. Inddragelsen giver positive resultater.

Spørgsmål fra tilhørere: Hvordan tilgodeses kulturelle og religiøse behov?

Svar: hovedparten af personalet er danskere, med få undtagelser. Så RAL har ikke så multikulturelle besætninger som andre rederier. Det nye hjemmestyre i Grønland har taget det røde tal på bundlinjen i RAL op til kritisk gennemgang, og derfor har RAL selv forsøgt at se på, hvorledes der kan spares på mandskabs sammensætningen. Svaret fra hjemmestyret har været, at man ikke ønsker tiltag der kan være social dumping. Så den homogene sammensætning af besætningen fortsætter.

TORM: Opkvalificering i kabysen – til inspiration for andre, v. Daniel Damkilde Christensen, Training & Cadet Manager.

Daniel Damkilde Christensen og Jogvan Andreasen, Catering Superintendent i TORM besøger sammen alle rederiets skibe, for at forbedre madens kvalitet i skibene. Denne indsats er der kommet positive resultater ud af.

De implementerede tiltag og resultater.

- Jogvan og Daniel har besøgt mere end 390 skibe. Været på medsejlad på 4 – 5 dage per skib. Her har de foretaget optælling, oprydning og undervisning af kokkene.
- Der er foretaget ændringer / tilpasninger i rederiets Safety Management System vedrørende; arbejdstøj, arbejdstid, spisetider, rengøringsplaner, rengøringsmidler, bestillingsvejledninger, menuplanlægning og meget mere. Der er danskere, polakker, kroater, Filippinere og indere på skibene. Så menuplanlægning er ret vigtig, når der er så mange nationaliteter.
- Man har afholdt fem kokkeseminarer indtil videre. I starten bare til et to – dages seminar. Det har været godt, at høre kokkenes synsvinkler.
- Man har udarbejdet et træningsprogram som alle nuværende såvel som nye kokke skal gennemgå. Programmet ligger på 14 dage /lig med 100 timers undervisning på skolerne i Indien og på Phillipinerne.
- Kokkens ansvar er nedjusteret.

Træningsprogrammet.

- Kvalifikationer og hygiejne.
- Personlig hygiejne.
- Fødevarer sikkerhed, sanitet og hygiejne.
- Catering sundhed og sikkerhed.
- Affalds håndtering og beskyttelse af hav miljøet.
- Multikulturel bevidsthed.
- Lager styring.
- Praktisk bagning.
- Praktisk madlavning: Det internationale køkken / det kulturelle køkken.
- Madlavnings- teknikker
- Vurdering og evaluering.

Der er rigtigt meget teori I dette kursus men også meget praktisk læring.

Spørgsmål: Hvor meget viden har søfolkene om ernæring? Jeg oplever, at f.eks. philippinerne ikke ved noget som helst om ernæring. I Danmark har vi ernæringsviden med os helt ned til 7 klasse. Det har man ikke på filippinerne.

Svar: Kan ikke umiddelbart give en forklaring eller estimat på hvor meget ernæringsviden søfolkene har.

Kommentar fra tilhørerne: Det virker nemt for os at se på ernæring – det er svært at overføre vores tilgang til ernæring over på f.eks. philippinerne tilgang.

Daniel: Når emnet ernæring tages op på Kokkeseminarerne , så ”lukker folk ned” mentalt. Torm har lagt mest vægt på viden om hygiejne, også fordi man synes det er vigtigt.

Spørgsmål: Hvordan bliver der taget imod menu planerne?

Svar: Der er vejledninger til kokkene.

Spørgsmål: Ligger der et element af kompetence afklaring i undervisningsforløbet?

Svar: Det vil man komme til at kunne se. Men da det første hold endnu ikke er helt igennem kurset, er det noget man vil kunne komme til at se nærmere på. Men det er nødvendigt, at man diskuterer den slags problemer: Hvis det øvrige mandskab ikke lærer folk – f.eks. hvordan man bruger en ovn – noget, så kan det øvrige mandskab ikke forvente forbedringer.

De 10 retter der er en sikker succes fortsætter man med i de næste 30 dage....er vores erfaring.

Kokke seminar. Manila – Indien:

På de 5 kokke seminarer, man indtil nu har afholdt, har man gennemgået:

- MLC.
- Budget.
- Menuplanlægning.
- Personlig hygiejne.
- Mad opbevaring.
- Sundhed og sikkerhed.
- Praktisk madlavning.
- Forhold mellem kabys og resterende besætning.
- Senior officerernes ansvar.

50 kokke har indtil nu deltaget. Hensigten er, at alle 115 kokke hos torm skal igennem kurset.

Spørgsmål: Og hvad med implementeringen af MLC?

Svar: Man har lavet en vejledning til, hvorledes en arbejdsdag skal tilrettelægges. f.eks. har morgen mad været tilgængelig i tidsrummet fra 7 – 9 og frokost fra 11 – 12. 30. Det har man været nødt til at rydde op i, for at overholde arbejdstider.

Spørgsmål: Seniorofficererne har det med at kritisere kokkene. Man er træt af maden. Det er mest danskere der kritiserer. Ikke så meget udenlandske seniorofficerer. Hvad gør man?

Svar: Man skal spørge, om køkkenet har brug for at få hjælp eller andet. Det løser problemerne.

Fremtids og igangværende tiltag:

- Der er nogen der er gået i gang med at lave opskriftsbøger med kager (!!).
- Der er fundet kvalificerede kokkeskoler i hhv. Indien og Manila, til at forestå undervisningen frem over. Forventet start juli 2014.
- Man vil afholde yderligere kokkeseminarer.
- Man vil besøge alle skibe og sejle med for at kortlægge og gennemgå hele catering dep. Blandt andet optælling af lagre.
- Tiltag og tilpasninger undervejs. F.eks. ny provision- Work book, styr på optællings arbejds gange m.v.
- Mange af de tiltag vi har igangsat kræver opfølgning fra starten for at sikre at alle er med.
- Fokus på Messman and 2. Cook.

Vi tager sundhed – helt til søs? ved Birgitte Nymann, Forfatter.

For blot 20 år siden gjorde vi ikke så meget ud af sundhed – og det at have det godt. Det er langsomt kommet på dagsordenen. Birgitte lever af at rådgive folk, der gerne vil have det godt. Og implementere sundhed i virksomheder. Hun mener, at verden bliver et bedre sted at være, når vi alle sammen får det bedre - hver især. Men forandringen kommer ikke igennem askese og ikke at have det sjovt!

Hvad er sundhed i virkeligheden?

Hvor sund føler du dig fra 1 -10 på din, personlige skala. 10 er det bedste og 1 det værste. Er du på en 10 – skal der ikke laves ændringer, fordi det er os selv der skal være tilfredse. Det er lige meget hvad verden udenom tænker om dit 10 – tal. Er du på en 3´er ser det anderledes ud.

Vi kender alle til, at opleve en træghed og en barrierer i.f.t. at få det bedre. Hvad kommer denne barrierer af? Den kommer af, at vi ikke skaber forandringer, hvis ikke vi føler, at der er mening med at skabe forandringen. Hvornår skabes mening? Når vi gør noget, som vi *forbinder* med noget godt. Eller når vi kan *formindske* noget, der er dårligt; f.eks. smerter. Således at...

Vi handler i frygten for eller i kærligheden til. Glæde eller frygt.

Hvordan kan vi hjælpe folk med at skabe mening i deres liv, i.f.t. at få det bedre?

1 måde:

Hvis jeg fik det bedre / kom i bedre form, hvad ville det have af resultater for min økonomi, mit parforhold, mine børn, mit sexliv.

2 måde:

Det vi kan frygte: Hvis du ikke føler, at du er målgruppen for forskellige sygdomme, preller frygten af på dig. Frygten for at dø, for at få et handicap. Frygten for at blive udstødt af sin sociale gruppe – hvis jeg f.eks. er for tyk, bliver jeg udstødt af min gruppe.

Glæde, nydelse – versus frygt.

Dem der er på skibene: Hvad er det der gør, at dem der lever dér, ikke har lyst til at tage sig af deres egen sundhed?

Tilgængelighed.

Jeg kan ikke få sund mad. Hvor lækker er maden, Hvor lækker ser den ud.

Viden.

Ved folk på skibene nok omkring hvad der er sundt at spise? Ved de hvad der skal til?

Hvad er usund mad?

En burger er jo ikke usund i sig selv. Men det er den der laves på McDonald's.

Hvilken kultur er der på skibene?

Hvem kan spise flest æbleskiver? Hvem kan klare flest armbøjninger?

Mad er underholdning.

Vi påvirker nogle dele af hjernen, hvis vi spiser bestemte typer af mad. F.eks. fedt og chokolade.

Savn.

Jeg håndterer mit savn af familien, ved at spise.

Fatigue.

Kan give træthed – og den kan dulmes ved at man spiser noget.

Stress.

Uløste konflikter, kan gøre at vi spiser.

Skal man implementere sundhed, skal man tage hensyn til, at der er forskellige årsager til at folk er usunde.

- At træne kan give flad mave.
- Eller fjerne smerter i maven.
- Eller giver bedre kropsholdning.

Der kan være 20 forskellige årsager til at folk er overvægtige. Fokuserer man kun på én årsag – og dermed kun én løsning, rammer man ikke de 19 andre årsager.

Sundhedsstyrelsen er ikke gode nok til at få os til at fokusere på andet end angsten. Den fokuserer kun på angsten – ikke glæden.

Hvis vi skal have fokuseret på sundhed, skal vi fokusere på, at vi gerne vil give folk noget – og forklare folk, at de får noget af os. Den enkelte skal få lyst til at gøre en forskel.

Sundhed er at få dækket de basale behov. Ilt, vand, mad osv.

Gennemsnitsdanskere tror, at sundt er lig med kedeligt. I Birgittes "skole" er smør sundt.

I dag er man ikke noget, hvis man er løber eller ikke har løbet et Marathon.

Men der er masser af andre måder, at blive sund på.

Ro, fred, søvn og hvile er nødvendigt. I de sidste 50 år har vi haft underskud af søvn. Hvis folk ude på skibene fik at vide, at deres overspisning skyldtes træthed, ville de være motiveret for at skabe en forandring. Folk skal få muligheden for noget, for at se en fremtid / muligheder.

Spørgsmål: På et skib er aktionsradiusen meget lille. Med en skridt tæller kan man max komme op på mellem 300 – 700 skridt per dag. Hvad gør man?

Svar: Man kan lave træning på 2 kvadratmeter. Træner man 1 minut 3 gange om ugen, mindsker man sin risiko for at få type 2 diabetes. Man får ikke mere ud af træne 1 time end 40 minutter. Hvad gider jeg? Hvad vil jeg? Hvad gider jeg? Det skal være udgangspunktet.

Birgittes spørgsmål til publikum: Hvad er hovedårsagen til at man bliver overvægtig på et skib?

Svar: Man er u –engagerede i ens arbejde, og er der kun, for at tjene penge. Så man har intet til fælles.

Kommentar fra tilhørerne: Søvn mønstrene. Mange sover for lidt. Det skyldes skiftende søvn mønstre. Nedslidning af ben, hofter og knæ.

Birgitte: Man skal ville sundhed.

Kommentar fra tilhørerne: Kultur og selvforståelse. Man arbejder hårdt. Men man får ikke pulsen op. Jo mere man spiser, jo mere får man i "løn".

Kommentar: Velfærd holistisk set. Manglende søvn og risiko for navigations fejl. Uddannelse og hviletid. Vi har som industri ventet alt for lang tid på at gøre noget ved problemet.

Der er 500 års tradition for at gøre som vi plejer.

Kommentar: Holdningsændringen starter, når vi er i gang med at tage vores uddannelse. Derfor starter forandringen på uddannelsen.

Kommentar: Holdningsændringen er i gang. Derfor skal vi nu investere i sundhed. Gør man ikke det, kræver man i stedet bare mere i cool Cash. Søfolk ryger ikke mere end almindelige borgere i Danmark.

Kommentar: Det er ikke bevægelsen der er det store issue mere. Men tilgængelighed i form af alsidighed i kosten. Det får vi ikke nok af.

Referent – Anna Birkemose SEAHEALTH.