

Danske seniorofficerer er guld værd

Flere rederier har skilt sig af med deres danske officerer med den begrundelse, at de er for dyre. Men det handler om at få »value for money« og udnytte de særlige kompetencer, de danske officerer besidder, mener man i rederiet Norden.

- Vi forsøger at holde fast i vores bemandingsstrategi med fire danske top-officerer på vores danskflagede tankskibe. For det har vist sig, at skibe med især danske kaptajner klarer sig markant bedre end tilsvarende skibe med udenlandske officerer om bord. Der ligger en kæmpe fordel i, at vi har fælles kultur og sprog, og det potentiale skal vi som rederi forstå at udnytte, siger Lars Lundegaard, teknisk chef i rederiet Norden.

Ledelse ved nøgletal

I løbet af de sidste tre-fire år er tankskibe i hele verden blevet underlagt skærpede vetting-krav, og således blev det et pres fra olieselskaberne, der fik Norden til at agere. Da rederiet gav sig til at undersøge, hvor mange »remarks« de enkelte skibe havde fået fra vetting-inspektørerne, kunne man se en meget klar sam-

menhæng mellem kaptajnen og de overordnede præstationer.

- Disse vetting-inspektioner har vist sig at være en glimrende målestok. Når der er færre skader, er det ensbetydende med bedre drift og bedre økonomi, og det peger alt sammen tilbage på kompetent ledelse, fastslår Lars Lundegaard. I den sammenhæng spiller både maskinchef og overstyrmand naturligvis også en rolle, men vi kunne se, at det i særligt omfang drejede sig om kaptajnen og hans indsats. Derfor besluttede vi at gå i en intens dialog med vores kaptajner om alt, hvad der havde med »best management practice« at gøre.

Dobbelt så godt

Siden da har rederiet fokuseret rigtig meget på kaptajnens indsats, og på bare et år blev resultatet en halve-

ring af »remarks« både mht. vetting og port state control. Et resultat, Lars Lundegaard er ovenud tilfreds med:

- Man kan sige, at vi på tankskibene har forbedret vores indsats næsten 100 procent, og det er da et resultat, der er til at føle på. Vi har i løbet af de sidste par år formået at opbygge en langt bedre kommunikation mellem kontor og skib. Det nytter ikke noget, at vi sidder hjemme i København og har nogle ideer om, hvordan tingene skal gøres, hvis ikke vores officerer kan formidle de samme holdninger til søs. Vi måtte derfor trække vores danske kaptajner langt mere ind i processerne og udbygge vores nødvendige fælles viden - kun derved kan vi forbedre vores præstationer, og det har vi så gjort.

Lars Lundegaard skynder sig dog at tilføje, at de udenlandske offi-



Der ligger en kæmpe fordel i, at vi har fælles kultur og sprog, og det potentiale skal vi som rederi forstå at udnytte.





Danske seniorofficerer er til fulde deres løn værd, hvis man blot forstår at udnytte deres ressourcer optimalt, fastslår Lars Lundegaard, teknisk chef i rederiet Norden

cerer ikke i øvrigt er ringere end de danske, men at det er sværere at etablere den fælles forståelse i samme omfang, som det kan gøres med danske officerer.

Fælles værdier

- Det handler om, at vi har en helt anden fælles forståelse som danskere. Det har noget at gøre med sprog og kultur, og det betyder, at de udenlandske officerer ikke nødvendigvis har den samme nøjagtige forståelse af detaljen, lyder vurderingen fra den tekniske chef. Så er der også tale om en helt anden »power distance« blandt både indiske og filippinske officerer. De er jo på en helt anden måde opdraget til at sige: »Yes, sir« og »Thank you, sir« uanset hvad der næsten måtte blive sagt fra den anden part – eksempelvis rederikontoret. Vi har virkelig en kæmpe fordel af vores fælles danske kultur, og den skal vi som rederi forstå at udnytte til fulde.

Kompetenceniveau under pres

Det danske rederi må dog erkende, at det kan være vanskeligt at holde fast i det ønskede kompetenceniveau med danske seniorofficerer på skibe under dansk flag. Det sidste halvandet år har Norden konstant annonceret efter danske seniorofficerer, men tilgangen har kun lige akkurat kunnet holde trit med afgang.

- Vores bemandingsstrategi er helt klart under pres. Vi rekrutterer og tager flere aspiranter, end vi egentlig er normeret til. Vi giver også vores kadetter den fornødne sejltid, så de kan blive seniorofficerer, men i de fleste tilfælde bliver de ikke længe nok til søs i rederiet til at opnå den kompetence, vi efterspørger. Det går den forkerte vej, og jeg ved faktisk ikke, hvad vi skal gøre ved det, lyder det ærligt fra Lars Lundegaard.

- Det er mit indtryk, at mange af de unge danske skibsofficerer hellere vil sejle færger eller container-

skibe, fordi det på mange måder er lettere end at sejle tankskibe med al det ansvar, det fører med sig. At sejle tankskibe på det niveau, vi ønsker, kræver intelligent ledelse, og det er en benhård opgave, man skal være dedikeret til. Ellers går det ikke.

Gør en forskel

Rederiet Norden vil altså til en række skibe satse på danske officerer frem for udenlandske.

- Ganske vist skal de danske søfolk have en tredjedel mere i løn, men til gengæld vil vi så kunne spare mange penge på driften, mener Lars Lundegaard.

- Jeg er slet ikke i tvivl. Hos os i Norden kan de danske seniorofficerer helt afgjort gøre en forskel og dermed være berettiget til den høje løn, de får. Vi har i øjeblikket 153 danske officerer beskæftiget ombord på vores skibe, og i takt med at vi udvider vores flåde, ser vi gerne, at antallet af danske officerer bliver endnu højere. ■