



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ**

Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής
Σχεδίασης και Παραγωγής

&

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ**

Τμήμα Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών



**ΔΙΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ»**

ΤΙΤΛΟΣ

**ΟΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (SOFT SKILLS) ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΟΙΟ**

ΤΙΤΛΟΣ ΑΓΓΛΙΚΑ

Soft skills as a factor in reducing accidents on board

Όνοματεπώνυμο Σπουδαστή:

ΤΕΡΤΙΠΗ ΔΑΝΑΗ ΡΕΑ

Όνοματεπώνυμο Υπεύθυνου Καθηγητή:

ΓΕΩΡΓΟΥΛΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΔΙΑΤΡΙΒΗ

ΑΘΗΝΑ-ΜΑΡΤΙΟΣ 2022

Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

ΓΕΩΡΓΟΥΔΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΠΑΠΟΥΤΣΙΔΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ

ΔΡΟΣΟΣ ΧΡΗΣΤΟΣ

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Τερτίπη Δανάη Ρέα του Δημητρίου, με αριθμό μητρώου 8066277 φοιτητρια του Διϋδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής της Σχολής Μηχανικών Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω υπεύθυνα ότι: «Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του διπλώματός μου».

Η δηλούσα
ΤΕΡΤΙΠΗ ΔΑΝΑΗ ΡΕΑ



Ημερομηνία
6-3-2023

ΤΙΤΛΟΣ

**ΟΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (SOFT SKILLS) ΩΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ
ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΟΙΟ**

ΟΝΟΜΑ ΦΟΙΤΗΤΗ

ΤΕΡΤΙΠΗ ΔΑΝΑΗ ΡΕΑ

**Μεταπτυχιακή Διατριβή που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για την μερική
εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του μεταπτυχιακού τίτλου του
Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Νέες Τεχνολογίες
στη Ναυτιλία και τις Μεταφορές» του Τμήματος Ναυτιλίας και
Επιχειρηματικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Αιγαίου και του Τμήματος
Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής του Πανεπιστημίου
Δυτικής Αττικής.**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή αποτελεί μια ανάλυση των ειδικών δεξιοτήτων και τη σύνδεση αυτών σε σχέση με τα ναυτικά ατυχήματα. Αναλύει πως η εξέλιξη του ναυτιλιακού κλάδου έφερε την ανάγκη θέσπισης ενός συστήματος διαχείρισης στις ναυτιλιακές εταιρίες και την θέσπιση προτύπων εκπαίδευσης στους ναυτικούς βελτιώνοντας σε πολύ μεγάλο βαθμό την αποφυγή ναυτικών ατυχημάτων. Παρολαυτά ο ανθρώπινος παράγοντας ως κινητήριο μοχλός όλων των εργασιών επί του πλοίου αλλά και εξ αποστάσεως από τα ναυτιλιακά γραφεία θεωρείται ακόμη η κατά κράτος αιτιολογία ατυχημάτων. Συνεπώς σε αυτόν θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα ώστε να αυξηθεί η ασφάλεια στη θάλασσα. Παρατηρείται ότι η εκπαίδευση των ναυτικών έχει εστιάσει πολύ στην τεχνική κατάρτιση τους μέσα από τους διεθνείς κανονισμούς, ενώ σχεδόν καθόλου δεν άπτεται θέματα διαχείρισης και τρόπου εκτέλεσης αυτών των τεχνικών γνώσεων.

Στη συνέχεια αναλύονται οι ειδικές δεξιότητες ως χαρακτηριστικά της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε σχέση με την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στο χώρο εργασίας και ο βαθμός σημαντικότητας και χρησιμότητας τους ειδικότερα στο χώρο της ναυτιλίας. Εξηγείται ο λόγος γιατί οι ειδικές δεξιότητες έχουν τόσο μεγάλη σημασία για τους ναυτικούς καθώς το επάγγελμα αυτό έχει την ιδιαιτερότητα της καθημερινής εικοσιτετράωρης επαφής των εργαζομένων σε εξαιρετικά επικίνδυνο περιβάλλον διαβίωσης. Γίνεται δε κατανομή τους σε δυο κατηγορίες ως βασικές (για αρχαρίους) και επιπρόσθετες για όλους τους ναυτικούς .

Για την ανάλυση των παραπάνω έγινε βιβλιογραφική ανασκόπηση μέσα από ελληνική και ξένη βιβλιογραφία σε επιστημονικούς ισότοπους και βιβλία. Στη συνέχεια γίνεται ανάλυση κάποιων από τα μεγαλύτερα ναυτικά ατυχήματα ως συνέπειες έλλειψης ειδικών δεξιοτήτων από τους ναυτικούς που οδήγησαν τα πλοία και το πλήρωμα τους σε αυτή τη δυστυχή κατάληξη. Τέλος παρουσιάζονται κάποια εργαλεία αξιολόγησης των ειδικών δεξιοτήτων για τις ναυτιλιακές εταιρίες ώστε να αναδεχθούν τυχόν ελλείψεις αυτών με σκοπό τη βελτίωση τους και την αύξηση της ασφάλειας του θαλάσσιου εμπορείου.

Λέξεις Κλειδιά: soft skills, human element, safety and quality system, shipping operations

ABSTRACT

This paper is an analysis of special skills and their connection in relation to maritime accidents. It is an analysis of how the development of the shipping industry brought the need to establish a management system for shipping companies and the establishment of training standards for seafarers, greatly improving the avoidance of maritime accidents. However, the human factor as the driving force of all work on board and remotely from shipping offices is still considered the cause of accidents by far. Therefore, it should be given more weight in order to increase safety at sea. It is observed that the training of seafarers has focused a lot on their technical training through international regulations, while it hardly touches on issues of management and how to execute this technical knowledge.

Additionally the special skills are analyzed as characteristics of human behavior in relation to efficiency and effectiveness in the workplace and their degree of importance and usefulness in particular in the shipping field. The reason why special skills are so important for seafarers is explained as this profession has the particularity of daily twenty-four hour contact of workers in an extremely dangerous living environment. They are divided into two categories as basic (for beginners) and additional for all sailors.

For the analysis of the above, a bibliographic review was made through Greek and foreign bibliography in scientific platforms and books. Then some of the biggest maritime accidents are analyzed as consequences of a lack of special skills by the sailors who led the ships and their crew to this unfortunate end. Finally, some tools are presented to evaluate the specific skills for shipping companies in order to recognize any deficiencies in order to improve them and increase the safety of maritime trade.

Keywords: soft skills, human element, safety and quality system, shipping operation

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	σελ.1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΣΤΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΗΜΕΡΑ.....	σελ.2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΘΕΣΠΙΣΗ ΕΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.....	σελ.4
2.1. ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΕ Ο ISM.....	σελ.5
2.1.1. ΤΟ SAFETY MANAGEMENT SYSTEM.....	σελ.6
2.1.2. Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΣΤΑ ΠΛΟΙΑ.....	σελ.7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Η STCW ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	σελ.9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ.....	σελ.12
4.1. ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ.....	σελ.14
4.2. SOFT SKILLS / HARD SKILLS.....	σελ.15
4.2.1. SOFT SKILLS.....	σελ.16
4.3. ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ.....	σελ.22
4.3.1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΡΧΑΡΙΩΝ.....	σελ.22
4.3.2. ΕΠΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ.....	σελ.31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	σελ.45
5.1. ΝΑΥΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΛΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ.....	σελ.45
5.1.1. DOLE AMERICA.....	σελ.45
5.1.2. BOW MARINER.....	σελ.48
5.1.3. COSTA CONCORDIA.....	σελ.50
5.2. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ.....	σελ.53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	σελ.56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ.61

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ/ΕΙΚΟΝΩΝ

- Εικόνα 1.** Οι 4 παράγοντες ανθρώπινου λάθους που οδηγούν σε ατύχημασελ.13
Εικόνα 2. Example of Familiarization form Σχήμασελ.25
Εικόνα 3. Multinational crewmembers / IMO Women in Maritime - Makhosi Mbokaziσελ.26
Εικόνα 4. Η επικοινωνία διαφορετικών πολιτισμών.....σελ.28
Εικόνα 5. Ανάγλυφη ξύλινη επιγραφή σε γέφυρα πλοίου.....σελ.38
Εικόνα 6. Πλατφόρμα Piper Alpha.....σελ.44
Εικόνα 7. Χαρτογραφημένη πορεία του Dole America.....σελ.47
Εικόνα 8. Πορεία Costa Concordia.....σελ.51



ABBREVIATIONS

IMO	International Maritime Organization
OHE	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
SOLAS	Safety Of Life At Sea
ISM	International Safety Management
SMS	Safety Management System
SMC	Safety Management Code
DoC	Document of Compliance
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
AEN	Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού
MLC	Maritime Labour Convention
STCW	Standards of Training, Certification and Watch keeping
OCIMF	Oil Companies International Marine Forum
SMCP	Standard Marine Communication Phrases
USCG	United States Coast Guard
LAMS	Leadership and Management School
INTERTANKO	International Association of Independent Tanker Owners
TMSA	Tanker Management Self-Assessment
OVMSA	Offshore Vessel Management and Self-Assessment
MTMSA	Marine Terminal Management and Self-Assessment
MSA	Management Self Assessment
MAIB	Marine Accident Investigation Branch
FOMP	Fleet Operational Procedure Manual
SQEM	System of Quality Environmental Management
HELM	Human Element Leadership and Management
NIST	National Institute for Sea Training
LGBTQ+	Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ιστορία μας έχει διδάξει ότι για κάθε νέο νόμο που θεσμοθετείται παγκοσμίως - σε όλα τα πεδία νομοθεσίας - προηγούνται αρκετά ατυχήματα που πολλές φορές έχουν αποβεί μοιραία. Ο νόμος ποτέ δεν λειτούργησε προληπτικά αλλά ως αποτέλεσμα παρελθοντικών λαθών όταν το νομοθετικό πλαίσιο ήταν ελλιπές.

Κοιτάζοντας πίσω βλέπουμε στο χώρο της ναυτιλίας μεγάλη εξέλιξη στη νομοθεσία περί πρόληψης ατυχημάτων με την πάροδο των χρόνων κατόπιν μεγάλων περιστατικών που στοίχισαν όχι μόνο ανθρώπινες ζωές αλλά και τεράστιες οικολογικές καταστροφές, καθώς επίσης και τεράστιες οικονομικές απώλειες στις ναυτιλιακές εταιρίες. Έτσι άρχισαν να ορίζονται πρότυπα συστήματα διαχείρισης ναυτιλιακών εταιριών , να ακολουθούν κανονισμοί για την πρόληψη ατυχημάτων και να επιβάλλεται υποχρεωτική εκπαίδευση στους ναυτικούς και τα στελέχη των ναυτιλιακών γραφείων σχετικά με τα παραπάνω.

Τα τελευταία χρόνια δίνεται μεγάλη σημασία στην επίδραση που έχει ο άνθρωπος παράγοντας ως προσωπικότητα στη διεξαγωγή των εργασιών και στο αποτέλεσμα που φέρει στον εργασιακό του χώρο ,καθώς και στην ευημερία του. Οι μαλακές δεξιότητες θεωρούνται μείζονος σημασίας για μια ομαλή και αποτελεσματική ημέρα στη δουλειά .Στο χώρο της ναυτιλίας και όχι μόνο στον εργασιακό χώρο που βρίσκεται στη στεριά στα γραφεία της εταιρίας ,αλλά και στα ίδια τα πλοία όπου οι ναυτικοί δουλεύουν και ζουν όλοι μαζί για αρκετούς μήνες θεωρείται ότι οι δεξιότητες αυτές παίζουν τεράστιο ρόλο στην ψυχολογία των ναυτικών και κατ'επέκταση στην ευημερία τους και στην αποφυγή ατυχημάτων.

Είναι γνωστό ότι ο ναυτικός είναι ένας άνθρωπος που ζει μακριά από την οικογένεια, τους φίλους, τους ανθρώπους που αγαπά για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Έχει ανάγκη από ψυχική ηρεμία και καλή συνεργασία με τους συναδέλφους που πολλές

φορές τυγχάνει να είναι και συγκάτοικοι ακόμη και στην ίδια καμπίνα . Συχνά η εργασία και η προσωπική ζωή δεν διαχωρίζονται ευκρινώς αφού στο πλοίο ο καθένας μπορεί να χρειαστεί ανά πάσα ώρα να διακόψει τον ύπνο του ή το φαί του για να σπεύσει σε κάποια “ανάγκη πλοίου”. Αξιολογείται λοιπόν ότι οι μαλακές δεξιότητες όχι μόνο βοηθούν τους ναυτικούς στη ζωή τους στη θάλασσα και κατ'επέκταση στην πρόληψη ατυχημάτων, αλλά είναι τεράστιας σημασίας , γι αυτό θα πρέπει να γίνεται εκπαίδευση και διαρκή προσπάθεια ώστε να είναι μέρος της καθημερινότητας τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΣΤΗ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΗΜΕΡΑ

Ο Διεθνής Ναυτιλιακός Οργανισμός (IMO-International Maritime Organization) ο οποίος αποτελείται σήμερα από 174 κράτη μέλη και είναι όργανο του ΟΗΕ (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών). Ιδρύθηκε το 1948 ώστε να διαχειρίζεται αποκλειστικά ναυτιλιακά ζητήματα ασφαλείας που αφορούν τα κράτη παγκοσμίως. Σκοπός αυτού του οργανισμού είναι η προστασία της ασφάλειας των ανθρώπων και των περιουσιών στη θάλασσα. Ανάμεσα σε πολλές μια από τις πιο σημαντικές συμβάσεις που δημιούργησε ο IMO είναι η SOLAS(Safety Of Life At Sea). Μέσω αυτής της σύμβασης ο IMO θέτει νέο πήχη σε σχέση με την ασφάλεια των πλοίων με ένα σύνολο μέτρων που υποχρεούνται να ακλουθούν όλα τα κράτη μέλη. Αυτά συμπεριλαμβάνουν κανόνες σχετικά με την κατασκευή των πλοίων, την υποδιαίρεση των χώρων και την ευστάθεια του πλοίου, την πυρασφάλεια των πλοίων, την επιβίωση στη θάλασσα μέσω σωστικών συσκευών, τις ραδιοεπικοινωνίες που πρέπει να μπορούν να επιτευχθούν σε κάθε πλοίο ,την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας, την ασφαλή μεταφορά γενικών φορτίων αλλά και επικίνδυνων φορτίων ως ξεχωριστή κατηγορία, μέτρα ασφαλείας για μεταφορά χύμα φορτίων , μέτρα ασφαλείας (security) από ενδεχόμενες πειρατικές επιθέσεις , και τέλος μέρος της SOLAS έχει ενταχθεί και ένα όχι τόσο πρακτικό κεφάλαιο που είναι ο Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισης των εταιρειών (ISM code).

Ο ISM εντάχθηκε στη SOLAS με ψήφισμα το 1994(IMO, ISM code) με σκοπό και ως αποτέλεσμα οι ναυτιλιακές εταιρείες να ακολουθούν ένα τεκμηριωμένο πρότυπο ασφαλούς διαχείρισης αλλά και έλεγχου αυτού ως προς την εφαρμογή του έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα και η πορεία της εταιρείας. Είχε προηγηθεί μια σειρά από ατυχήματα που ως αποτέλεσμα είχαν απώλειες ανθρωπίνων ζώων και πλοίων και όπως προέκυψε από τις αναλύσεις των συμβάντων τα αίτια ήταν η φτωχή εκπαίδευση και το χαμηλό επίπεδο διαχείρισης των εταιρειών. Έτσι αβίαστα επιβεβαιώθηκε η ανάγκη για ένα σύστημα ποιοτικής διαχείρισης στη διεθνή ναυτιλία.

Ένα από αυτά τα ατυχήματα που οδήγησαν στη δημιουργία του ISM ήταν στο πλοίο Celtic Pride που ταξίδευε στην Κέλτικη θάλασσα, δυο παιδιά 13 και 15 ετών βρεθήκαν νεκρά στην καμπίνα τους από ασφυξία λόγω αναθυμιάσεων που πέρασαν στην καμπίνα τους μέσω του συστήματος εξαερισμού της τουαλέτας μετά από πρόβλημα στο σύστημα αποχέτευσης του πλοίου.

Την ίδια χρονιά λίγους μήνες αργότερα το πλοίο Aegean Sea δεξαμενόπλοιο διπλού τοιχώματος φέροντας ελληνική σημαία δημιούργησε πετρελαιοκηλίδα 67,000 τόνων (από τους 79,000 που μετέφερε) απλώνοντας ασταμάτητα το ρυπογόνο υγρό στην δυτική Ισπανική ακτή στην πόλη Λα Κορούνια λόγω έλλειψης φραγμών για να την περιορίσει. Τότε γεννήθηκε η φράση ‘nunca mais’(ποτέ άλλο) που έγινε διάσημη μετά το ναυάγιο του Prestige που συνέβη 10 χρόνια αργότερα λίγο νοτιότερα της Λα Κορούνια και απελευθέρωσε άλλους 60,000 τόνους αργό πετρέλαιο .

Μετά από ένα χρόνο, το 1993 το δεξαμενόπλοιο Braer ταξιδεύοντας από τη Νορβηγία στον Καναδά φορτωμένο με 85,000 τόνους αργό πετρέλαιο μετά από βλάβη στις μηχανές πρόωσης του πλοίου μένοντας ακυβέρνητο και παρ όλη τη βοήθεια που έσπευσε να δώσει η ακτοφυλακή της Σκωτίας κατέληξε προσαραγμένο. Αιτία ήταν τα πολύ ισχυρά ρεύματα στην περιοχή αντίθετης κατεύθυνσης από την διεύθυνση του ανέμου αλλά και λόγω των ανεπιτυχών προσπαθειών για ρυμούλκηση του πλοίου μέσα σε πολύ δύσκολες καιρικές συνθήκες. Αποτέλεσμα η διαρροή 85,000 τόνων πετρελαίου (David Jamieson, 2003) με πολύ σοβαρές συνέπειες στο

περιβάλλον και υπερβολικά μεγεθυμένες δυσκολίες στις ζωές των ανθρώπων της περιοχής.

Την ίδια χρονιά το φέρυ Neptune υπερφορτωμένο με περίπου 1.200 επιβάτες(από τους 650 επιτρεπόμενο όριο επιβατών) όπου δεν ήταν πουθενά καταγραμμένα τα ονόματα τους και με απουσία σωστικών εξοπλισμών(το οποίο ήταν ευρέως γνωστό), έπεσε σε σφοδρές καιρικές συνθήκες ταξιδεύοντας στην Αιτή . Η υπερφόρτωση των επιβατών μαζί με μεγάλο αριθμό ζώων που μετέφερε ως φορτίο και ποσότητα ξυλάνθρακα οδήγησε στην ανατροπή του πλοίου. 900 ζωές χαθήκαν (χωρίς να είναι γνωστός ο αριθμός επακριβώς) με κάποια από τα σώματα να ανασυρθούν δυο ημέρες μετά το συμβάν αφού το Neptune καθυστέρησε την ειδοποίηση των άρχων για την επίκληση βοήθειας από την ακτοφυλακή λόγω έλλειψης εξοπλισμού επικοινωνιών.

Έναν τρίτο ατύχημα συνέβη τέσσερις μήνες αργότερα της ίδιας χρονιάς .Τα πλοία British Trent και Western Winner συγκρούστηκαν στην θάλασσα της Μάγχης. Τα ύφαλα και των δυο πλοίων άνοιξαν, ενώ το φορτίο του British Trent άρπαξε αμέσως φωτιά. Στην προσπάθεια εγκατάλειψης του πλοίου British Trent 9 ζωές χαθήκαν από ασφυξία λόγω της αποπνιγμένης ατμόσφαιρας από την μεγάλη φωτιά που ξέσπασε. Το ατύχημα προκλήθηκε από μη συμμόρφωση με τους κανονισμούς αποφυγής σύγκρουσης στη θάλασσα σε περιορισμένη ορατότητα καθώς και μη ασφαλή ταχύτητα, μη χρήση του ραντάρ και μη επαρκή οπτήρα, μη χρήση προετοιμασίας πλάνου ταξιδιού αλλά και υπερβολικής κούρασης και άγχους από τους καπετάνιους (Marine accident investigation report UK)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΘΕΣΠΙΣΗ ΕΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Καθώς τα ατυχήματα οι χαμένες ζωές και οι οικολογικές καταστροφές δεν φαινόταν να έχουν σταματημό η ανάγκη για θέσπιση μέτρων ασφάλειας γινόταν όλο και μεγαλύτερη.

Στις 4 Νοεμβρίου 1993 η συνέλευση του IMO στην 18η σύνοδο ενέκρινε το ψήφισμα A.741(18). Το ψήφισμα ενσωματώθηκε στη SOLAS στις 19 Μαΐου 1994 με ψήφισμα MSC.99(73) (που τέθηκε σε εφαρμογή το 2002) και MSC.194(80)(που τέθηκε σε εφαρμογή το 2009) ως κεφάλαιο IX <<Διαχείριση για την ασφαλή λειτουργία των πλοίων και την πρόληψη ρύπανσης>> όπως τον ξέρουμε σήμερα <<Διεθνής Κώδικας Ασφαλούς Διαχείρισης>> ή αλλιώς ISM (International Safety Management Code) . Λόγω του ότι οι εταιρείες δεν ήταν εξοικειωμένες με τον κώδικα και η εφαρμογή του δημιουργούσε πολλές δυσκολίες αρχικά ο IMO ενέκρινε το ψήφισμα A.788(19) με τίτλο <<οδηγίες για την εφαρμογή του ISM code από τις υπηρεσίες>> στις 23 Νοεμβρίου 1995. Πρέπει να αναφερθεί ότι το ψήφισμα αυτό δεν ήταν υποχρεωτικό .

Ο ISM έγινε υποχρεωτικός για όλα τα κράτη μέλη που υπέγραψαν σε αυτό το συνέδριο, για όλα σχεδόν τα πλοία και για όλα σχεδόν τα ναυτιλιακά κράτη (Κανονισμός 2 της SOLAS). Η εφαρμογή του χωρίστηκε σε δυο φάσεις:

-Η πρώτη φάση αφορούσε την εφαρμογή του από την 1^η Ιουλίου 1998 σε όλα τα επιβατηγά, ταχύπλοα, πετρελαιοφόρα , χημικά , αεράδικα και ταχύπλοα μεταφοράς φορτίου άνω των 500 τόρων ολικής χωρητικότητας.

-Η δεύτερη φάση αφορούσε την εφαρμογή του από την 1^η Ιουλίου 2002 για όλα τα πλοία μεταφοράς γενικού φορτίου ολικής χωρητικότητας άνω των 500 τόρων.

Σχετικά με τα πλοία Ro-Ro (Roll on –Roll off) οχηματαγωγά και επιβατηγά πλοία τα οποία ταξίδευαν σε λιμένες εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κώδικας θα έπρεπε να έχει εφαρμοστεί έως την 1^η Ιουλίου 1996 . Στην πράξη όντως πολλές εταιρείες είχαν ήδη θέσει τους κανονισμούς σε εφαρμογή.

2.1 ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΕΠΕΦΕΡΕ Ο ISM

Ο σκοπός της δημιουργίας και εφαρμογής του ISM ήταν η εδραίωση διεθνών προτύπων για την ασφάλεια των ανθρώπων και των αξιών στη θάλασσα. Στην πράξη στόχευε στη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας , στον περιορισμό των κινδύνων ενός πλοίου, εργαζομένου ή περιβάλλοντος , στη διασφάλιση

αποφυγής κινδύνων, και στη διαρκή βελτίωση των δεξιοτήτων ασφαλούς διαχείρισης του προσωπικού στη στεριά και στη θάλασσα (ISM,Part A, 1.2.2). Πλέον φαίνεται μια διαφορετική αντιμετώπιση των καταστάσεων που επικρατούν στη θάλασσα μέσα από τον ISM σε σχέση με το παρελθόν.

Στο κεφάλαιο 1 του ISM ορίζεται ως εταιρία ο ιδιοκτήτης του πλοίου ή οποιαδήποτε διαχειρίστρια εταιρία που έχει αναλάβει τη διαχείριση του πλοίου ή ο ναυλωτής σε περίπτωση ναύλωσης γυμνού πλοίου .

Κάθε εταιρία και πλοίο είναι υποχρεωμένη να συμμορφώνεται με τον ISM και να αντιμετωπίζει τον κώδικα ως υποχρεωτικό (Regulation 3 . 1). Για αυτό το λόγο κάθε εταιρία θα πρέπει να έχει εκδώσει το πιστοποιητικό DoC (Documents of Compliance) το οποίο εκδίδεται από την Αρχή του κάθε κράτους (Regulation 4 . 1) και κάθε πλοίο θα πρέπει να έχει εκδώσει το πιστοποιητικό SMC (Safety Management Certificate) το οποίο πιστοποιεί τη συμμόρφωση του πλοίου με ένα σύστημα διαχείρισης εγκεκριμένο σύμφωνα με το SMS (Safety Management System) . Ως SMS ορίζεται το δομημένο αυτό σύστημα που θα πρέπει να έχει αναπτύξει η κάθε εταιρία ώστε να προστατεύει την ασφάλεια της εταιρείας και του περιβάλλοντος.

Κάθε αρχή κράτους θα πρέπει να ελέγχει για την ορθή εφαρμογή και συμμόρφωση σύμφωνα με τους κανονισμούς σε εταιρία και πλοία αυτής .

2.1.1 TO SAFETY MANAGEMENT SYSTEM

Σκοπός αυτού είναι η διασφάλιση της προστασίας του περιβάλλοντος και της δημιουργίας ενός πλαισίου ασφαλούς εργασίας σύμφωνα με τους κανονισμούς της κάθε χώρας .Επίσης ο καθορισμός ενός διαύλου επικοινωνίας μεταξύ πλοίου και στεριάς και διαδικασίες αναφοράς σε περίπτωση ατυχημάτων αλλά και παρ ολίγων ατυχημάτων . Τέλος παρέχονται διαδικασίες σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης και έλεγχος όλων των παραπάνω μέσα από εσωτερικές επιθεωρήσεις ώστε να διασφαλίζεται η συμμόρφωση με αυτόν και η αυτοβελτίωση.

Για την διαρκή παρακολούθηση και διατήρηση όλων των παραπάνω κάθε εταιρία είναι υποχρεωμένη να ορίζει κάποιον αρμόδιο στο γραφείο στη ξηρά ώστε πρεσβεύει τον συνδετικό κρίκο μεταξύ πλοίου-στεριάς. Από την πλευρά του πλοίου ο πλοίαρχος ορίζεται ως υπεύθυνος για την εφαρμογή του κώδικα.

2.1.2 Η ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΣΤΑ ΠΛΟΙΑ

Καθώς η κάθε εταιρία είναι μοναδική με διαφορετικές ανάγκες και συστήματα, θα πρέπει να αναπτύξει και το δικό της μοναδικό SMS το οποίο θα ανταποκρίνεται σε αυτά και ταυτόχρονα θα συμμορφώνεται με τους κανονισμούς. Ο Anderson Phil γράφει ότι <<όλες οι εταιρείες θα πρέπει να δημιουργήσουν το δικό τους SMS το οποίο θα είναι μοναδικό για κάθε εταιρία και κάθε πλοίο.>>(σελ 178)

Όπως φάνηκε όμως στις αρχές της εμφάνισης του ISM οι ναυτιλιακές εταιρείες δεν τον υποδέθηκαν με ευχαρίστηση. Πολλές από αυτές θεωρούσαν ότι διαχειρίζονται με μεγάλη ασφάλεια τα πλοία τους με το ήδη υπάρχον σύστημα διαχείρισης και δεν φαινόταν πρόθυμες να προβούν σε αλλαγές. Άλλωστε η ανθρώπινη φύση έχει δείξει ότι έχει μια τάση να προτιμά τη ρουτίνα που έχει ήδη υιοθετήσει και αντιστέκεται εκ πρώτης όψεως στις αλλαγές. Ο Οργανισμός Οικονομικής συνεργασίας και Ανάπτυξης (Organization for Economic Co-operation and Development OECD) διεθνώς εκφράζει αρνητική άποψη για την έλευση του ISM θεωρώντας ότι το μόνο που προσθέτει είναι περισσότερη γραφειοκρατία και όχι ουσιαστικό όφελος.

Από την άλλη πλευρά πολλοί ναυτικοί υποδέχονται τον ISM με θετική άποψη ως ένα εργαλείο που θα τους βοηθήσει. Η πολιτισμική διαφορά και οι διαφορετικές κουλτούρες των ναυτικών φαίνεται πως είχε δημιουργήσει την ανάγκη για ένα σύστημα διαχείρισης που θα ρυθμίζει αυτές τις διαφορές και θα είναι ενιαίο για όλους . Ο Anderson αναφέρει σε έρευνα του ότι <<εδώ εξετάζουμε ένα πολιτισμικό θέμα>>.

Επομένως η αλλαγή στην ναυτιλιακή κουλτούρα στα θέματα ασφάλειας δεν είχε γίνει ούτε κατανοητή ούτε δεκτή από όλους τους ναυτικούς. Η αλλαγή νοοτροπίας σε μια βιομηχανία που είχε εδραιώσει την κουλτούρα της πολλές δεκαετίες πίσω ήταν ένα θέμα πολύ δύσκολο. Έκτος από τα θέματα παιδείας σχετικά με την ασφάλεια ο ISM εισάγει και ένα καθεστώς διαφάνειας μέσα στις ναυτιλιακές εταιρείες, αυτό ήταν ακόμη ένας λόγος για κάποιες ναυτιλιακές να τον ‘αντιπαθήσουν’.

Όμως για να εδραιωθεί ένα νέο σύστημα στα πλοία θα πρέπει να υπάρχει σημαντική παρακίνηση από τη στεριά, δηλαδή από τις ναυτιλιακές εταιρείες που διοικούν τα πλοία. Τέτοιες αλλαγές θα πρέπει να ξεκινούν από την κορυφή της πυραμίδας ενός διοικητικού συστήματος, <<το προσωπικό θα πρέπει να παρακινείται από τη διοίκηση και η τελευταία να επιμένει στην εφαρμογή του SMS>>(Anderson). Η συνειδητοποίηση της σημαντικότητας στα θέματα ασφάλειας, η αλλαγή της κουλτούρας και η εδραίωση προληπτικών μέτρων για την ασφάλεια τόσο του περιβάλλοντος όσο και του πλοίου/ανθρώπων ήταν το κλειδί για το επόμενο βήμα και την υποδοχή του ISM με θετικότητα.

Ο συνδετικός κρίκος του πλοίου με την ξηρά ο οποίος θα έπαιζε αυτόν τον ρόλο ήταν ο πλοίαρχος. Μέσα από τη βαρύτητα που θα έδινε ο ίδιος στη συμμόρφωση του προσωπικού και στον εναγκαλισμό του μέσα από την εκπαίδευση του προσωπικού και την τριβή του με αυτόν τόσο ώστε να γίνει ο νέος τρόπος εργασίας και ζωής στο πλοίο. Άλλωστε ο πλοίαρχος είναι ο εκπρόσωπος της εταιρίας στο κάθε πλοίο και ο κύριος υπεύθυνος σε θέματα ασφάλειας καθώς και αυτός ο οποίος μπορεί και πρέπει να εκδίδει διαταγές προς το υπόλοιπο πλήρωμα. Για αυτό τον λόγο σύμφωνα με τον ISM ο πλοίαρχος θα πρέπει να παρακινεί τα μέλη του πληρώματος να τηρούν τον SMS και να εκδίδει ανάλογες εντολές με ξεκάθαρο και απλό τρόπο ώστε να γίνονται κατανοητές από το πλήρωμα ώστε να εφαρμόζεται η πολιτική της εταιρίας. Επίσης θα πρέπει να παρατηρεί οποιαδήποτε αλλαγή θα βελτίωνε τον SMS και να το προτείνει στο γραφείο (ISM, 5.1).

Πέρα από τον ρόλο του πλοιάρχου όμως για την εφαρμογή του ISM η εκπαίδευση ενός πληρώματος απαιτεί κ χρηματικούς πόρους αλλά και χρόνο από τους εργαζομένους. Μια εταιρεία πρέπει να επενδύσει πάνω στους ναυτικούς της αφού αυτοί είναι οι οποίοι θα της επιφέρουν και το ανάλογο κέρδος . Η εκπαίδευση όμως των ναυτικών αποτελεί ένα επιπρόσθετο βάρος στην εταιρία αλλά και στους ίδιους. Από την μια πλευρά η εταιρία θα πρέπει να χρηματοδοτήσει ειδικούς για την εκπαίδευση των ναυτικών που απασχολεί, από την άλλη οι ναυτικοί θα πρέπει να διαθέσουν τον ελεύθερο τους χρόνο από τις διακοπές τους/χρόνο ξεκούρασης συνήθως ή και εν πλω κατά περιπτώσεις για να μπορέσουν να καταρτιστούν. Σύμφωνα όμως με τον ISM ο SMS θα πρέπει να συμμορφώνεται και με όλους τους υπόλοιπους διεθνής κανονισμούς(ISM,1.2.3.1),μέσα στους οποίους είναι και η STCW (Safety Training Certification Watch keeping) η οποία προκαθορίζει την εκπαίδευση των ναυτικών και την πιστοποίηση τους .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η STCW ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η τελική μορφή της STCW διατυπώθηκε το 1978 από τους απεσταλμένους 72 κρατών μελών. Η σύμβαση έχει ρυθμιστικό, τεχνικό καθώς και αποτρεπτικό χαρακτήρα. Στην αρχή όριζε την ελάχιστη ηλικία των ναυτικών, και κάποια πρότυπα σχετικά με την ψυχική του υγεία, την θαλάσσια υπηρεσία του και τις εξετάσεις που καλείται να δώσει για την απόκτηση διπλώματος. Πρέπει να σημειωθεί πως ήταν η πρώτη σύμβαση, που έθετε ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά την εκπαίδευση των ναυτικών.

Με την πάροδο του χρόνου έγινε αισθητή η ανάγκη για επιπλέον επιμόρφωση. Εξ αρχής θα πρέπει να αναφερθεί ότι η εκπαίδευση είχε δικό της χαρακτήρα στην κάθε χώρα. Δεν υπήρχαν διεθνή ενιαία κριτήρια, η κάθε χώρα νομοθετούσε με δικά της κριτήρια και κάθε πλοίο θα έπρεπε να τηρεί τα κριτήρια του κράτους που έφερε τη σημαία του το πλοίο. Επίσης δινόταν μεγαλύτερη βαρύτητα στη θεωρητική κατάρτιση των ναυτικών και λιγότερο στην πρακτική και την αλληλεπίδραση που είχε ο άνθρωπος με τη μηχανή η οποία έμπαινε όλο κ περισσότερο στη ζωή όλων.

Τα θέματα αυτά βρήκαν τη λύση τους με την ανανέωση της σύμβασης το 1995, με την οποία ορίστηκαν με λεπτομέρειες τα κριτήρια και οι διαδικασίες της αξιολόγησης των ναυτικών.

Την τελευταία ανανέωση της STCW έκριναν αναγκαία ότι πρέπει να αλλάξουν το 2010 στις 21 Ιουνίου στη συνέλευση του IMO στη Μανίλα, όπου αποφασίστηκε μετά από 4 χρόνια διαπραγματεύσεις. Ο λόγος ήταν οι ραγδαίες εξελίξεις σε όλους τους τομείς και ειδικά στο θαλάσσιο εμπόριο. Έτσι ο νέος κώδικας έχει το όνομα STCW 78/10 και τέθηκε σε ισχύ από τον Ιανουάριο του 2012. Μέσα από αυτές τις τροποποιήσεις τέθηκαν νέα πρότυπα για την εκπαίδευση των ναυτικών, τη θαλάσσια εμπειρία που θα πρέπει να διαθέτουν καθώς και τα λοιπά προσόντα που θα πρέπει να πληρούν.

Όλες οι σχολές και τα εκπαιδευτικά κέντρα από την αρχή της θέσπισης της STCW έπρεπε να παρακολουθούν τις διεθνείς εξελίξεις και να ανανεώνουν το εκπαιδευτικό τους υλικό ώστε τα διπλώματα που εκδίδουν να είναι σε ισχύ. Πέρα από τη θεωρητική ανανέωση που θα πρέπει να γίνεται στα εκπαιδευτικά κέντρα θα πρέπει να ακολουθούν και την καλπάζουσα εξέλιξη της τεχνολογίας μέσα από προσομοιωτές και εγκαταστάσεις εκπαίδευσης . Επομένως η πρώτη επαφή του νέου ναυτικού με το αντικείμενο μάθησης αλλάζει και περισσότερο βασίζεται στην εξοικείωση με την τεχνολογία.

Είναι σημαντική και η εκπαίδευση του ναυτικού από απόσταση στις αρμόδιες σχολές με τη χρήση του e – learning (ηλεκτρονικού μέσου) ενώ βρίσκεται εν πλω. Στην ενότητα Β – I/6 συγκεκριμένα συνιστάται η χρήση e – learning και δίνονται οδηγίες για την αξιολόγηση της προόδου μέσω αυτής της μεθόδου (Hickethier, A., F. & Jia Shen, H. 2010). Μέσα από μελέτες έχει αποδειχθεί ότι μέσω της εκπαίδευσης e-learning θα μπορούσαν πολλοί ναυτικοί να επωφεληθούν σε θέματα ιατρικής περίθαλψης, ιδίως σε επίπεδο ψηφιακής αναπαράστασης και με τη βοήθεια νέων γραφικών μεθόδων (Drylli, A., F., Chrysovergis, A., Kikidis, D., Zerva, K., Kontoangelos, K., Schizas, N., Stathaki, M., Bouboukas, T. & Kyrodimos, E. , 2020)

Έτσι μέσω της εκπαίδευσης εξ αποστάσεως οι ναυτικοί μπορούν να οργανώσουν καλύτερα το χρονοδιάγραμμα τους και να προγραμματίσουν τις ανανεώσεις των πιστοποιητικών τους.

Σε μια γενικότερη εικόνα οι πιστοποιήσεις της STCW χωρίζονται στις εξής κατηγορίες: Πιστοποιητικά ικανότητας (Certificate of Competency CoC),επάρκειας (Certificate of Proficiency CoP) και απλά έγγραφα (Documentary Evidence DE) που αποδεικνύουν ικανότητες ενός ναυτικού όπως για παράδειγμα παρακολούθηση ενός σεμιναρίου. Ο κάθε ναυτικός ,ανάλογα με τη θέση του μέσα στο πλοίο θα πρέπει να έχει και την ανάλογη κατάρτιση η οποία θα πρέπει να αποδεικνύεται με το ανάλογο πιστοποιητικό σύμφωνα με την STCW. Συνεπάγεται ότι και τα εκπαιδευτικά κέντρα θα πρέπει να συμμορφώνονται με τα κριτήρια της STCW έτσι ώστε τα πιστοποιητικά που εκδίδουν να είναι σε ισχύ και αποδεκτά από όλες τις σημαίες.

Οι αλλαγές της STCW αναδεικνύουν ότι οι νέες ρυθμίσεις δίνουν μεγάλη βαρύτητα στην ασφάλεια. Είναι γνωστό ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ατυχημάτων είναι αποτέλεσμα ανθρώπινου λάθους (Gregory, D. & Shanahan, P., 2010) ενώ ταυτόχρονα ένα 20% των ναυτικών παραδέχεται ότι δεν ακολουθεί τις προτεινόμενες διαδικασίες για την εργασία του και ένα 40% ακολουθεί μεμονωμένες ενέργειες και όχι μια ολοκληρωμένη διαδικασία όσον αφορά την ασφάλεια όπως θα έπρεπε (Andrei, D., Grech, M., Crous, R., Ho, J., McLroy, T., Griffin, M. & Neal, A., 2018). Προφανώς θα έπρεπε στην εκπαίδευση των ναυτικών να ενταχτεί και η διαμόρφωση ασφαλούς κουλτούρας στα πλοία με γνώμονα τους διεθνείς κανονισμούς.

Με την τελευταία τροποποίηση της Μανίλα γίνεται εμφανές ότι η διεθνής κοινότητα έχει αντιληφτεί ότι η εκπαίδευση θα πρέπει να αλλάξει χαρακτήρα και να κινηθεί σε δυο νέα πεδία.

Το πρώτο άφορα την εξειδίκευση που πρέπει να έχουν οι ναυτικοί πάνω στους διαφορετικούς τύπους πλοίων, για παράδειγμα η εκπαίδευση που σχετίζεται με την ειδίκευση σε τομείς συγκεκριμένους πάνω στο πλοίο, το V κεφάλαιο της STCW

ορίζει στις ρυθμίσεις V/1 – 1 και V/1 – 2, κανόνες σε σχέση με τα προσόντα που θα πρέπει να πληροί ο κάθε ναυτικός, κάποιους από τους οποίους αφορούν το σύστημα δυναμικής τοποθέτησης πλοίου (DP – Dynamic Positioning), τις εργασίες με την άγκυρα και τον πλου σε νερά καλυμμένα με πάγο.

Το δεύτερο πεδίο επικεντρώνεται στον ίδιο τον άνθρωπο, πλέον είναι επιθυμητό να διαθέτουν οι ναυτικοί ικανότητες διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού, το οποίο δεν συμπεριλαμβανόταν στον προηγούμενο κώδικα STCW78/95. Έχει γίνει ήδη κατανοητό ότι η αγορά εργασίας της ναυτιλίας αναζητά άτομα με υψηλότερες προδιαγραφές και ικανότητες απ' ό,τι στο παρελθόν. Έρευνα στις ναυτιλιακές εταιρείες με έδρα την Κίνα (Sun, X. & Hu, Y. (2007) Reconsiderations of development of quality of maritime cadets based on investigation of shipping companies. Maritime Education and Research, no. 3, pp. 19-21) έχει δείξει ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες πέρα από τα βασικά προσόντα που σχετίζονται με τις πιστοποιήσεις και τις δεξιότητες της εργασίας, ενδιαφέρονται στον ίδιο βαθμό και για το χαρακτήρα και την προσωπικότητα των εργαζομένων τους. Ο ναυτικός θα πρέπει να μπορεί να επικοινωνήσει στην αγγλική γλώσσα, να είναι κοινωνικός και προσαρμοστικός σε νέα περιβάλλοντα διαβίωσης, όπως και ευαισθητοποιημένος με το περιβάλλον. Με απλά λόγια να μπορεί να αντικατοπτρίσει το τρίπτυχο τεχνολογία-άνθρωπος-περιβάλλον με βάση το οποίο προσαρμόζουν όλες τις εκπαιδευτικές καμπάνιες οι μεγάλες ναυτιλιακές και αναδεικνύουν σχετικές μελέτες (Liu, Z., Bao, J., 2010, The characteristic and influence of STCW 78/10 Amendments. China Maritime, no. 7, pp. 31-34). Ο νέος κώδικας STCW78/10 στα μέρη II και III ορίζει για τους ναυτικούς που αναλαμβάνουν λειτουργικά πόστα τα κατάλληλα προσόντα, ενώ για τους ναυτικούς σε διοικητικά πόστα επίσης κρίνονται αναγκαίες οι ανάλογες δεξιότητες διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού πλοίου.

4. ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

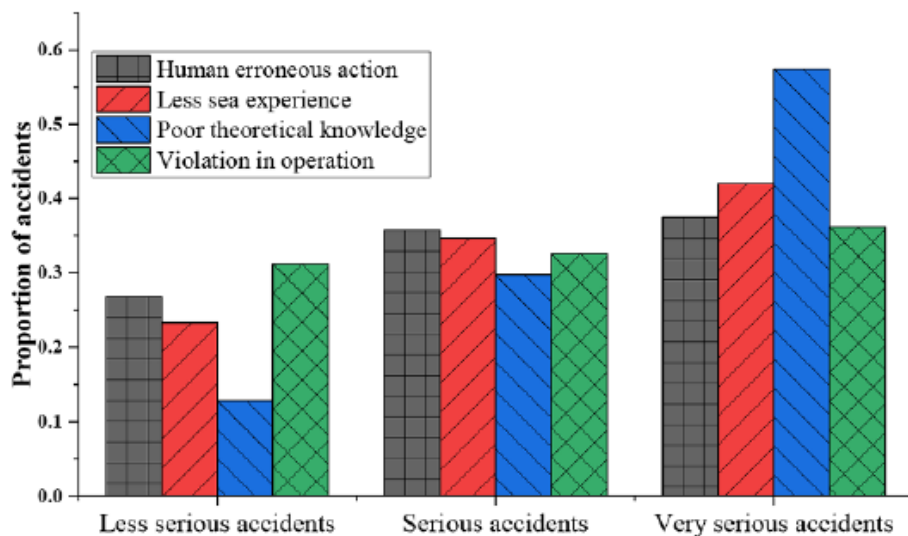
Στατιστικά το 90% των ατυχημάτων στη θάλασσα είναι αποτέλεσμα ανθρώπινου λάθους (Αλεξοπούλου, Φουρναράκη, 2020, Διεθνείς Κανονισμοί ΑΕΝ) ,συνεπώς η εστίαση για την ελαχιστοποίηση των ατυχημάτων θα πρέπει να γίνεται κυρίως στον

ανθρώπινο παράγοντα. Μελέτη δείχνει ότι οι παράγοντες που παίζουν ρόλο στην πρόκληση ατυχημάτων είναι οι εξής:

- εσφαλμένη ενέργεια από άνθρωπο
- μικρή θαλάσσια προϋπηρεσία
- χαμηλό θεωρητικό υπόβαθρο
- παράβαση την ώρα μιας εργασίας

(Wang H., Liu Z., Wang X., Graham T., Wang J., 2021)

-SOLAS



Εικόνα 1. Οι 4 παράγοντες ανθρώπινου λάθους που οδηγούν σε ατύχημα (Wang H. Et.all., 2021)

Από τους 4 παράγοντες ως αίτια ατυχημάτων εκτός από τη θαλάσσια υπηρεσία οι άλλοι τρεις παράγοντες μπορούν να βελτιωθούν μέσα από την εκπαίδευση. Συγκεκριμένα η φτωχή θεωρητική γνώση είναι καθαρά θέμα εκπαίδευσης των ναυτικών όπως αναφέραμε στις προηγούμενες παραγράφους. Η παραβίαση την ώρα εργασίας και η εσφαλμένη ενέργεια από τον άνθρωπο φανερώνει ακόμη μια φορά την ανάγκη που προκύπτει από τις ναυτιλιακές για εργαζόμενους με περισσότερες δεξιότητες από τις βασικές ναυτικές γνώσεις. Είναι η ανάγκη για το επόμενο βήμα που πρέπει να διανύσει ο ναυτικός, το έξτρα μίλι, όπου η συναίσθηση για ασφάλεια θα πρέπει να είναι ο κύριος γνώμονας των κινήσεων και πράξεων του από τη στιγμή που ναυτολογείται μέχρι τον επαναπατρισμό του. Αυτό δεν προϋποθέτει μόνο την τήρηση των διεθνών κανονισμών και τη συμπλήρωση των κατάλληλων φορμών-

check lists πριν την εκτέλεση κάποιας εργασίας. Υπάρχουν πάρα πολλοί παράγοντες / δεξιότητες/ ικανότητες οι οποίες δεν μπορούν να συμπεριληφθούν σε ένα check list που όμως οι ναυτιλιακές έχουν ήδη αρχίσει να αναζητούν και να απαιτούν από τους ναυτικούς τους.

4.1 ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Με βάση των επίσημων κείμενων διαμόρφωσης πολιτικής στην Ελλάδα (την Κοινή Απόφαση των Υπουργών (ΚΥΑ)κυρίως) ΦΕΚ Β566/08.05.2006), αναφέρονται τρεις βαθμίδες, οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι δεξιότητες. Για τις Γνώσεις, Δεξιότητες και ικανότητες στην παραπάνω ΚΥΑ αναφέρονται οι παρακάτω ορισμοί:

(α) Γνώσεις - *«προσδιορίζεται το αποτέλεσμα διανοητικής διεργασίας και εσωτερικής αναπαράστασης εννοιών, γεγονότων και πράξεων, που είναι δυνατόν να προέρχονται τόσο από την επαγγελματική ή πρακτική εμπειρία όσο και από το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης».*

(β) Δεξιότητες - *«ορίζεται ο συνδυασμός γνώσης και εμπειρίας που απαιτείται για την επίτευξη συγκεκριμένου φυσικού ή διανοητικού έργου ή την άσκηση εργασίας».*

(γ) Ικανότητες - *«ορίζεται η δυνατότητα εφαρμογής γνώσεων, δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας, ώστε το άτομο να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες συνθήκες και τις απαιτήσεις της εργασίας του, αλλά και να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα».*

Μπορούμε να αναγνωρίσουμε από τους παραπάνω ορισμούς ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες έχουν παρεμφερή ορισμό, όμως ο όρος ικανότητα αναγνωρίζεται ως η δυνατότητα εφαρμογής των παραπάνω.

Οι Κατσιλίδου & Βαϊόπουλος (2020, σελ. 3) αναφέρουν τον όρο δεξιότητα (skill) ως εναλλακτικό του όρου ικανότητα (competence), παρολαυτά δεν σημαίνει πως είναι συνώνυμοι οι δυο όροι. Οι συγγραφείς αναφέρουν πως ικανότητα ενός ανθρώπου είναι η δυνατότητα που έχει ένας άνθρωπος να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις του και τις δεξιότητες του έτσι ώστε να αναπτύξει τις εργασιακές του δυνατότητες ή την προσωπική του ζωή. Ενώ η δεξιότητα προσδιορίζεται ως η εφαρμογή της γνώσης και η χρήση της τεχνολογίας για την εκτέλεση εργασιών και

την επίλυση ,ωστόσο σε μια πρώτη προσέγγιση οι δεξιότητες μπορούν να διαφοροποιηθούν σε νοητικές και πρακτικές.

Στη διδακτορική του διατριβή (2020) ο Λιντζέρης αναλύει την ιστορική εξέλιξη της λέξης “δεξιότητα”. Όπως αναφέρει η εξέταση του όρου χρονολογείται στα τέλη του 19ου αιώνα και όπως φαίνεται στην αρχή αλλά και για μεγάλη χρονική περίοδο η λέξη αναφερόταν σε τεχνικές δεξιότητες χειρισμού μηχανημάτων των εργαζομένων λόγω της βιομηχανικής επανάστασης που είχε προηγηθεί (skilled worker). Στη βόρεια Ευρώπη χρησιμοποιούσαν τον όρο δεξιότητα ως ένα επάγγελμα εξ ολοκλήρου, ενώ στις αγγλόφωνες χώρες επικεντρώνονται σε ειδικές εργασίες ή εργατικά καθήκοντα . Επισημαίνεται επίσης η διαφοροποίηση ανάμεσα στις αγγλικές λέξεις ability και competence όπου η πρώτη αναφέρεται στην ικανότητα να κάνει κάποιος κάτι, ενώ η δεύτερη ορίζει ότι το κάνει καλά.

Τα τελευταία χρόνια όμως η λέξη “δεξιότητα” έχει πάρει άλλη διάσταση, καθώς αναφερόμαστε σε αυτήν όταν προσδιορίζουμε τα διάφορα προσόντα που κατέχει κάποιος σε διαφορετικά επίπεδα. Είναι μια ομπρέλα κάτω από την οποία μπαίνουν οι όροι γνώσεις, ικανότητες, προσόντα, στάση , αξίες κ.α. χαρακτηριστικά που μπορεί ένας άνθρωπος να υιοθετήσει είτε μέσα από εκπαίδευση είτε μέσα από την τριβή του στον μααραθώνιο της ζωής ,δηλαδή εμπειρικά. Με άλλα λόγια η λέξη δεξιότητα χρησιμοποιείται για να περιγράψει το υπόβαθρο που διακατέχει κάθε άνθρωπος ώστε να μπορεί να είναι αποδοτικός στον εργασιακό του χώρο ή σε ότι άλλο κάνει στη ζωή του .

4.2 SOFT SKILLS / HARD SKILLS

Οι ειδικές δεξιότητες (soft skills) ή αλλιώς ήπιες δεξιότητες συναντώνται εξ ορισμού συνήθως αντιπαρατιθέμενες στον όρο hard skills που περιγράφουν τις τεχνικές δεξιότητες. Για παράδειγμα ένας οδηγός λεωφορείου θα πρέπει να κατέχει τις τεχνικές δεξιότητες της οδήγησης λεωφορείου και τον Κ.Ο.Κ. αλλά ταυτόχρονα θα πρέπει να κατέχει και ορισμένες ειδικές δεξιότητες (για παράδειγμα η ομαλή

επικοινωνίας με τους επιβαίνοντες, η γρήγορη λήψη αποφάσεων ανάλογα με τις περιστάσεις).

4.2.1 SOFT SKILLS

Για τις δεξιότητες αυτές τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια υπάρχει μια διαρκή έρευνα από δημιουργούς προγραμμάτων αλλά και από την αγορά εργασίας. Σύμφωνα με μια έρευνα το 2010 του Ευρωβαρομέτρου (Flash Euro barometer , Καραλής και Παπαγεωργίου 2012) οι ευρωπαίοι εργοδότες κατά μέσο όρο θεωρούν ως κυριότερες δεξιότητες τις παρακάτω : Ομαδικότητα (98%) , Προσαρμοστικότητα (97%), Επικοινωνία (96%), Επίλυση προβλημάτων (95%), Οργανωτικότητα (95%), Αποφασιστικότητα στη λήψη αποφάσεων (91%), ενώ οι ικανότητες που πλαισιώνονται από τον όρο Hard Skills κινούνται σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα.

Το 2006 για πρώτη φορά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσδιόρισε τις βασικές ικανότητες των ανθρώπων προσδιορίζοντας τη λέξη “βασικές” ως αυτές οι οποίες είναι απαραίτητες για την προσωπική ολοκλήρωση, την κοινωνική ενσωμάτωση και επαγγελματική αξίωση των πολιτών. Οι ικανότητες αυτές είναι οι παρακάτω 8:

- 1.Επικοινωνια στη μητρική γλώσσα
- 2.Επικοινωνια σε γλώσσα άλλη εκτός της μητρικής
- 3.Βασικη μαθηματικη ικανότητα
- 4.Ικανοτητα εκμάθησης
- 5.Ψηφιακη ικανότητα
- 6.Κοινωνικη Ικανότητα που σχετίζεται με την ιδιότητα κάποιου ως πολίτης
- 7.Αισθημα πρωτοβουλίας
- 8.Πολιτιστικη κατάρτιση

Σε επιχειρησιακό πρόγραμμα για την ανάταξη ανθρωπίνου δυναμικού του Ινστιτούτου εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. ο Βαϊόπουλος και Κολτσιδου γράφουν πως οι εργαζόμενοι του αύριο βγαίνουν από τις σχόλες με προσόντα του χθες. Οι ειδικές δεξιότητες που θεωρούν ότι θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους νέους να εξελιχτούν στην εργασία αλλά και στην προσωπική τους ζωή είναι οι παρακάτω:

1.Δημιουργητικότητα είναι η ικανότητα ενός ανθρώπου να καινοτομεί με νέους ή ήδη υπάρχοντες πόρους. Αυτό βοηθά στην επίλυση προβλημάτων και ατομικά αλλά κ ομαδικά. Επίσης ενισχύει την ανταγωνιστικότητα μιας εταιρίας.

2.Καινοτομία μπορεί να έχει ένα άτομο που διέπεται από κριτική σκέψη και μπορεί να χρησιμοποιήσει τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις ώστε να παράγει ένα νέο προϊόν ή ιδέα το οποίο είναι χρήσιμο για τους ανθρώπους.

3.Κοινωνικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες είναι αυτές οι οποίες διευκολύνουν την συνεργασία μεταξύ ατόμων που έχουν βασικές θεμελιώδεις διαφορές όπως για παράδειγμα διαφορετική κουλτούρα ή θρησκεία. Σημαντικά χαρακτηριστικά αυτών των ικανοτήτων είναι η ισότητα, η κατανόηση και η διαπραγμάτευση.

4.Ηγετικές ικανότητες . Τα άτομα με ηγετικές ικανότητες θεωρούνται περιζήτητα στην αγορά εργασίας. Είναι άτομα με μια σειρά από ικανότητες όπως το αίσθημα μέλους μιας ομάδας, και την ικανότητα να ασκεί επιρροή στα μέλη αυτής καθώς κατέχει κ καλές επικοινωνιακές δεξιότητες. Επίσης είναι άτομα που μπορούν να ελίσσονται αλλά και χαμελεοντίζουν ανάλογα με τις συνθήκες που μεταβάλλονται. Αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και χαράζουν νέες πορείες για την καλύτερη απόδοση όλου του οργανισμού παρασύροντας μαζί τους τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τα οποία δίνουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους εμπνεόμενα απ αυτόν.

5.Ικανότητα συνεργασίας σε ομάδα. Αυτή η ικανότητα προϋποθέτει καλές επικοινωνιακές ικανότητες. Επίσης άτομα με ικανότητα συνεργασίας εν ώρα εργασίας βάζουν πάντα σε προτεραιότητα τα προβλήματα της ομάδας αφήνοντας στην άκρη τα προσωπικά τους προβλήματα. Έχουν καλές σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας και σέβονται τις απόψεις τους παρ ότι μπορεί να τον βρίσκουν διάφωνο.

6.Επικοινωνιακές δεξιότητες. Ένα άτομο με επικοινωνιακές δεξιότητες θα πρέπει να μπορεί να μεταφέρει ένα μήνυμα με λεκτικό ή γραπτό τρόπο και να γίνεται

κατανοητό στον ακροατή του. Επίσης θα πρέπει να μπορεί να λάβει ένα μήνυμα και να κατανοεί το περιεχόμενο του, αυτό προϋποθέτει το να μπορεί να περιμένει να ολοκληρώσει ο συνομιλητής του και αφού τελειώσει και έχει λάβει ολόκληρο το μήνυμα να μπορέσει να διαμορφώσει άποψη και να συνεχίσει τον διάλογο. Τέλος ένα άτομο με επικοινωνιακές δεξιότητες μπορεί να πείθει άλλα άτομα με σκοπό την επίτευξη των στόχων της ομάδας ή του οργανισμού για τον οποίο δουλεύει .

7.Επίλυση προβλημάτων. Είναι η ικανότητα ενός ατόμου να εντοπίζει ένα πρόβλημα, να το αξιολογεί σφαιρικά και να επιστρατεύει την επίλυση του. Σε ένα εργασιακό χώρο μπορεί να δημιουργηθούν προβλήματα διαφορετικής φύσεως όπως για παράδειγμα προβλήματα προσαρμοστικότητας σε νέες συνθήκες κάποιου εργαζομένου λόγω μεταβολής των συνθηκών εργασίας ή κοινωνικοοικονομικών αλλαγών ,προβλήματα συνεργασίας και ομαδικότητας ανάμεσα στους εργαζομένους ή προβλήματα λόγω διαφορετικών πεποιθήσεων στον ίδιο εργασιακό χώρο και έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων όπως αναφέραμε πιο πάνω. Συνεπώς αυτή η δεξιότητα είναι αρκετά χρήσιμη και αναζητείται από τους εργοδότες. Το άτομο με αυτή τη δεξιότητα προτείνει λύση στα προβλήματα αναλαμβάνοντας προσωπικά την ευθύνη ,συνεπώς χαρακτηρίζεται και από αίσθημα πρωτοβουλίας αλλά και προσαρμοστικότητας στα νέα δεδομένα της λύσης.

8.Κριτική σκέψη. Το άτομο με κριτική σκέψη ακούει και επεξεργάζεται κάθε νέα πρόταση αξιολογώντας με λογική σκέψη κάθε νέο επιχείρημα. Δεν παρασύρεται από το συναίσθημα ή από κοινωνικά στερεότυπα αλλά εξετάζει τις συνέπειες της νέας πρότασης αμφισβητώντας τις έως ότου καταλήξει στις πιθανές συνέπειες. Αυτός ο τρόπος σκέψης βοηθά και στην αποφυγή διαφωνιών λόγω διαφορετικής άποψης και οδηγεί σε μια τελική διαμορφωμένη άποψη με βάση τη λογική, χωρίς συναισθηματισμούς και χωρίς να παρασύρεται το άτομο από το ένστικτο ή τη διάθεση του εκείνη τη στιγμή.

9.Ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Σε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου έχουμε συνεχείς μεταβολές και εξελίξεις (όπου αυτό συμβαίνει στα περισσότερα εργασιακά περιβάλλοντα του σήμερα εφ' όσον η τεχνολογική και επιστημονική ανάπτυξη

εξελίσσεται με ραγδαίους ρυθμούς) είναι μεγάλο προσόν ο εργαζόμενος να μπορεί να προσαρμοστεί και να ελιχθεί ανάμεσα σε αυτές τις μεταβολές. Οι μεταβολές μπορεί να είναι είτε εξωγενής, δηλαδή προερχόμενες από το περιβάλλον έξω από την εταιρία στην οποία εργάζεται, είτε ενδογενής, δηλαδή αλλαγές που γεννιούνται μέσα στην ίδια την εταιρία. Το άτομο αυτό έχει την ικανότητα να αξιολογήσει και να υιοθετήσει τα νέα δεδομένα και μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται αποτελεσματικά. Τέτοια άτομα βλέπουν ως πρόκληση την ανάληψη νέων θέσεων εργασίας και μπορούν να λειτουργήσουν σε νέα περιβάλλοντα δημιουργώντας νέες μεθόδους επίλυσης προβλημάτων.

10.Αναληψη πρωτοβουλιών. Το άτομο με αυτή τη δεξιότητα είναι πολύ παρατηρητικό, αναλύοντας το εργασιακό περιβάλλον εντοπίζει πιθανά προβλήματα ή νέες ευκαιρίες για τον οργανισμό και προτείνει διεξόδους και νέες προοπτικές. Είναι πολύ σημαντικό ότι λαμβάνει υπ όψιν του όλο το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρίας ως αναπόσπαστο κομμάτι της πριν κάνει την πρόταση του καθώς επίσης διαθέτει πειθώ και επικοινωνιακές δεξιότητες τα οποία χαρακτηρίζουν άτομα με ηγετικές ικανότητες. Τα άτομα αυτά μπορούν να χαράξουν δική τους επαγγελματική σταδιοδρομία με ευελιξία και διορατικότητα, χαρακτηριστικά τα οποία έχουν ταυτιστεί με τα επιχειρηματικά πνεύματα του χώρου.

11.Οργανωτικότητα. Το άτομο που το διακατέχει οργανωτικότητα μπορεί να διαχειρίζεται τον χρόνο του και να βάζει μέσα σε αυτόν σε σωστή σειρά προτεραιότητας τις ενέργειες που πρέπει να κάνει είτε σε προσωπικό είτε σε εργασιακό επίπεδο. Μπορεί και τηρεί τις προθεσμίες που του έχουν τεθεί ελέγχοντας διαρκώς την πρόοδο των εργασιών και αναπροσαρμόζοντας τις μεθόδους που χρησιμοποιεί ώστε να είναι μέσα στα χρονικά πλαίσια. Για την καλύτερη επίτευξη των στόχων του διατηρεί αρχείο με όλες τις πληροφορίες που μπορεί να χρειαστεί έτσι ώστε εύκολα να μπορεί να ανατρέξει σε αυτές. Διαχειρίζεται τον χρόνο αποτελεσματικά και με συνέπεια συνδυάζοντας ευελιξία και προσαρμοστικότητα ώστε να επιτύχει την οργάνωση που επιθυμεί.

Ο Λιντζέρης στη διδακτορική του διατριβή προτείνει μια τυπολογία των δεξιοτήτων με γνώμονα την εργασία και τον εργασιακό χώρο. Γι αυτό το λόγο οι δεξιότητες αυτές είναι προσανατολισμένες στην επαγγελματική κατάρτιση ενός εργαζομένου και όχι στην τυπική γενική εκπαίδευση.

1.ΘΕΜΕΛΙΩΔΗΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

Εδώ αναφέρεται στις γενικές γνώσεις που παίρνουμε όλοι από το σύστημα εκπαίδευσης των σχολείων. Γραφή και ανάγνωση, θετικές επιστήμες (μαθηματικά, φυσική ,χημεία κ.τ.λ.), γνώσεις πληροφορικής και τεχνολογίας, ιστορία, γεωγραφία ,κοινωνικές επιστήμες και θέματα ενεργού πολίτη και ξένες γλώσσες.

2.ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (ΟΧΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ)

2.1.Γνωστικές ανώτερης τάξης

Επίλυση προβλημάτων, ικανότητα συνεχούς μάθησης, ανάλυση – σύνθεση, κριτική σκέψη, συμπερασματική σκέψη, δημιουργικότητα, διεπιστημονική – διαθεματική προσέγγιση.

2.2.Κοινωνικο-συναισθηματικές

Επικοινωνία, κοινωνικότητα, ενσυναίσθηση, Διαχείριση του εαυτού.

2.3.Συστημικές

Συνεργασία, ανεξάρτητη εργασία, προσαρμοστικότητα, διαχείριση συγκρούσεων, υπευθυνότητα, ηγεσία, λήψη αποφάσεων, σχεδιασμός και οργάνωση, διαπραγμάτευση, συντονισμός έργων.

2.4.Αναδυόμενες γενικές δεξιότητες

3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

3.1.Γενικές επαγγελματικές δεξιότητες

Τήρηση θεσμικού πλαισίου, επικέντρωση και προσοχή, ορθότητα και ταχύτητα υπολογισμών, κατανόηση και εφαρμογή οδηγιών, απομνημόνευση πληροφοριών, διαχείριση χρόνου, προσανατολισμός στον χώρο, επίτευξη στόχων, προσανατολισμός στον πελάτη, αρχές και πρακτικές επιχειρηματικότητας.

3.2.Φυσικός χειρισμός αντικειμένων – μετασχηματισμός υλικών

Φυσική δύναμη, χρήση εργαλείων και μηχανών, επιδεξιότητα/ακρίβεια χειρισμών.

3.3.Διαχείριση και μετασχηματισμός δεδομένων και πληροφοριών

Πρόσβαση/ εξαγωγή/ επεξεργασία πληροφορίας, χρήση τεχνολογικών εφαρμογών, αξιολόγηση, επεξεργασία και σύνθεση πληροφοριών.

3.4.Άλλες επαγγελματικές δεξιότητες

Επιμέλεια ή και συντήρηση εγκαταστάσεων, δέσμευση όσον αφορά την ποιότητα προϊόντων ή των υπηρεσιών, λειτουργία εξοπλισμού και υλικών και έλεγχος αυτών, υποστήριξη και καθοδήγηση άλλων, διαχείριση οικονομικών πόρων.

3.5.Αναδυόμενες επαγγελματικές δεξιότητες

4. ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

4.1. Υφιστάμενες

4.2.Αναδυόμενες

5. ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Διαπολιτισμική ευαισθητοποίηση, μέριμνα για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, περιβαλλοντική προστασία και μέριμνα, προστασία και σεβασμός των προσωπικών δεδομένων, προστασία του καταναλωτή και διασφάλιση της δημόσιας υγείας.

6. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ, ΣΤΑΣΕΙΣ & ΑΞΙΕΣ

6.1. Προσωπικά χαρακτηριστικά / Στάσεις – συμπεριφορές
Αξιοπιστία, δεκτικότητα, πρωτοβουλία, αυτοπεποίθηση.

6.2. Αξίες

Κατανόηση και σεβασμός του διαφορετικού, ακεραιότητα, εργασιακή ηθική.

7. ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (ΒΑΣΕΙ EUROPASS)

Επεξεργασία δεδομένων, δημιουργία περιεχομένου, επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων, ασφάλεια.

Βλέπουμε ότι πρόκειται ίσως για την μακροσκελέστερη τυπολογία δεξιοτήτων, στην οποία συμπεριλαμβάνονται όλες οι δεξιότητες που συναντήσαμε έως τώρα. Η τυπολογία του Λιντζέρη συγκροτείται σε επτά κατηγορίες γενικές και σε δεκατρείς υποκατηγορίες όπου περιλαμβάνονται 68 δεξιότητες συνολικά. Στην τυπολογία αυτή αναπτύσσονται οι τεχνικές δεξιότητες σε μεγάλη λίστα (δηλαδή τα hard skills), αφού για αυτές τις δεξιότητες υπάρχουν δύο κατηγορίες με επτά υποκατηγορίες και 21 δεξιότητες. Επίσης, στην τυπολογία συναντούμε πολλές δεξιότητες που σαφώς και σχετίζονται με την εργασία αλλά έχουν ως κύρια αναφορά τον ολοκληρωμένο πολίτη –εργαζόμενο.

Η τυπολογία αυτή λόγω της λεπτομέρειας στη διάρθρωσή της και της έκτασης της μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε ευρείας έκτασης διερευνήσεις.

4.3 ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΗ ΝΑΥΤΙΛΙΑ

4.3.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΡΧΑΡΙΩΝ

Οι ναυτικές σχολές δίνουν μεγάλη βάση στις τεχνικές γνώσεις των ναυτικών χωρίς να δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στις ειδικές δεξιότητες που χρειάζεται να αναπτύξει ένας

ναυτικός. Όπως προαναφέρθηκε το περιβάλλον που ζει ένας ναυτικός είναι πολύ ιδιαίτερο και διαρκώς μεταβαλλόμενο. Η συζήτηση για εκσυγχρονισμό των ναυτικών σχολών σχετικά με αυτό το εκπαιδευτικό κενό έχει γίνει πολλές φορές στον ναυτιλιακό επιχειρηματικό κόσμο. Μάλιστα το 2020 διεξήχθησαν σεμινάρια σε πολλές ακαδημίες εμπορικού ναυτικού της χώρας μας με θέμα τις ειδικές δεξιότητες στη θάλασσα και την ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων των φοιτητών ΑΕΝ μέσω ενός προγράμματος - Potentia Dream Blue, με σκοπό να χρωματιστεί η επιμόρφωση των σπουδαστών με αυτό το χαρακτηριστικό.

Οι φοιτητές των ΑΕΝ καλούνται μετά το πρώτο τους ακαδημαϊκό έτος να ταξιδέψουν στο πρώτο τους εκπαιδευτικό ταξίδι ως δόκιμοι. Μπαίνουν λοιπόν μια μέρα σε μια πλωτή κοινωνία με πολύ ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, και εκτός από τις δυσκολίες που έχουν αντιμετωπίσουν σχετικά με την επιμόρφωση που πρέπει να λάβουν, έρχονται πρώτα απ όλα αντιμέτωποι με ένα περιβάλλον πολύ διαφορετικό από αυτό που μεγάλωσαν στη στεριά για το οποίο λίγα έχουν πληροφορηθεί ως εκείνη τη στιγμή.

Ποια είναι τα χαρακτηριστικά ενός τέτοιου περιβάλλοντος(;)

Το πλοίο αποτελεί έναν χώρο εργασίας ενώ παράλληλα είναι και ένας χώρος διαμονής. Ο διαχωρισμός των δυο παραπάνω δεν είναι ευκρινής. Ο ναυτικός είναι όλο το εικοσιτετράωρο σε ετοιμότητα για οποιαδήποτε κατάσταση έκτακτης ανάγκης, αφού το περιβάλλον είναι ιδιαίτερα επικίνδυνο. Εκτεθειμένοι στα καιρικά φαινόμενα, ναυσιπλοώντας σε ιδιαίτερα επικίνδυνα νερά, ίσως μεταφέροντας επικίνδυνα εκρηκτικά, μολυσματικά ή άλλα επισφαλή φορτία, απομακρυσμένοι πολλές φορές από οποιαδήποτε εξωτερική βοήθεια σε περίπτωση βλάβης, πυρκαγιάς και γενικώς καταστάσεις που μπορεί να απειλήσουν τη ζωή των ανθρώπων που ζουν στο πλοίο είτε ναυτικών είτε επιβαινόντων αλλά και του ίδιου του σκάφους. Για όλους τους παραπάνω λόγους η ασφάλεια των ανθρώπων, του πλοίου και του φορτίου επαφίεται κυρίως στο πλήρωμα του. Συνεπώς ο ναυτικός τη στιγμή που σταματά την εργασία του και περνά στην ώρα ξεκούρασης του συμβαίνει πάρα πολλές φορές να τη διακόπτει για λόγους ανάγκης πλοίου, σε σύγκριση με τα

υπόλοιπα επαγγέλματα της στεριάς όπου όταν ο εργαζόμενος σχολάει, πηγαίνει σπίτι του και δεν θα τον ξανακαλέσουν (για παράδειγμα σε περίπτωση φωτιάς να σπεύσει στο κτήριο εργασίας του να την κατασβήσει). Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να προσθέσουμε ότι ένας αξιωματικός γέφυρας ή μηχανοστασίου όσο ανεβαίνει στην ιεραρχική βαθμίδα διευρύνεται το πεδίο υπευθυνότητας του. Βλέπουμε τον πλοίαρχο του πλοίου να φτάνει να έχει την όλη ευθύνη πλοίου καθιστώντας τον υπεύθυνο ακόμη και για πράγματα τα οποία είναι αδύνατον να παρακολουθεί όλο το εικοσιτετράωρο. Συνεπώς είναι μια κατάσταση ιδιαίτερα στρεσογόνα και φέρει τεράστιες ευθύνες κάνοντας ακόμη και τις ώρες ξεκούρασης ιδιαίτερα ανήσυχες.

Η παραπάνω αναγκαία διακοπή του θεμελιώδους δικαιώματος ξεκούρασης των ναυτικών σε περίπτωση ανάγκης πλοίου είναι γνωστό τοις πάσι, καθώς είναι κατοχυρωμένη και με τους διεθνείς κανονισμούς που πρέπει να τηρούν οι ναυτικοί. Ότι δηλαδή οι ώρες ξεκούρασης τους (όπως ορίζει η MLC-Maritime Labour Convention 2006) οι οποίες θα πρέπει να μην παραβιάζονται, σε περίπτωση δε ανάγκης πλοίου μπορούν νόμιμα να παραβιαστούν.

Τα βασικά soft skills που μπορούν να βοηθήσουν έναν ναυτικό και δει πρωτόμπαρκο για να μπορέσει να προσαρμόζεται εύκολα σε αυτή τη μεταβολή συνθήκης ανάπαυσης-εργασίας είναι:

Η ευελιξία. Τα άτομα με αυτή τη δεξιότητα μπορούν εύκολα να εντοπίσουν τις λεπτομέρειες στις οποίες πρέπει να εστιάσουν ώστε να αναλάβουν αποτελεσματικά δράση και να εργαστούν επιτυχαίνοντας το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Η ευελιξία είναι ένα μεγάλο προσόν για έναν ναυτικό καθώς όλο το περιβάλλον εργασίας του μεταβάλλεται συνεχώς και η συνθήκη κάτω από την οποία εργάζεται είναι ρευστή. Οι μεταβολές μπορεί να είναι είτε εξωτερικές όπως για παράδειγμα διαφορετικά χωρικά ύδατα με διαφορετικούς τοπικούς κανονισμούς που καλείται να ακολουθεί και να μεταβάλει τον τρόπο εργασίας του, είτε εσωτερικές όπως για παράδειγμα διαφορετικό φορτίο με διαφορετικές απαιτήσεις “φροντίδας” του. Ένας ναυτικός που αργεί να υιοθετήσει τα νέα δεδομένα και δυσκολεύεται να

αναπροσαρμόσει τον τρόπο εργασίας του αντιμετωπίζει συνεχώς εμπόδια στην δουλειά του τα οποία δημιουργούνται ακριβώς από αυτό το χαρακτηριστικό.

Εκτός από την ικανότητα της ευελιξίας, η ικανότητα της **προσαρμοστικότητας** είναι εξίσου σημαντική στην ανταπόκριση του ναυτικού στις αλλαγές διότι δεν είναι μόνο οι εξωγενείς και οι ενδογενείς παράγοντες που μεταβάλλονται στο ναυτικό επάγγελμα , αλλά όλος ο χώρος εργασίας του. Δηλαδή ένας ναυτικός συνήθως σε κάθε μάρκο του ναυτολογείται σε διαφορετικό πλοίο ή ενδέχεται να ξεκινήσει το ταξίδι του σε ένα πλοίο της εταιρίας και στη συνέχεια να μεταπηδήσει σε άλλο για όποιο λόγο χρειαστεί να το κάνει αυτό. Καλείται λοιπόν να δείξει υψηλή προσαρμοστικότητα και να αναλάβει τα καθήκοντα του σε ένα καινούριο περιβάλλον εργασίας με υψηλές απαιτήσεις. Επειδή αυτό έχει γίνει κατανοητό από τις ναυτιλιακές εταιρίες και τους διεθνείς οργανισμούς έχει εφαρμοστεί ο κανονισμός STCW (Standards of Training, Certification and Watch keeping) Section A-VI/1 Chapter VI ο οποίος ορίζει την έννοια του Familiarization Form.

ON BOARD FAMILIARIZATION FORM					
To be completed by On-Signers prior Sailing.					
(The Off-signing Master/Chief Engineer must do the familiarization to the Signing-on Master/Chief Engineer)					
M/V	DESPINA ANGEL	SEAMAN'S NAME	MAHMOUD ABDELMOHSEN ELSOUDY	RANK	CADET
DATE JOINED THE VESSEL	17-05-2018	PLACE	POINTE NOIRE		
1. APPLICABLE TO ALL CREW					
All Officers and/or Ratings must complete the columns of this form which are related to them as indicated at the right column					
	Completed by	Tick ✓		Completed by	Tick ✓
Vessel's Particulars	ALL	✓	The importance of safe Operation and Job training	ALL OFF.	
Codes of safe working practices and operations	ALL	✓	Passage Plan Pre-arrival – Pre-sailing	DECK OFF.	
Introduction to work place and duties	ALL	✓	Description of Vessel, its machinery, trading pattern and the background to current technical problems, if any	ENG. OFF.	
Life Saving Appliances: Lifejacket position & donning, Lifeboats equipment, start of engine, Liferafts positions and launching, Lifebuoys: type & position onboard	ALL	✓	Description of the recording, reporting and follow up system for: a. Daily consumption of lubricating oils and water b. Boiler/cooling water treatment and analysis reports c. Service hrs for M/E and A/E/S	ENG. OFF.	
Fire Fighting Appliances	ALL	✓	New crew member's documentation	MASTER	
Mustering Stations and Boats Station	ALL	✓	Vessel's certification/Documentation	MASTER	
International shore connection	ALL	✓	Machinery/Safety devices	ALL	✓
Pollution Control Equipment	ALL	✓	Showing proper Engine Log Book entries and proper Oil Record Book keeping	C/E & ENG OFF	
Showing proper Deck Log Book entries, entries in Deck Charts (connections etc.), Official Publications and Safety Records	DECK OFF.		Explaining Security duties/responsibilities for SSO, OOW, Look out, Gangway Watch, Patrols and Escorts.	ALL	✓
Responsible Officer for familiarization (Signature):		Name: HASSAN KHATIB		Date: 18-05-2018	
Seaman (Signature):		Name: MAHMOUD ABDELMOHSEN ELSOUDY		Date: 18-05-2018	
Note: If more than 25% of the crew is replaced, then fire and abandon drill should be carried out within 24hrs after vessel's departure from the port and crew was changed					

Εικόνα 2. Example of Familiarization form (Πηγή: <https://www.scribd.com/document/449654793/AST-213-01-ON-BOARD-FAMILIARIZATION-FORM>)

Αυτή η φόρμα κατηγοριοποιεί κάποιες βασικές διαδικασίες ασφάλειας σε περίπτωση ανάγκης για τις οποίες ο κάθε ναυτικός θα πρέπει να είναι ενήμερος. Η εξοικείωση με αυτές τις διαδικασίες θα πρέπει να γίνεται εντός 72 ωρών και πριν ανατεθούν στο πλήρωμα αρμοδιότητες . Ο πλοίαρχος θα πρέπει να ορίσει έναν αρμόδιο αξιωματικό ώστε να κατατοπίσει και να ενημερώσει τον νεοναυτολογούμενο αναλόγως. Αφού ενημερωθεί ο ναυτικός για όλες τις διαδικασίες και υπογράψει τη φόρμα θα πρέπει να μπορεί και να προσαρμόσει εύκολα τις ενέργειες του σύμφωνα με τις νέες διαδικασίες.

Στην πλωτή κοινωνία που θα ενταχτεί ένας ναυτικός από το πρώτο του κιάλας ταξίδι ιδίως στην ποντοπόρο ναυτιλία που είναι κ το μεγαλύτερο ποσοστό ελληνόκτητων πλοίων, το κυριότερο χαρακτηριστικό είναι η **πολυπολιτισμικότητα**. Όντας ένα επάγγελμα διεθνές, χωρίς σύνορα, τα πληρώματα αποτελούνται από 4-5 ή και περισσότερες εθνικότητες. Στα επιβατηγά δε συναντούμε πάνω από 100 εθνικότητες λόγω του ότι ο αριθμός πληρωμάτων είναι άνω των 1000 ατόμων.



Εικόνα 3. Multinational crewmembers / IMO Women in Maritime - Makhosi Mbokazi (Πηγη:<https://www.seafarerswelfare.org/news/2021/social-interaction-matters-dealing-with-demographics>)

Τα πολυεθνικά πληρώματα είναι πλέον ο κανόνας στον παγκόσμιο στόλο και θεωρείται ευρέως ως πλεονέκτημα η ποικιλομορφία και η δημιουργικότητα που φέρνουν καθώς προσφέρουν την ευκαιρία να δημιουργηθούν ισχυρότερες ομάδες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να υπάρχει επίγνωση των διαφορετικών πολιτισμικών προτιμήσεων όταν έρχεται το πλήρωμα σε κοινωνική επαφή, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι ψυχαγωγικές δραστηριότητες ταιριάζουν στην πλειοψηφία και μεγιστοποιούν τη δέσμευση.

Εάν ένας ναυτικός είναι ο μόνος της εθνικότητάς του στο πλοίο, υπάρχει πιθανότητα να περιθωριοποιηθεί. Αυτό μπορεί επίσης να ισχύει και για άλλες μειονοτικές ομάδες επί του πλοίου, όπως οι γυναίκες, οι εθνικές μειονότητες και όσοι ανήκουν στην κοινότητα LGBTQ+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer). Εάν δεν υπάρχει συνοχή μεταξύ των διαφόρων ομάδων στο πλοίο, μπορεί να δημιουργηθούν κλίκες και οι μειονότητες να απομονωθούν. Μια ερωτηθείσα ναυτικός δήλωσε:

"Ήμουν η μόνη γυναίκα (στο πλοίο), οπότε αισθάνθηκα απομονωμένη. Ήμουν επίσης δόκιμος, οπότε η γνώμη μου δεν έφτασε πραγματικά τόσο μακριά. Στον ελεύθερο χρόνο μου περνούσα τις περισσότερες φορές στην καμπίνα μου βλέποντας ταινίες ή στο κατάστρωμα κοιτάζοντας τον ωκεανό". (International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN)) .

Η δεξιότητα της πολυπολιτισμικότητας λοιπόν είναι πολύ σημαντική σε αυτό το περιβάλλον, λαμβάνοντας υπ όψιν την πολυμορφία και το φύλο, προωθώντας την ένταξη στην ομάδα του πληρώματος ενός πλοίου. Είναι ζωτικής σημασίας η δημιουργία ενός περιβάλλοντος ασφάλειας και ευτυχίας για την προώθηση της παραγωγικότητας. Τα διαφορετικής εθνικότητας κ φύλου πληρώματα μπορούν να προσφέρουν διαφορετικές δεξιότητες, απόψεις και πολυχρωμία στο πλοίο καθιστώντας το ένα μείγμα πολύ δημιουργικό.

Παρολαυτά τα πολυεθνικά πληρώματα κρύβουν και κινδύνους τους οποίους θα πρέπει μια εταιρία και ένας ναυτικός να έχει υπ όψιν του. Έρευνα του World Maritime University έδειξε ότι η πολυπολιτισμικότητα έχει γίνει θέμα εντατικής

προσοχής λόγω του γεγονότος ότι ένας αυξημένος αριθμός ατυχημάτων οφείλονται στην παρερμηνεία διαφορετικών συμπεριφορών στα πολυπολιτισμικά πλοία οδηγώντας στη λανθασμένη επικοινωνία.

“Η επαγγελματική κουλτούρα των ναυτικών, οι εθνικές κουλτούρες των ναυτικών, η οργανωτική κουλτούρα της ναυτιλιακής εταιρείας και η κουλτούρα ασφάλειας που επικρατεί στον κλάδο, ασκούν επιρροές στις ατομικές συμπεριφορές, τις αξίες και τις ομαδικές αλληλεπιδράσεις των ναυτικών και μπορούν να οδηγήσουν σε θετικές ή και αρνητικές επιδόσεις στα πλοία.” όπως δηλώνει το World Maritime University (σελ 65).

Επιπλέον παρατηρείται διαφορετικότητα στα στερεότυπα, στην διαφορετική κατανόηση της έννοιας του κινδύνου και διαφορετική στάση απέναντι σε αυτόν, διαφορετική κουλτούρα εργασίας τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σε σοβαρά ναυτικά ατυχήματα καθώς και να επηρεάσουν την επιχειρησιακή απόδοση του πλοίου.

“Η ανάπτυξη της διαπολιτισμικής ικανότητας απουσιάζει από την ατζέντα της ναυτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, παρά το γεγονός ότι ο ναυτιλιακός τομέας είναι ιδιαίτερα παγκοσμιοποιημένος και η ναυτική αγορά εργασίας ευρέως πολυπολιτισμική” (World Maritime University).

Μια ακόμη έρευνα που διεξήγαγε η Σχολή Ναυτιλιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου της Ριέκα σημειώνει ότι οι ναυτιλιακές εταιρείες δεν θα πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στην απόκτηση των ανάλογων τεχνικών δεξιοτήτων για τη ναυσιπλοΐα και τη μηχανική, αλλά και στις μη τεχνικές, δηλαδή στις μαλακές δεξιότητες όπως οι διαπολιτισμικές ικανότητες και η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η κουλτούρα μπορεί να επηρεάσει την επικοινωνία.

Από τα παραπάνω μπορούμε να διεξάγουμε το συμπέρασμα ότι ένας ναυτικός θα πρέπει να αναπτύξει τις εξής ευαισθητοποιήσεις οι οποίες περικλείονται στον όρο πολυπολιτισμική δεξιότητα.

- Πολυπολιτισμική ευαισθητοποίηση, μέσα από την οποία θα πρέπει ο ναυτικός να έχει γνώση των άλλων πολιτισμών αλλά και του δικού του και η επίδραση αυτών στη συμπεριφορά των ανθρώπων. Η εκπαίδευση των σπουδαστών ΑΕΝ και λοιπών ναυτικών σχολών και λοιπών ναυτικών στις διάφορες πολιτισμικές νοοτροπίες που έρχεται σε επαφή σε αυτό το επάγγελμα θα βοηθούσαν στην εύκολη αποκωδικοποίηση συμπεριφορών και στην ομαλή συμβίωση, καθώς και στην αποφυγή λάθους επικοινωνίας λόγω διαφορετικής αντίληψης των πραγμάτων και των όρων που χρησιμοποιούνται.



Εικόνα 4. Η επικοινωνία διαφορετικών πολιτισμών

(Πηγή:<https://www.philenews.com/politismos/kritikes/article/463428/i-allag-ton-lexeon>)

“Οι ναυτικοί θα πρέπει να εκπαιδεύονται στην πολιτισμική ευαισθητοποίηση πριν από την εργασία με μικτά πληρώματα αντί να πρέπει να μάθουν με τον πιο δύσκολο τρόπο, προκειμένου να αποφευχθούν τα λάθη που μπορεί να γίνουν δαπανηρά για τους πλοιοκτήτες.” όπως δήλωσε ο Jan Horck, του Παγκόσμιου Ναυτιλιακού Πανεπιστημίου.

- Ανάπτυξη παγκόσμιας νοοτροπίας

Συγκεκριμένα, ο όρος παγκόσμια νοοτροπία ορίζεται ως ένας τρόπος θεώρησης του κόσμου από μια ευρύτερη προοπτική.

Είναι η δημιουργία της νοοτροπίας η οποία διαμορφώνεται μέσα από τη γνώση και κατανόηση των πτυχών του αλληλοεξαρτώμενου κόσμου όπως: τεχνολογία, κοινωνικοπολιτικοί παράγοντες, πολιτισμός και διαπολιτισμικά ζητήματα, στοιχεία στάσης και ικανότητες συμπεριφοράς που επιτρέπουν την αποτελεσματική εργασία σε ένα παγκόσμιο πλαίσιο.

- Βελτίωση της διεθνούς εργασιακής εμπειρίας

Μέσα από τη συνεχή τριβή και αλληλεπίδραση με άλλους πολιτισμούς ο άνθρωπος μπορεί να εμπλουτίσει τις γνώσεις του για άλλους πολιτισμούς αλλά και να αναπτύξει διαφορετικές πτυχές στην προσωπική ή εργασιακή του εμπειρία. Η διεθνής αυτή ευαισθητοποίηση καθιστά τον ναυτικό ικανότερο να εργαστεί με πολυεθνικά πληρώματα ομαλότερα.

- Ενίσχυση ποικίλων κοινωνικών επαφών

Τα άτομα που έχουν εκτεταμένες κοινωνικές επαφές με ανθρώπους διαφορετικών κοινωνικών ομάδων θεωρείται ότι είναι πιο επιρρεπή στην εξερεύνηση άλλων πολιτισμών και διακατέχονται από σεβασμό προς τη διαφορετικότητα, ο οποίος τελικά οδηγεί στη μείωση των στερεοτύπων και στην ενίσχυση της στρατηγικής αλληλεπίδρασης.

Αυτοί οι διάφοροι βαθμοί κοινωνικής επαφής είναι πιθανό να διευκολύνουν την ανάπτυξη μιας πιο ανοικτής έννοιας του "εαυτού" που ενισχύει τα κίνητρα των ατόμων και την ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας.

- Προώθηση της εκτίμησης των πολιτισμικών διαφορών

Η στάση αποδοχής και ο σεβασμός των παραδόσεων άλλων πολιτισμικών ομάδων είναι το χαρακτηριστικό που βελτιώνει το εργασιακό περιβάλλον σε ένα πλοίο. Οι ναυτικοί μπορούν αφού έχουν εμπλουτίσει τις γνώσεις τους για τους πολιτισμούς από τους οποίους περιβάλλονται να δημιουργούν ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο ο κάθε ναυτικός θα μπορεί να εκφράσει ελεύθερα τα ήθη κ έθιμα της πατρίδας του νοιώθοντας οικειότητα με τους συναδέλφους του.

Συνολικά, η υπομονή και η κατανόηση απέναντι στις πεποιθήσεις και τα πρότυπα των διαφορετικών πολιτισμών, η ομιλία κατά των διακρίσεων στον χώρο εργασίας και η συνεχής μάθηση για τις μεταβαλλόμενες κουλτούρες αποτελούν έναν αποτελεσματικό τρόπο για να γίνουν οι χώροι εργασίας πιο οικείοι.

Η επαφή με διαφορετικούς πολιτισμούς θα πρέπει να γίνεται με σεβασμό και γνώση δημιουργώντας μια δυναμική ομάδα ποικιλομορφίας και ανάπτυξης διαφορετικών πτυχών του προσωπικού και εργασιακού προφίλ ενός ναυτικού.

4.3.2 ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Οι τρεις παραπάνω δεξιότητες (Ευελιξία, Προσαρμοστικότητα, Πολυπολιτισμικότητα) είναι απαραίτητες για την εναρμόνιση του ναυτικού στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος του πλοίου . Αφού αποφοιτήσουν από τις ΑΕΝ οι νέοι αξιωματικοί και αφού έχουν κατανοήσει πλέον το περιβάλλον στο οποίο θα εργάζονται ως ναυτικοί αλλά και έχουν λάβει τις ανάλογες τεχνικές γνώσεις θεωρούνται πλέον ικανοί να αναλάβουν τη θέση τους.

Πέρα από τις τεχνικές γνώσεις που έχουν αποκομίσει θα πρέπει να έχουν αναπτύξει και τις ανάλογες απαραίτητες δεξιότητες για αυτό το επάγγελμα ώστε η συμπεριφορά τους να είναι ανάλογη της κάθε περίπτωσης. Μεγάλες εταιρίες αναφέρουν ότι το μυστικό στην επιτυχία τους δεν είναι ότι οι υπάλληλοι της ξέρουν να κάνουν τη δουλειά τους , αλλά ο τρόπος που την κάνουν. Γι αυτό το λόγο είναι πολύ σημαντικό μια εταιρία να διαθέτει τα εργαλεία για την αξιολόγηση και την παρακίνηση των εργαζομένων στη συνεχή βελτίωση των ειδικών δεξιοτήτων. Εκτός από το ότι γνωρίζουν πως να συμπεριφερθούν ανάλογα με τις συνθήκες είναι πολύ σημαντικό να θέλουν κιόλας να το κάνουν, συνεπώς το περιβάλλον μέσα στο οποίο εργάζονται συμβάλει σημαντικά στο ποιες συμπεριφορές θα αναδυθούν από τον κάθε εργαζόμενο, αλλά και εάν οι συνθήκες δίνουν την ευκαιρία να εκδηλωθεί αυτή η συμπεριφορά. Τα θαλάσσια περιβάλλοντα είναι περίπλοκα και απαιτητικά επιτάσσοντας στον ναυτικό ένα μοντέλο αναβαθμισμένων δεξιοτήτων για την ομαλή διεξαγωγή των εργασιών του αλλά και τη συμβίωση μέσα στο πλοίο. Οι απαιτήσεις δεξιοτήτων είναι ένα νέο κεφάλαιο στην έρευνα της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με

τον OCIMF (Oil Companies International Marine Forum) υπάρχουν 6 δεξιότητες που πλαισιώνουν την ικανότητα του ναυτικού:

- ομαδικότητα
- επικοινωνία και επιρροή
- επίγνωση της κατάστασης
- λήψη απόφασης
- εστίαση στο αποτέλεσμα
- Ηγεσία και διαχειριστικές ικανότητες.

Η ομαδικότητα στα πλοία είναι ένα από τα απαραίτητα στοιχεία για το χτίσιμο ενός παραγωγικού περιβάλλοντος καθώς τελούνται ποικίλες εργασίες στο πλοίο όπου απαιτείται η συμβολή πάνω από ένα μέλος του πληρώματος κάτω από επικίνδυνες συνθήκες. Για παράδειγμα η διαδικασία πρόσδεσης του πλοίου όπου απαιτείται η συνεργασία καταστρώματος-γέφυρας-πιλότου-καβοδετών λιμένα, ή η διαδικασία άφιξης πλοίου ή αναχώρησης όπου η συμβολή και η συνεργασία των μηχανικών του πλοίου με τους αξιωματικούς γέφυρας είναι απαραίτητη για τον σωστό και ικανοποιητικό χειρισμό του πλοίου αφού σε αυτές τις περιπτώσεις ο πλοίαρχος χρειάζεται την καλύτερη απόδοση και ανταπόκριση των μηχανών του πλοίου εφόσον το πλοίο βρίσκεται είτε σε ρηχά και επικίνδυνα ύδατα είτε σε υψηλή κυκλοφοριακή συμφόρηση κοντά στον λιμένα είτε και τα δυο μαζί. Εδώ θα έπρεπε να τονιστεί η αξιοσημείωτη σχέση μεταξύ αξιωματικών καταστρώματος και μηχανοστασίου τονίζοντας ότι η καλή συνεργασία τους είναι πολύ σημαντική για το πλοίο αφού οι θέσεις τους είναι ζωτικής σημασίας αλλά και η συμβολή της δουλειάς του ενός είναι σημαντική για τη δουλειά του άλλου. Ένα σύνηθες παράδειγμα είναι το εξής, εάν ο υποπλοίαρχος δε χειριστεί σωστά τις αντλίες φορτοεκφόρτωσης αυτές θα παρουσιάσουν βλάβη και θα πρέπει ο β' μηχανικός και η ομάδα του να τις επισκευάσει (πρόβλημα προς λύση για τον μηχανικό). Αντιστρόφως εάν ο β' μηχανικός δεν τις επισκευάσει σωστά ο υποπλοίαρχος δεν θα μπορεί να φορτοεκφορτώσει στην ώρα του το φορτίο (πρόβλημα προς λύση για τον υποπλοίαρχο). Ανάλογα προβλήματα συσχετίζουν πολλές φορές τα δυο τμήματα, κάποιες φορές τεράστιας σημασίας για την τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων του

πλοίου. Καθυστέρηση στην εκφόρτωση με υπαιτιότητα πλοίου μπορεί να αποβεί πολύ κοστοβόρα για την ναυτιλιακή εταιρία.

Η καλή επικοινωνία όπως και η ανατροφοδότηση πληροφοριών μετά από κάποια εξέλιξη στην προσπάθεια λύσης ενός προβλήματος δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης και καλής συνεργασίας. Η σύνδεση των μελών του πληρώματος ακόμη και σε ώρες ξεκούρασης ενισχύει τον δεσμό μεταξύ τους και βοηθά στην ομαδικότητα.

Το κλίμα ομαδικότητας ορίζεται κυρίως από τον υπεύθυνο κάθε εργασιακής ομάδας πρώτα από την δική του στάση απέναντι στη ομάδα. Οι υπεύθυνοι κάθε εργασίας συμπεριλαμβάνοντας όλα τα μέλη που συμβάλουν στην κοινή προσπάθεια θα πρέπει να δείχνουν κατανόηση και οι απαιτήσεις προς τον κάθε ένα ξεχωριστά να είναι ανάλογες των δυνατοτήτων του, ταυτόχρονα να σέβονται τη διαφορετικότητα του κάθε μέλους. Για κάθε αλλαγή της συνθήκης κάτω από την οποία εργάζονται θα πρέπει να ενημερώνονται όλοι ώστε να μπορούν να προσφέρουν ανατροφοδότηση ιδεών για την γρηγορότερη και καλύτερη λύση και επίτευξη του στόχου. Αυτό προϋποθέτει φυσικά το να υπάρχει αίσθημα ελευθερίας του λογού.

Σε περίπτωση που μέλη της ίδιας ομάδας έρθουν σε σύγκρουση, τότε το καλύτερο είναι να προσπαθήσουν να μείνουν ήρεμοι. Μια έντονη συναισθηματική αντίδραση δεν είναι επιθυμητή ούτε η αλληλοκατηγορία μεταξύ των μελών. Θα πρέπει ο ένας να εξηγήσει τη δική του οπτική στον άλλον και να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις. Μέσα από τη συνεργασία, την επικοινωνία και τον σεβασμό μπορούν να εργάζονται σαν καλοκαρδισμένο ρολόι και σαν ομάδα να λύνουν τα προβλήματα με κοινό σκοπό τους την εύρυθμη λειτουργία του πλοίου. Αυτό υποδηλώνει επαγγελματισμό. Ένας από τους κύριους πυλώνες της ομαδικότητας είναι η σωστή επικοινωνία. Αυτή προϋποθέτει λοιπόν τη δεύτερη δεξιότητα **“επικοινωνία και επιρροή”**. Η Επικοινωνία ορίζεται ως η διαδικασία της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ δύο ή περισσότερων μελών για τα οποία η πληροφορία έχει νόημα οπότε αποκτά νόημα και η ανταλλαγή της ως μια πράξη (Wikipedia). Για να πραγματοποιηθεί η επικοινωνία θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ένας κοινός κώδικας π.χ. γλωσσικός,

οπτικών σημάτων , χειρονομικός κ.λπ. ένας πομπός και ένας δέκτης. Η επικοινωνία συμβαίνει όταν ο πομπός μεταφέρει κάποια ιδέα ή σκέψη του στον δέκτη.

Υπάρχουν διάφορα εμπόδια που μπορούν να παρεμβάλλουν μια καλή επικοινωνία όπως:

-Η διαφορετική γλώσσα ομιλίας (διαφορετικός κώδικας). Ένα από τα κύρια προβλήματα στα πλοία είναι ότι πάρα πολλά πληρώματα δεν μιλούν ως μητρική γλώσσα τη αγγλική επίσημη κοινή γλώσσα ομιλίας διεθνώς ή την μιλούν σε πολύ χαμηλό επίπεδο. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει πολλές φορές πρόβλημα είτε στη λάθος εκπομπή μηνύματος όταν πρόκειται για τον πομπό, είτε στη λάθος κατανόηση του μηνύματος όταν πρόκειται για τον δέκτη. Ο ΙΜΟ έχει αναγνωρίσει την ανάγκη για ακριβή και αδιαμφισβήτητη επικοινωνία στη θάλασσα και για το λόγο αυτό έχει καθορίσει τον κώδικα SMCP (Standard Marine Communication Phrases) όπου οι ναυτικοί θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις συγκεκριμένες κωδικοποιημένες φράσεις ώστε να αποφεύγονται ιδιωματισμοί και παρερμηνείες. Στην ουσία θα πρέπει οι ναυτικοί να έχουν ένα κοινό έδαφος επικοινωνίας (Barry Johnson,(2003) English in the Global Maritime Distress and Safety System).

-Το περιβάλλον και ο θόρυβος. Σε περιβάλλοντα όπως στα πλοία όπου λόγω μηχανημάτων εν λειτουργία (πχ στον χώρο του μηχανοστασίου) υπάρχουν πολύ δυνατοί ήχοι, πολλές φορές κάποιο μέρος του μηνύματος μπορεί να μην ληφθεί σωστά ή να μη ληφθεί καθόλου.

- Παράγοντες που δίνουν στον κώδικα άλλη έννοια, δηλαδή πομπός και δέκτης καταλαβαίνουν διαφορετική έννοια για την ίδια λέξη ή για την ίδια χειρονομία (ανάλογα τι κώδικας χρησιμοποιείται). Τέτοιοι παράγοντες είναι η διάφορα ηλικίας, το διαφορετικό φύλο, οι διαφορετικές κουλτούρες, το κοινωνικό στάτους.

Είναι γνωστό ότι πολλά ατυχήματα έχουν συμβεί από λάθος στην επικοινωνία, για το λόγο αυτό έχει υιοθετηθεί στα πλοία η επικοινωνία κλειστού βρόγχου (close loop communication). Στην επικοινωνία κλειστού βρόγχου ο δέκτης θα πρέπει να επαναλάβει το μήνυμα που δέχτηκε έτσι ώστε να επιβεβαιώσει ότι το έλαβε ορθά. Σε

περίπτωση που το επαναλάβει λάθος ο πομπός θα το ξαναπεί ώστε να διορθώσει το λάθος πριν εκτελεστεί κάποια λανθασμένη ενεργεία. Η επικοινωνία κλειστού βρόγχου δεν αξιοποιείται σε μέγιστο βαθμό, πολλές φορές αντικαθίσταται με ένα ‘‘ελήφθει’’ (copy on that) ως απάντηση με αρνητικές συνέπειες που οδηγούν ενδεχομένως σε ατύχημα. Σύμφωνα με έρευνα που έγινε σε πλοία (τύπου παγοθραυστικού) μόνο το 16,4 % των μηνυμάτων ακλούθησε κλειστό βρόγχο (Magnus Boström, 2020). Συμπεραίνουμε ότι τα πρωτόκολλα επικοινωνίας δεν ακολουθούνται καθώς πρέπει. Οι λόγοι ποικίλουν, όπως συζητήθηκε από τον Sætrevik (2018, Power imbalance between supply vessels and offshore installations may impede the communication of safety issues) είναι αποτέλεσμα αυστηρής ιεραρχίας (κάτι που επίσης συναντούμε στα πλοία). Αυτό σημαίνει ότι ο ανώτερος ιεραρχικά δεν αισθάνεται ότι χρειάζεται να επιβεβαιωθεί ότι έλαβε σωστά το μήνυμα από τον κατώτερο ιεραρχικά, οπότε δεν επαναλαμβάνει το μήνυμα. Ταυτόχρονα ο κατώτερος ιεραρχικά δεν μπορεί να απαιτήσει από τον ανώτερο να το κάνει.

Ένα ακόμη σημείο που πρέπει να τονιστεί είναι ότι για κάθε μήνυμα που περνιέται από τον πομπό στον δέκτη και ιδίως μέσα σε ένα περιβάλλον πλοίου όπου όπως προαναφέραμε μπορεί να έχουμε πολλά εμπόδια στην επικοινωνία είναι η σωστή ποσότητα πληροφοριών . Το μήνυμα ή η οδηγία θα πρέπει να έχει τη σωστή ποσότητα πληροφοριών χωρίς μακρηγορίες.

Είναι προτιμότερη η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία που βοηθά στην λήψη οπτικών μηνυμάτων πέρα από τα ηχητικά. Σε περίπτωση που ο δέκτης δεν καταλαβαίνει το μήνυμα ο πομπός θα μπορέσει να το αντιληφτεί ενδεχομένως από την έκφραση του προσώπου του ή τη γλώσσα του σώματος . Σε μια ανάλογη περίπτωση εάν επρόκειτο για μια επικοινωνία μέσω τηλεφώνου ή χειροπομποδέκτη (walky talky) θα υπήρχε το ενδεχόμενο ο δέκτης να μην ήταν σίγουρος για το μήνυμα αλλά λόγω συστολής να μην ζητούσε επανάληψη ή διευκρίνιση.

Εδώ θα ήταν καλό να αναφερθεί ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας πολλών ανθρώπων γνωστό ως ‘‘yes man’’. Οι άνθρωποι με αυτό το χαρακτηριστικό διστάζουν να εκφέρουν αντίθετη άποψη, αποφεύγουν τις λογομαχίες δεόντως, ακόμη και όταν έχουν καταλάβει ότι κάτι πάει στραβά προτιμούν να μη μιλήσουν.

Σύμφωνα με τους Christian Ewerhart, και Patrick W.Schmitz (2000, “Yes men”, integrity, and the optimal design of incentive contracts) οι άνθρωποι με αυτό το χαρακτηριστικό λένε “σε όλα ναι” για δυο λόγους. Ο πρώτος είναι ότι η σύμβαση σε μια σχέση υφιστάμενου-προϊσταμένου ενός αυστηρού ιεραρχικά συστήματος δεν δίνει αμφίδρομα την ελευθερία του λόγου ή της διαφωνίας σε μια εντολή. Ο δεύτερος λόγος είναι ότι ο yes man με αυτή την απάντηση θεωρεί ότι καταβάλλει τον μικρότερο κόπο ακλουθώντας πάντα τις εντολές χωρίς να χρειαστεί να εξετάσει την ορθότητα τους. Συμπερασματικά σε ένα επικίνδυνο περιβάλλον όπως το πλοίο αυτό το χαρακτηριστικό σε συνδυασμό με ελλιπή επικοινωνία από την απέναντι πλευρά μπορεί να αποβεί σε μοιραίο ατύχημα . Ο διπλός έλεγχος όλων των ενεργειών είναι πάντα θεμιτός.

Οι ανώτεροι ιεραρχικά θα πρέπει να ενθαρρύνουν την ομάδα στο σύστημα κλειστού βρόγχου υιοθετώντας το πρώτα οι ίδιοι και να δημιουργούν ένα περιβάλλον ελεύθερης έκφρασης του λόγου και ανοιχτής επικοινωνίας μέσα στην ομάδα ώστε ακόμη και άνθρωποι που χαρακτηρίζονται από συστολή να μπορέσουν να συμβάλουν θετικά στην αποφυγή κάποιου λάθους.

Σε μια ομάδα, το στοιχείο της επιρροής είναι αυτό που κάνει τη διαφορά στην επικοινωνία. Υπάρχει μια ειδοποιός διαφορά ανάμεσα στην επιρροή και τη συμμόρφωση. Συμμόρφωση από κάποιον είναι η υπακοή σε κάτι χωρίς απαραίτητα να συμφωνεί αλλά λόγω διαφόρων κανόνων που περιβάλλεται από το σύστημα μέσα στο οποίο κινείται. Η επιρροή όμως μετατρέπει τον τρόπο σκέψης του άλλου και συμμορφώνεται με κάτι επειδή το θέλει και όχι λόγω κάποιον κανόνων που τον υποχρεώνουν να το κάνει. Επιρροή ασκεί ένα άτομο που εμπνέει εμπιστοσύνη στους γύρω του. Αυτό δεν εξαρτάται από τη θέση αλλά από το άτομο. Το άτομο που ασκεί επιρροή στην επικοινωνία του σίγουρα είναι ένα άτομο που έρχεται σε άμεση επαφή με την ομάδα και μπορεί και αφουγκράζεται τον παλμό της. Έτσι μπορεί να προσανατολίσει την ομάδα προς τους στόχους που πρέπει να επιτύχουν μέσω της πειθούς και της εμπιστοσύνης. Η άσκηση επιρροής στους άλλους είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά ηγεσίας που θα δούμε αναλυτικότερα παρακάτω. Η Ακτοφυλακή Ηνωμένων Εθνών (USCG) έχει αναγνωρίσει τη σημαντικότητα της

επιρροής εμπλουτίζοντας στην εκπαίδευση των αξιωματικών της με το σεμινάριο LAMS (Leadership and Management School) το οποίο μπορούν να παρακολουθήσουν και βοηθητικά μέλη του οργανισμού. Η USCG αναφέρει *"Το μάθημα αναπτύσσει δεξιότητες στους ακόλουθους τομείς: αποτελεσματική επικοινωνία, επηρεάζοντας θετικά τους άλλους, δημιουργώντας ένα περιβάλλον που παρακινεί την απόδοση, αποκτώντας την εργασία, φροντίζοντας παράλληλα τους υφισταμένους, ενθαρρύνοντας την προσωπική ηθική και προώθηση της ομαδικής εργασίας"* (USCG, 2014a, παράγραφος 1).

Υπάρχουν πολλές τεχνικές άσκησης επιρροής στους γύρω όπως η ορθολογική πειθώ (rational persuasion), εκκλήσεις που εμπνέουν (inspirational appears), διαβούλευση (consultation), προσωπική επίκληση (personal appeal), δημιουργία συνασπισμού (coalition-building) και άλλες. Ανάλογα με την κοινωνική θέση που κατέχει ο καθένας συναπαρτίζεται με τις κατάλληλες τεχνικές άσκησης επιρροής. Κάποιος που βρίσκεται σε υψηλότερη θέση πιθανότερο να χρησιμοποιήσει εκκλήσεις που εμπνέουν για να πείσει. Αντίθετα κάποιος που βρίσκεται σε χαμηλότερο οργανωσιακό επίπεδο πιθανώς να στηριχτεί στη διαβούλευση ή στην ορθολογική του πειθώ για να επηρεάσει τους προϊσταμένους του (Greenberg Jerrold, Baron A. Robert, 2013).

Η **επίγνωση της κατάστασης** είναι ένα από τα θεμελιώδη χαρακτηριστικά ενός ναυτικού ανεξαρτήτου θέσης στο καταστατικό του πληρώματος. Όπως προαναφέρθηκε το περιβάλλον του πλοίου είναι εξαιρετικά επικίνδυνο τόσο λόγω των απρόβλεπτων καταστάσεων στις οποίες μπορεί να βρεθεί λόγω εξωγενών παραγόντων (καιρικά φαινόμενα, λάθος χειρισμός άλλου πλοίου μη συμμορφώνοντας με τους Διεθνείς Κανονισμούς Αποφυγής Σύγκρουσης κ.α.) όσο και λόγω ενδογενών παραγόντων (όπως μεταφορά επικίνδυνου φορτίου, χειρισμός επικίνδυνων μηχανημάτων κ.α.). Για το λόγο αυτό ο ναυτικός θα πρέπει να είναι εφοδιασμένος ή αν δεν είναι τότε θα πρέπει να κατακτήσει τη δεξιότητα της διαρκούς επαγρύπνησης και έλεγχου της κατάστασης που τον περιβάλλει διαρκώς, ιδίως τις ώρες εργασίας του.

Σε πολλές γέφυρες πλοίων συναντούμε ανακρεμασμένο σε μεγάλη επιγραφή το ρητό ‘‘Η διαρκής επαγρύπνηση είναι το τίμημα της ασφάλειας’’ αναγνωρίζοντας και υπενθυμίζοντας στους αξιωματικούς γέφυρας την αναγκαιότητα αυτής της δεξιοτήτας.



Εικόνα 5. Ανάγλυφη ξύλινη επιγραφή σε γέφυρα πλοίου (Πηγή: <https://travelupdate.com/celebrity-equinox/>)

Η Intertanco και ο OCIMF αναφέρουν ότι ο ναυτικός θα πρέπει να αντιλαμβάνεται με ακρίβεια το άμεσο περιβάλλον (σύστημα ή εργασία) και τους εξωτερικούς παράγοντες που μπορεί να έχουν αντίκτυπο. Να καταλαβαίνει τι τον περιβάλλει και να μπορεί να προβλέψει την κατάσταση του κοντινού μέλλοντος. Αυτό μπορεί να επιτευχτεί με τους παρακάτω τρόπους:

-Παρακολούθηση και διπλός έλεγχος όταν αλλάζει η κατάσταση του πλοίου. Για παράδειγμα σε περίπτωση που αλλάζει η κατάσταση ευστάθειας του πλοίου διαρκώς σύμφωνα με τις μεταβολές υγρών νερών και καυσίμων του πλοίου αλλά και αλλαγές στα καιρικά φαινόμενα μπορεί να επιδράσουν αρνητικά στην ευστάθεια του πλοίου, συνεπώς θα πρέπει να ληφθούν οι ανάλογες ενέργειες για την επαναφορά της.

-Παρακολούθηση συναισθηματικής κατάστασης και συμπεριφοράς των συναδέλφων ώστε να διασφαλιστεί η ομαλή συνεργασία και εμπιστοσύνη ως προς το ότι ακολουθούνται καθώς πρέπει οι οδηγίες εργασίας των άλλων μελών της ομάδας. Θα μπορούσαμε να φανταστούμε έναν ναύτη την ώρα της βάρδιας στη γέφυρα ο οποίος είναι πολύ φορτισμένος συναισθηματικά λόγω του ότι πριν τη βάρδια του έλαβε ένα τηλεφώνημα από την άλλη άκρη της γης και έμαθε κάποιο άσχημο οικογενειακό νέο. Μπορούμε άμεσα να συνδέσουμε την συναισθηματική φόρτιση με την διάσπαση προσοχής που ενδέχεται να τον διακατέχει την ώρα που θα έπρεπε να παρακολουθεί την κυκλοφοριακή συμφόρηση αν ήταν στο πόστο του οπτήρα. Ο Daniel Goleman υποστηρίζει ότι ο εγκέφαλος παίρνει την μορφή ομήρου της <<πειρατικής ομάδας των νευρώνων της αμυγδαλής>> (“amygdala hijacking”)’τη στιγμή μιας έντονης συναισθηματικής φόρτισης. Συνεπώς θα πρέπει να επιβεβαιώνεται και να ελέγχεται η εσωτερική ισορροπία μεταξύ συναδέλφων.

-Ενημέρωση όλων των μελών της ομάδας από όλους για οποιαδήποτε αλλαγή στην κατάσταση του πλοίου. Στις ομαδικές εργασίες θα πρέπει όλα τα μέλη της ομάδας να βρίσκονται στην ίδια σελίδα για να μπορεί ο κάθε ένας να δώσει ανατροφοδότηση των πληροφοριών από τη δική του θέση (καιρός, κίνηση, θέση πλοίου, ποιότητα βυθού, κατάσταση των μηχανών).

-Εάν είναι απαραίτητο θα πρέπει να έρχεται σε επαφή και με εξωτερικές πηγές πληροφόρησης για την καλύτερη αντίληψη της κατάστασης και να μοιραστεί την πληροφορία με τους υπολοίπους. Για παράδειγμα επικοινωνία με έναν παράκτιο σταθμό ή port control.

-Πρόβλεψη των επικείμενων κινδύνων και λήψη προληπτικών μέτρων για την αποφυγή τους. Συζήτηση για ενδεχόμενα σχέδια έκτακτης ανάγκης με την ομάδα χρησιμοποιώντας όλους τους πόρους για την αποφυγή απειλών στον κατάλληλο χρόνο επιλέγοντας τις δράσεις μέσα από κριτική σκέψη και σύνεση.

Η δεξιότητα της **λήψης απόφασης** είναι η τέταρτη σημαντική δεξιότητα σύμφωνα με τον OCIMF και INTERTANKO. Η ικανότητα της λήψης απόφασης

επιτυγχάνεται με την ανάλυση των δεδομένων μέσα από ορθολογική σκέψη λαμβάνοντας υπ όψιν όλα τα επιμέρους στοιχεία και καταλήγοντας στη σωστή επιλογή.

Αρχικά το άτομο με αυτή τη δεξιότητα μπορεί και αναγνωρίζει ξεκάθαρα ποιο είναι το πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί και μαζεύει πληροφορίες σχετικά με αυτό. Αναθεωρεί τους παράγοντες που έχουν προκαλέσει το πρόβλημα. Εάν είναι απαραίτητο πριν λάβει την απόφαση συζητάει με εξειδικευμένο προσωπικό ή με κάποιον έμπειρο γνώστη της τοπικής ιδιοσυγκρασίας. Στην περίπτωση των ποντοπόρων πλοίων η πιο συχνή περίπτωση που συναντούμε την ανάγκη συζήτησης με εξειδικευμένο προσωπικό είναι σε κάθε άφιξη πλοίου όπου είναι υποχρεωτική η επιβίβαση τοπικού πλοηγού. Ο πλοηγός εκτός από την συνδρομή του στην πλοήγηση του πλοίου αλλά και την επικοινωνία με τα τοπικά ρυμουλκά και καβοδέτες ανάλογα με την ανάγκη του πλοίου, ένας ακόμη πολύ σημαντικός ρόλος που πρέπει να τελεί είναι η πλήρης πληροφόρηση του πλοιάρχου αλλά και όλων των μελών της ομάδας της γέφυρας για οποιεσδήποτε ιδιαιτερότητες που αφορούν τον λιμένα ή αλλαγές τελευταίας στιγμής που μπορεί να επηρεάσουν την επιχείρηση της άφιξης/αναχώρησης. Η ανάγκη της ομάδας της γέφυρας για ανατροφοδότηση πληροφοριών από τον πιλότο πριν τη λήψη αποφάσεων για την άφιξη και αναχώρηση του πλοίου έχει γίνει αντιληπτή από τον IMO όπου έχει κατοχυρωθεί μέσα από τη SOLAS (Chapter 23/V) και την STCW (1978, as amended) ως υποχρέωση του τοπικού πιλότου/πλοηγού.

Επιπρόσθετα ο άνθρωπος με τη δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων αφού συλλέξει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες μπορεί και παραθέτει μια σειρά από πιθανές λύσεις προς συζήτηση ενδεχομένως με την ομάδα του ενθαρρύνοντας και την υπόλοιπη ομάδα να κάνει το ίδιο. Αξιολογεί τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε προτεινόμενης λύσης και επιλέγει την ορθότερη μέσα σε σωστό χρονικό πλαίσιο θέτοντας ορθά χρονοδιαγράμματα για την τέλεση της απόφασης. Κατά τη διάρκεια εκτέλεσης της απόφασης που λήφθηκε ελέγχεται εάν ακολουθείται το πλάνο καθώς πρέπει. Στο τέλος γίνεται ποιοτικός έλεγχος ως προς το αποτέλεσμα συγκριτικά με το αναμενόμενο αποτέλεσμα που είχε τεθεί ως στόχος.

Η δεξιότητα της **εστίασης στο αποτέλεσμα** αφορά στην πρωτοβουλία για λήψη συνειδητών αποφάσεων ώστε να ολοκληρωθεί μια δουλειά, επιδεικνύοντας ευελιξία και συναισθηματική επιμονή. Άτομα με αυτή τη δεξιότητα εντοπίζουν άμεσα ποιες ενέργειες χρειάζεται να γίνουν ώστε να ολοκληρωθεί μια εργασία, βρίσκοντας νέες ιδέες για τον καλύτερο δυνατό τρόπο που μπορεί να επιτευχτεί αλλά και λύσεις στα εμπόδια που αναδύονται. Δεν είναι πρόβλημα για αυτούς να καταβάλουν επιπλέον προσπάθεια αρκεί να καταφέρουν το στόχο τους, ιδίως σε κρίσιμες καταστάσεις. Οι προκλήσεις και τα ρίσκα είναι κάτι που δεν τους φοβίζουν και τα αναλαμβάνουν με υπευθυνότητα ακολουθώντας τις σωστές ενέργειες για προοπτική πιέζοντας τον εαυτό τους και τους άλλους ώστε να κατακτηθούν σταθμοί-ορόσημα προς τον στόχο. Για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν στη διαδικασία αυτή ανανεώνουν τις τακτικές ώστε να αυξηθεί η προσπάθεια και δεν διστάζουν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα κατά πρόσωπο. Υπάρχει αίσθηση του επείγοντος του να έρθει εις πέρας μια δουλειά και είναι σε διαρκή επαγρύπνηση για ευκαιρία να βοηθήσουν την ομάδα στην κατάκτηση αντικειμενικών στόχων.

Σχετικά με την ευελιξία των ατόμων με αυτή τη δεξιότητα θα πρέπει να αναφερθεί ότι ανταποκρίνονται θετικά στις αλλαγές και αγκαλιάζουν κάθε νέα ιδέα που μπορεί να βοηθήσει στην κατάκτηση των στόχων που έχουν τεθεί. Προσαρμόζονται στις αλλαγές που προκύπτουν αντιλαμβανόμενοι τις νέες ανάγκες, καταστάσεις και ευθύνες έτσι ώστε να υιοθετήσουν νέες προσεγγίσεις στους νέους στόχους εφαρμόζοντας καινούριες μεθόδους για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

Αναφορικά με την συναισθηματική ανθεκτικότητα διαπιστώνεται ότι όταν δεν επιτυγχάνεται ο στόχος ή όταν προκύπτει απρόβλεπτο κόλλημα που ανατρέπει τα σχέδια ανακάμπτουν εύκολα και επανέρχονται με νέες ιδέες και περισσότερη προσπάθεια εστιάζοντας στην αντιμετώπιση τους και βρίσκοντας εναλλακτικούς τρόπους να φτάσουν στον στόχο. Μπορούν να διαχειριστούν με ψυχραιμία μεγάλο φόρτο εργασίας και ανταγωνιστικές απαιτήσεις, καθώς και διακοπές και αποσπάσεις την ώρα της εργασίας τους παραμένοντας ήρεμοι και εστιασμένοι στο αποτέλεσμα.

Δυο ακόμη χαρακτηριστικά που ολοκληρώνουν το προφίλ αυτής της δεξιότητας είναι η υπευθυνότητα και η αξιοπιστία. Μπορούν με άνεση να διαχειριστούν τον χρόνο τους αλλά και να αξιοποιήσουν αποτελεσματικά τους πόρους που τους προσφέρονται, βάζοντας σωστές προτεραιότητες. Αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη για την ποιότητα και την τήρηση χρονικών ορίων και επιτυγχάνουν το αποτέλεσμα με ελάχιστη επίβλεψη. Εργάζονται ακολουθώντας τις πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζει ο οργανισμός/εταιρία και ακολουθούν πιστά τις οδηγίες που τους δίνονται. Παραμένουν συγκεντρωμένοι στην αποστολή τους διατηρώντας τα εργασιακά και παραγωγικά πρότυπα, τις χρονικές προθεσμίες και τα πλάνα/προγράμματα. Αποδέχονται τα προσωπικά τους λάθη και αναλαμβάνουν την ευθύνη όταν χρειάζεται.

Τέλος η δεξιότητα της **ηγεσίας και των διαχειριστικών ικανοτήτων** είναι μια από τις σημαντικότερες δεξιότητες που συναντούμε σχεδόν σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα. Άτομα με ηγετικές δεξιότητες καταφέρνουν να εμπνεύσουν τους γύρω τους παρακινώντας τους να εργαστούν με το μέγιστο των ικανοτήτων τους . Για να επιτευχτεί το παραπάνω λειτουργούν οι παρακάτω διαχειριστικές ικανότητες.

Αρχικά ορίζεται ο στόχος. Αυτό επικοινωνείται με την ομάδα διευκρινίζοντας ξεκάθαρα ποιες είναι οι προσδοκίες (για να γίνει αυτό προϋποθέτει ότι έχει κατακτηθεί η επικοινωνιακή δεξιότητα που προαναφέρθηκε). Έχει αναγνωριστεί το ευρύτερο πλάνο και έχουν προβλεφθεί και εξασφαλιστεί οι ανάγκες που θα προκύψουν. Διαμορφώνεται ένα πλάνο εργασίας το οποίο μοιράζεται και ανατίθεται σε κομμάτια στα μέλη της ομάδας ανάλογα με τις δυνατότητες και ικανότητες του καθ' ενός μεταλαμπαδεύοντας τους την οπτική και τους στόχους που έχουν τεθεί επιδεικνύοντας γνώση και σύνεση.

Στη συνέχεια βοηθά τον κάθε ένα ξεχωριστά ώστε να βελτιώσει τα αδύναμα σημεία του και να αποκτήσει την δυνατότητα να εργάζεται με λιγότερη ανάγκη επίβλεψης, να αναπτύξει νέες δεξιότητες και να αυτοβελτιωθεί καθώς επίσης μέσα από το αίσθημα εμπιστοσύνης κάθε μέλος της ομάδας αισθάνεται άνετα να εκφράσει

κάποιο έλλειμμα γνώσης και να ζητήσει τη βοήθεια του. Δημιουργεί και διατηρεί με την ομάδα του ένα πλαίσιο ανοιχτής επικοινωνίας και ανταλλαγής πληροφοριών αλλά και σχέσεις αλληλοσεβασμού και συνεργασίας μέσα από την αναγνώριση που δίνει και το ενδιαφέρον του για την ευημερία και την ευεργασία της ομάδας. Καλλιεργεί το αίσθημα της ομαδικότητας δίνοντας έμφαση στο αποτέλεσμα μέσα από την συνεργασία, αλλά και της ατομικότητας δίνοντας την ελευθερία στα μέλη της ομάδας να αμφισβητούν τα πλάνα προτείνοντας μια ενδεχόμενη εναλλακτική λύση ή εκφράζοντας κάποια αμφιβολία.

Ορίζει τα πρότυπα εργασίας μέσα από τη δίκη του στάση επιδεικνύοντας υψηλή ηθική απέναντι στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας. Συμμορφώνεται απόλυτα με την πολιτική της εταιρίας και γίνεται παρεμβατικός όταν αυτό δεν τηρείται από τους υπολοίπους. Συνηθίζει να αμφισβητεί τις προοπτικές με σκοπό να βελτιώσει την απόδοση της ομάδας.

Ένας ακόμη τρόπος με τον οποίο βελτιώνει την απόδοση είναι η χρησιμοποίηση των κατάλληλων μέσων αλλά και προειδοποιήσεων όταν διεξάγεται μια εργασία η οποία δεν είναι μέσα στην ρουτίνα και απαιτεί παραπάνω προσοχή από όλους. Στη ναυτιλία υπάρχει το εργαλείο της αξιολόγησης κινδύνων (risk assessment) μέσα από το οποίο μειώνεται η πιθανότητα έκθεσης σε ενδεχόμενο κίνδυνο για κάθε επικίνδυνη εργασία. Αυτό γίνεται μέσα από την αξιολόγηση της εργασίας που πρόκειται να λάβει μέρος, τον εντοπισμό ενδεχόμενου κινδύνου και την αποφυγή του μέσα από κάποιο προληπτικό μέτρο. Σύμφωνα με την μελέτη των Majid Mousavi, Iran Ghazi, Behrooz Omarae, (Risk assessment in maritime industry, 2017) υπάρχουν διάφορα μοντέλα αξιολόγησης κινδύνου, το κλειδί της επιτυχίας είναι ανάλογα με την περίπτωση να επιλεγεί το καταλληλότερο ή συνδυασμός αυτών. Η φιλοσοφία του risk assessment μπήκε στη ναυτιλία μετά το ατύχημα του Piper Alpha το 1988 όταν η πλατφόρμα εξερράγη με αποτέλεσμα να χαθούν 167 ζωές.



Εικόνα 6. Πλατφόρμα Piper Alpha (Πηγή: <https://karasgriggs.com/maritime-lawyers/>)

Πλέον είναι υποχρεωτικό με τον IMO να έχει εκδώσει και τις ανάλογες οδηγίες (MSC-MEPC.2/Circ.12/Rev.2.). Έτσι οι ναυτιλιακές εταιρίες έχουν ενσωματώσει την αξιολόγηση κινδύνου στις διαδικασίες που περιλαμβάνονται στην πολιτική της. Όμως η αξιολόγηση κινδύνου δεν είναι κάτι που πρέπει να γίνεται μόνο πριν από κάθε εργασία εκτός ρουτίνας με την συμπλήρωση των ανάλογων αποδεικτικών εντύπων. Στο περιβάλλον του πλοίου με την υψηλή επικινδυνότητα η αξιολόγηση κινδύνου πρέπει να γίνεται διαρκώς και στις καθημερινές απλές πράξεις (π.χ. περπάτημα στη βρεγμένη λαμαρίνα του καταστρώματος μετά από βροχή). Είναι δηλαδή ένας τρόπος ζωής που εκπαιδεύεται εμπειρικά κάθε ναυτικός να υιοθετεί διότι όπως προαναφέραμε για τον ναυτικό ο χώρος εργασίας και ο χώρος διαμονής είναι ο ίδιος-το καράβι.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό των ηγετικών προσωπικοτήτων είναι η οργανωτικότητα και ο προγραμματισμός. Δημιουργούν εφικτά πλάνα διατμημένα με στάσεις ορόσημα, ποιοτικές προδιαγραφές και χρονοδιαγράμματα και αναθέτει στην ομάδα τις ανάλογες αποστολές (λαμβάνοντας υπ όψιν τους τα προσόντα του καθ ενός). Ενθαρρύνουν την ομάδα και παρακολουθούν την πρόοδο των εργασιών, σε περιπτώσεις που αντιλαμβάνονται ότι κάποιο από τα μέλη της ομάδας δυσκολεύεται είναι εκεί για να το βοηθήσουν να επιτύχει το καλύτερο αποτέλεσμα και να

αποφευχθεί η εργασιακή υπερφόρτωση. Στην περίπτωση που το πλάνο δεν εξελίσσεται όπως είχαν προβλέψει, αλλάζουν πορεία πλάνου για την βελτίωση τους.

5. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

5.1 ΝΑΥΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΛΗΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

5.1.1 DOLE AMERICA

Το 1999 και παρ ότι είχαν περάσει 6 χρόνια από την έγκριση του ψηφίσματος του IMO σχετικά με τον ISM και το σύστημα διαχείρισης των ναυτιλιακών συμβαίνει ένα ακόμη ναυτικό δυστύχημα στο πλοίο Dole America συγκρουόμενο με τον φάρο Nab Tower. Το πλοίο Dole America είχε στην πρύμνη του Λιβεριανή σημαία και προσέγγιζε από ανατολικά το Solent.

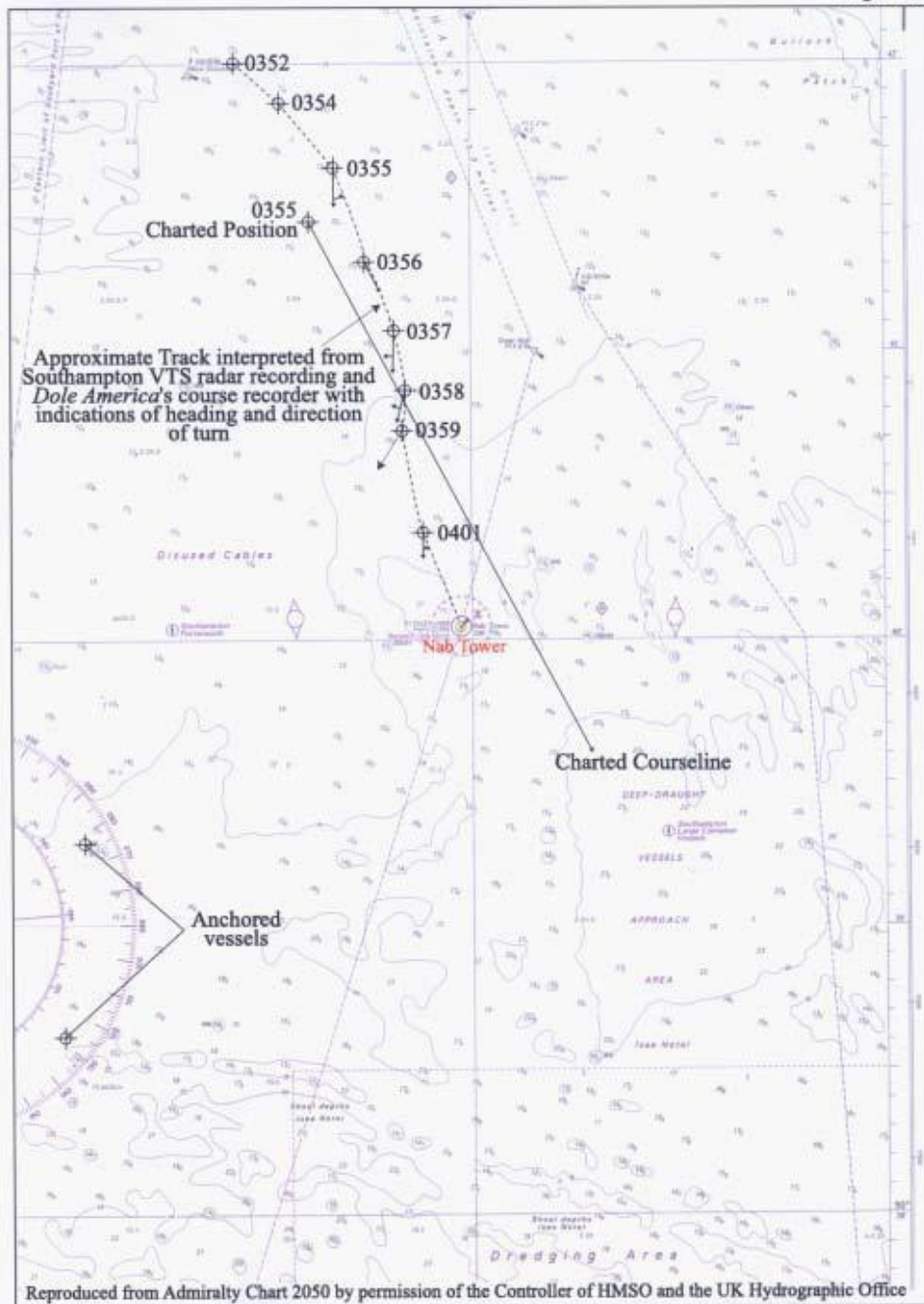
Η αναφορά αναγνωρίζει ότι το ατύχημα προκλήθηκε από την απόφαση του πλοίαρχου για μανούβρα η οποία δεν αμφισβητήθηκε από κανέναν αξιωματικό στη γέφυρα ούτε προηγήθηκε κάποιο risk assessment από κάποιον. Ο πλοίαρχος αποφάσισε να αλλάξει πορεία προς τα δεξιά για να αποφύγει ένα πλοίο που αντίπλεε και να αφήσει τον πύργο στα ανατολικά του, σε αντίθεση με το αρχικό πλάνο ταξιδιού που υποδείκνυε ότι ο πύργος έπρεπε να μείνει δυτικά της πορείας του πλοίου. Η αναφορά του UK Government γραφεί <<η έλλειψη επίγνωσης της κατάστασης και πιθανότατα η κόπωση και το άγχος μπορεί να επηρέασαν αρνητικά την αντίληψη και τις ικανότητες λήψης αποφάσεων>>. Όπως σε πολλά ατυχήματα υπήρξε μια αλυσίδα σφαλμάτων που οδήγησε στο αποτέλεσμα. Η αναφορά επισημαίνει ότι η αλλαγή από το αρχικό πλάνο δεν συζητήθηκε μεταξύ του πλοίαρχου και του αξιωματικού βάρδιας, η απόφαση ήταν μονομερής. Επιπλέον η αναφορά γράφει πως <<ο πλοίαρχος και ο ανθυποπλοίαρχος απέτυχαν να δουλέψουν αποτελεσματικά σαν ομάδα, πιθανώς λόγω της διαφορετικής τους εθνικότητας και

κοινωνικού υπόβαθρου, και του αυτοκρατορικού τρόπου διοίκησης>> . Ο ανθυποπλοίαρχος ήταν Φιλιπινέζος και ο πλοίαρχος ήταν Νορβηγός.

Στο παραπάνω ατύχημα εντοπίζουμε :

- Έλλειψη επικοινωνιακών δεξιοτήτων μεταξύ του πλοίαρχου και του ανθυποπλοίαρχου
- Έλλειψη της δεξιότητας επίγνωσης της κατάστασης από τον πλοίαρχο σχετικά με τα ρηγά ύδατα που οδηγούσε το πλοίο όταν αποφάσισε να αλλάξει πορεία προς τα δεξιά
- Λανθασμένη λήψη απόφασης
- Έλλειψη ομαδικότητας
- Έλλειψη πολυπολιτισμικής αποδοχής και ομόνοιας στο εργασιακό περιβάλλον
- Έλλειψη ηγετικών και διοικητικών δεξιοτήτων.

Figure 2



Εικόνα 7. Χαρτογραφημένη πορεία του Dole America (Πηγή: Marine Accident Investigation Branch (MAIB), 2000)

5.1.2 BOW MARINER

Τον Φεβρουάριο του 2004 το Bow Mariner χημικό δεξαμενόπλοιο ελληνόκτητης ναυτιλιακής εταιρίας βυθίστηκε ανοιχτά της Virginia αφού έπιασε φωτιά και εξερράγη καθώς το πλήρωμα εκτελούσε καθαρισμό δεξαμενών. Τρία μέλη του πληρώματος έχασαν τη ζωή τους και 18 αγνοούμενοι , με μεγάλη διαρροή φορτίου και καυσίμων στη θάλασσα.

Το USCG αναφέρει ότι << στην απώλεια αυτή συνέβαλε η αποτυχία του φορέα εκμετάλλευσης, της Ceres Hellenic Enterprises Ltd., και οι ανώτεροι αξιωματικοί του BOW MARINER, να εφαρμόσουν σωστά την ασφάλεια, την ποιότητα και την προστασία του περιβάλλοντος της εταιρείας και του πλοίου του συστήματος διαχείρισης (SQEM)>>.

Αυτή η αναφορά είναι συμπερασματική λαμβάνοντας υπ όψιν τις γραπτές οδηγίες της εταιρίας για τις δικαιοδοσίες του πλοιάρχου απέναντι στο πλήρωμα. Το FOMP(Fleet Operational Procedure Manual) όριζε ως εξής:

<<Ο πλοίαρχος έχει πλήρη εξουσία σε όλα τα πρόσωπα (προσωπικό και επιβάτες) επί του σκάφους. Η εξουσία του πλοιάρχου δεν αμφισβητείται και πρέπει να υποστηρίζεται και να διατηρείται από το προσωπικό του σκάφους. Οι εντολές πρέπει να εκτελούνται και να υπακούονται όπως λέγονται, κατά γράμμα και πνεύμα. Η άρνηση αυτή αποτελεί λόγο για άμεση πειθαρχική δίωξη, συμπεριλαμβανομένης της πιθανής καταγγελίας της απασχόλησης >>>(σελ. 42).

Μια τέτοια δικαιοδοσία συναντάται σχεδόν σε όλα τα πλοία και αυτό γίνεται για να υπάρχει μια τάξη και υπακοή σε σοβαρά θέματα ασφάλειας ανθρώπων και πλοίου. Όταν όμως αυτό ξεπερνά τα όρια και παρεισφρεί στην καθημερινότητα δεν εξυπηρετεί την καλή λειτουργία του πλοίου. Όπως στην περίπτωση του Bow Mariner όπου οι υψηλά ιστάμενοι του πλοίου (Έλληνες) είχαν συγκεντρώσει όλες τις αρμοδιότητες στα χέρια τους, αποτρέποντας την υπόλοιπη ομάδα (Φιλιπινέζων) από τη λήψη πρωτοβουλιών και ευθυνών. Ο υποπλοίαρχος δεν προσπάθησε να εκπαιδεύσει τους υπόλοιπους αξιωματικούς για κανένα καθήκον με αποτέλεσμα να

μην έχουν τις τεχνικές γνώσεις ώστε να αμφισβητήσουν κάποια λανθασμένη ενέργεια του. Η αναφορά ενός μέλους πληρώματος έγραφε << οι εντολές των Ελλήνων ήταν "σαν λόγια του Θεού". Αυτή η έλλειψη τεχνικών γνώσεων και ο φόβος των ανώτερων αξιωματικών εξηγεί γιατί το πλήρωμα δεν αμφισβήτησε την ανασφαλή εντολή του πλοιάρχου να ανοίξει όλες τις άδειες δεξαμενές. Είτε δεν γνώριζαν για τον κίνδυνο είτε δεν είχαν τη διάθεση να αμφισβητήσουν την εντολή του πλοιάρχου.>> .

Η έλλειψη ειδικών δεξιοτήτων από την νοοτροπία που είχε υιοθετήσει το πλοίο φαίνεται ξεκάθαρα και από την αντίδραση τους στην έκρηξη. Την ώρα της κατάστασης κινδύνου δεν χρησιμοποιήθηκε η επίσημη γλώσσα επικοινωνίας (αγγλική) ανάμεσα σε Πλοίαρχο και Αρχιμηχανικό ενώ όλο το πλήρωμα ήταν συγκεντρωμένο και περίμενε για οδηγίες οι οποίες δεν δόθηκαν ποτέ. Όταν αποφασίστηκε η εγκατάλειψη πλοίου ένας από τους ανθυποπλοιάρχους ρώτησε αν εστάλη το σήμα εγκατάλειψης πλοίου άλλα αγνοήθηκε από τον πλοίαρχο. Η έκθεση έρευνας της USCG αναφέρει τα εξής :

<< Οι αξιωματούχοι της Ceres υπερασπίστηκαν τις ενέργειες του καπετάνιου Κάβουρα και την αντίδραση του πληρώματος μετά την έκρηξη, επικαλούμενοι το συναισθηματικό τραύμα που προκλήθηκε από τις εκρήξεις, τη φωτιά. Ωστόσο, ένα τέτοιο τραύμα είναι αναμενόμενο και είναι ακριβώς ο λόγος που τα πληρώματα πρέπει να εκπαιδεύονται διεξοδικά και να ασκούνται συχνά - έτσι ώστε να αντιδρούν ενστικτωδώς σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, όπως ακριβώς έχουν εκπαιδευτεί. Το "τραύμα εξήγηση" είναι επίσης ύποπτη, δεδομένου ότι πολύ λιγότερο έμπειρα μέλη του πληρώματος έλεγχαν τα συναισθήματά τους και αντέδρασαν επαγγελματικά. Ο καπετάνιος Κάβουρας εγκατέλειψε το πλοίο χωρίς να στείλει σήμα κινδύνου ή να πραγματοποιήσει συγκέντρωση, και άφησε πίσω του μέλη του πληρώματος που γνώριζε ότι ήταν ζωντανά. Η συμπεριφορά αυτή αντανακλά την αποτυχία του να διεξάγει τακτικές, ρεαλιστικές ασκήσεις για την αποτροπή μιας τέτοιας αντίδρασης >> (United States Coast Guard (USCG), 2005 σελ. 43).

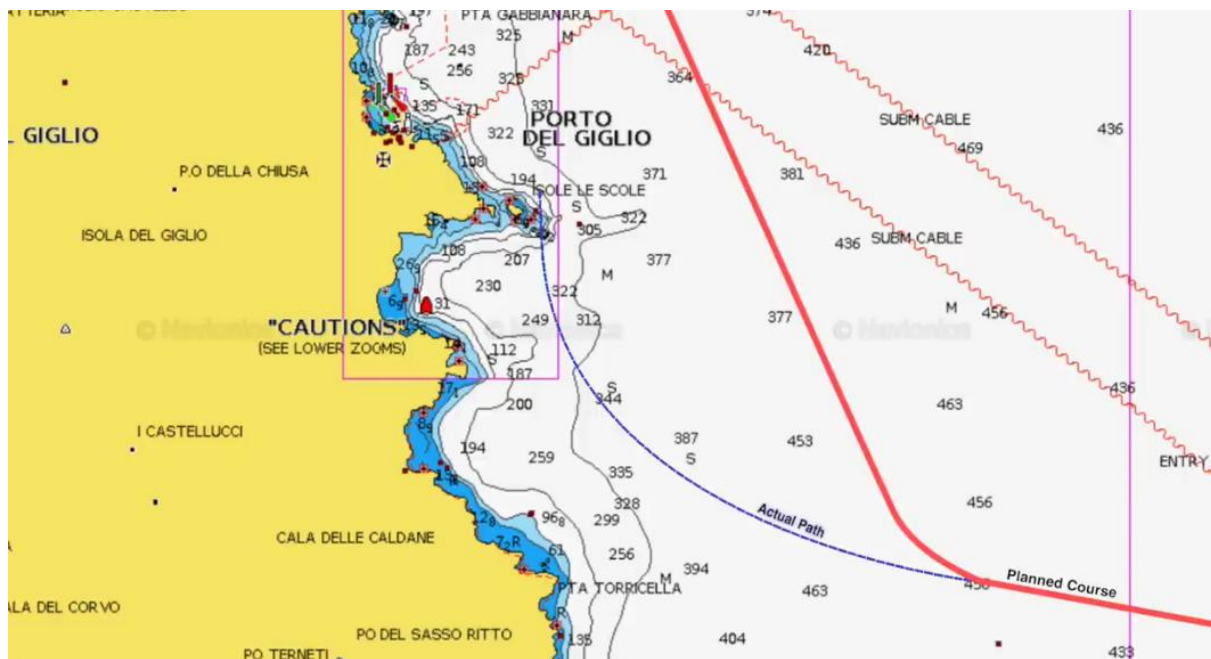
Συμπερασματικά μπορούμε να καταλάβουμε ότι το πλοίο Bow Meriner είχε μεγάλες ελλείψεις σε μαλακές δεξιότητες όπως:

- Ομαδικότητα
- Επικοινωνία
- Επίγνωση της κατάστασης
- Ηγεσία και διαχείριση
- Πολυπολιτισμικότητα και ομόνοια στο εργασιακό περιβάλλον

5.1.3 COSTA CONCORDIA

Το Costa Concordia ήταν μόλις 6 χρονών όταν το 2012 προσέκρουσε στον βράχο ‘Scole Rock’ του νησιού Giglio της Ιταλίας. Ο πλοίαρχος Fransesco Schettino έδωσε εντολή στους αξιωματικούς της γέφυρας να κατευθυνθούν εκτός της χαρτογραφημένης πορείας πλησιέστερα στο νησί Giglio. Αυτό ήταν κάτι που συνήθιζαν να κάνουν τα πλοία έτσι ώστε να ‘χαιρετίσουν’ το νησί.

Πλησιάζοντας στο νησί ο πλοίαρχος εισήρθε στη γέφυρα του πλοίου και ανέλαβε την πλοήγηση. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι στην γέφυρα πλοίου εισήρθε παρέα με κάποια επιβάτη κάτι που απαγορεύεται από τον SMS της εταιρίας για λόγους όπως απόσπαση προσοχής και ασφάλειας. Από λάθος επικοινωνία μεταξύ πλοίαρχου και τιμονιέρη το πλοίο έστριψε με πολύ μεγαλύτερο κύκλο στροφής κάνοντας το να βρεθεί πολύ πλησιέστερα στο νησί -659 μέτρα- απ όσο υπολόγισε (Εικόνα 8 μπλε πορεία). Αποτέλεσμα της πρόσκρουσης στον βράχο ‘Scole Rock’ ήταν το σκίσιμο στα ύφαλα του πλοίου και η βύθιση του.



Εικόνα 8. Πορεία Costa Concordia (Πηγή: documentary ‘The Story of Costa Concordia)

Ενώ ο Πλοίαρχος και οι αξιωματικοί είχαν ήδη στα χέρια τους στοιχεία που έδειχναν ότι η βύθιση του πλοίου είναι αναπόφευκτη (επέκταση της πλημύρας σε πολλά διαμερίσματα στεγανοποίησης, απώλεια ευστάθειας πλοίου, υπερβολική κλίση πλοίου) δεν επιδίωξαν καμία επικοινωνία με κάποιο σταθμό διάσωσης και ανακοίνωναν στους επιβάτες ότι όλα είναι υπό έλεγχο. Το σήμα εγκατάλειψης πλοίου δόθηκε πολύ καθυστερημένα με αποτέλεσμα οι σωσίβιες λέμβοι που βρίσκονταν στη μια πλευρά του πλοίου να είναι αδύνατον να καθελκυσθούν αφού το πλοίο είχε πάρει πλέον τεράστια κλίση. Το μεγαλύτερο λάθος του πλοιάρχου ήταν η εγκατάλειψη του πλοίου ενώ υπήρχαν ακόμη εκατοντάδες άνθρωποι που προσπαθούσαν να σωθούν.

Η έκθεση έρευνας αναφέρει ότι, παρά το γεγονός ότι συνέβαλαν πολλοί παράγοντες στην έκβαση των πραγμάτων, η έλλειψη ηγεσίας του πλοιάρχου ήταν ένας από τις πιο κρίσιμες αιτίες.

Το ακόλουθο κείμενο παρατίθεται αυτολεξεί από την έκθεση:

“Οι φάσεις πλοήγησης πριν από την πρόσκρουση πρέπει να θεωρηθούν ως κρίσιμη πτυχή,

επειδή σχετίζονται με τα αίτια που προκάλεσαν το ατύχημα. Ειδικότερα, η εστίαση στη συμπεριφορά του πλοίαρχου και στην απόφασή του να πραγματοποιήσει το επικίνδυνο πέρασμα σε ρηγά νερά (σελίδα 5).

Μετά το ατύχημα, το οποίο προκλήθηκε από τον πλοίαρχο σε συνδυασμό με το παρόν προσωπικό των αξιωματικών του μαζί του στη γέφυρα, η έλλειψη συντονισμού στην κατάσταση έκτακτης ανάγκης - λόγω μη εφαρμογής των σχετικών διαδικασιών του SMS και η μη τήρησης αυτών ως καλύτερης κατευθυντήριας γραμμής για την αντιμετώπιση του σοβαρού συμβάντος - είχε ως αποτέλεσμα τον κύριο και κρίσιμο αποτυχημένο παράγοντα για τη διαχείριση. Ο πλοίαρχος μαζί με ορισμένους από τους αξιωματικούς καταστρώματος του προσωπικού, καθώς και ο Διευθυντής του ξενοδοχείου, απέτυχαν να διαδραματίσουν το ρόλο τους, καθορίζοντας μια θεμελιώδη επιρροή για την επίτευξη της προαναφερθείσας αποτυχίας. Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι ο DPA προειδοποιούνταν συνεχώς για τη σοβαρή εξέλιξη του σεναρίου (εν τω μεταξύ, ο πλοίαρχος βρισκόταν στη γέφυρα, και μάλιστα ο διάλογός τους άρχισε στις 21 57 58 και τελείωσε στις 23 14 34), ποτέ δεν σκέφτηκε (όπως δήλωσε κατά τη διάρκεια δύο συνεντεύξεων με τον εισαγγελέα) να επιταχύνει μέσω του πλοίαρχου την εγκατάλειψη του πλοίου. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει έμμεσο παράγοντα, ακόμη και αν ο πλοίαρχος ελαχιστοποιούσε (μέχρι τις 22.27) τις πληροφορίες σχετικά με τη σοβαρότητα της κατάστασης προς τον DPA. Στην πραγματικότητα, το τελευταίο πρόσωπο θα έπρεπε να είχε επιταχύνει τον πλοίαρχο, τουλάχιστον όσον αφορά τη δική του ηθική υποχρέωση (σελίδα 8).

Τα παραπάνω αποδεικνύουν πως η έλλειψη ηγετικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων, ανεπάρκεια επίγνωσης της κατάστασης και λανθασμένες λήψεις αποφάσεων μπορούν να οδηγήσουν μια κρίσιμη κατάσταση σε ένα τεράστιο δυστύχημα με την απώλεια 32 ανθρώπινων ζωών και ενός πλοίου 450 εκατομμυρίων ευρώ.

5.2 ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Οι δεξιότητες που προαναφέρθηκαν αφορούν όλους τους ναυτικούς. Η διαφορά είναι ότι ανάλογα με τη θέση τους στο πλοίο απαιτούνται σε διαφορετικό βαθμό. Οι απαιτήσεις αυξάνονται όσο ανεβαίνει κανείς ιεραρχικά. Σύμφωνα με την Intertanko και τον OCIMF ο συσχετισμός ανάμεσα στις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται και στον τρόπο με τον οποίο διαχειρίζονται οι ναυτικοί αυτές τις διαδικασίες θα πρέπει να είναι εναρμονισμένα στον SMS και οι ναυτικοί θα πρέπει να αξιολογούνται ως προς τις δεξιότητες τους στις 4 παρακάτω εργασιακές περιοχές:

- Ναυσιπλοΐα (Navigation)
- Ελλιμενισμός (Mooring)
- Διαχείριση φορτίου (Cargo operation)
- Μηχανική (Engineering)

Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει είτε στη θάλασσα είτε στη στεριά μέσα από προσομοιωτές δίνοντας τη δυνατότητα να προσομοιωθούν διαφορετικές καταστάσεις και να αξιολογηθούν με μεγαλύτερη ακρίβεια.

Εν συνεχεία προτείνεται εκπαίδευση ανάλογα με τις ελλείψεις που θα εντοπιστούν μέσα από την αξιολόγηση. Η εκπαίδευση θα πρέπει να γίνεται ανάλογα με τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες που θα παρουσιαστούν. Είναι γεγονός ότι οι ναυτιλιακές εταιρίες έχουν ενσωματώσει στην αξιολόγηση των ναυτικών πολλές ειδικές δεξιότητες, όμως στην ναυτική εκπαίδευση των νέων για την απόκτηση του διπλώματος δεν δίνεται μεγάλη βάση σε αυτές τις πτυχές του επαγγέλματος. Αποτέλεσμα είναι να θεωρείται ότι κάθε κάτοχος διπλώματος STCW είναι κατάλληλος για τη θέση και μπορεί να αναλάβει τις αρμοδιότητες που θα του αναλογούσαν. Συνεπώς η επιμόρφωση σχετικά με σημαντικές δεξιότητες όπως ηγεσία, επικοινωνία, επιρροή κ.α. γίνεται σε κάποιες περιπτώσεις σε δεύτερο χρόνο από τις ναυτιλιακές εταιρίες, σε άλλες περιπτώσεις δεν γίνεται ποτέ εφ' όσον δεν

απαιτείται από κάποιο κανονισμό ούτε είναι προϋπόθεση για την εργασία στη θάλασσα.

Το ναυτιλιακό θαύμα που πραγματοποιείται παγκοσμίως είναι ένας συνδυασμός από ενέργειες πολλών διαφορετικών ανθρώπων. Αυτό περιλαμβάνει προσωπικό από το υψηλότερο στο χαμηλότερο πόστο, ανθρώπους στα πλοία, στα ναυτιλιακά γραφεία, στα λιμάνια. Όσο και να αυξάνεται η μηχανολογική πρόοδος, πάντα ο άνθρωπος είναι αυτός που θα εμπλακεί για να κάνει τα πράγματα να λειτουργούν ομαλά και να αποκαταστήσει την κατάσταση στις απρόσμενες καταστάσεις. Για το λόγο αυτό ο OCIMF έχει ορίσει 4 διαφορετικά εργαλεία αξιολόγησης ανάλογα με το θέση εργασίας:

- Tanker Management Self-Assessment (TMSA)
- Offshore Vessel Management and Self-Assessment (OVMSA)
- Marine Terminal Management and Self-Assessment (MTMSA)
- Ship-to-Ship Service Provider Management and Self-Assessment

Με αυτά τα εργαλεία κάθε ναυτιλιακή επιχείρηση μπορεί να πραγματοποιήσει έναν εσωτερικό έλεγχο-αξιολόγηση έτσι ώστε να μπορεί να συγκρίνει το επίπεδο στο οποίο βρίσκεται σε σχέση με τις καλύτερες πρακτικές της διεθνούς βιομηχανίας. Για να αξιολογήσουν τις δικές τους διαδικασίες διαχείρισης ασφάλειας, οι ναυτικοί και οι χειρίστες τερματικών σταθμών μπορούν να δημιουργήσουν και να εφαρμόσουν τα απαραίτητα ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης μέσω αυτών των προγραμμάτων.

Κάθε MSA (Management Self Assessment) αποτελείται από μια σειρά κεφαλαίων που αφορούν διαφορετικά στοιχεία. Αυτά τα στοιχεία εξετάζονται μέσα από μια σειρά ερωτήσεων χωρισμένες σε στάδια που τα αφορούν. Αυτά τα στάδια υποδεικνύουν το επίπεδο διαχείρισης στο οποίο λειτουργεί ο οργανισμός, δηλαδή όσο υψηλότερο είναι το στάδιο τόσο υψηλότερο είναι το πρότυπο. Σε κάθε στάδιο, η εταιρεία διαχείρισης (διαχειριστής πλοίου ή τερματικού σταθμού) απαντά σε βασικές ερωτήσεις δεικτών απόδοσης για να υποδείξει το επίπεδο της διαχειριστικής της απόδοσης, το οποίο στη συνέχεια αξιολογείται με βάση τις προτεινόμενες βέλτιστες

πρακτικές. Αυτή η αξιολόγηση επιτρέπει στη συνέχεια στην εταιρεία διαχείρισης να ορίσει ένα επίπεδο απόδοσης για κάθε στοιχείο.

Τα επίπεδα που επιτυγχάνονται για κάθε στάδιο υπολογίζονται στη συνέχεια σε όλο το έγγραφο για να επιτευχθεί μια συνολική επίτευξη σταδίου για το MSA. Τα MSA έχουν σχεδιαστεί για να χρησιμοποιούνται από εταιρείες διαχείρισης ως εργαλείο συνεχούς βελτίωσης για να βοηθήσουν στην αύξηση των συνολικών επιπέδων διαχείρισης τους με την πάροδο του χρόνου. Οι ερωτήσεις στα MSA εκτίθενται σε τέσσερα στάδια και πλαισιώνονται ώστε να απαιτούν απαντήσεις «Ναι» ή «Όχι» με την επιλογή προσθήκης σχολίων, εάν χρειάζεται. Συνίσταται η επανάληψη της αυτοαξιολόγησης κάθε 12 μήνες.

Μια ακόμη πηγή επιμόρφωσης στις ειδικές δεξιότητες που αφορούν στη ναυτιλία είναι το πρόγραμμα HELM (Human Element Leadership and Management) του πανεπιστημίου Warsash Maritime School το οποίο είναι κολέγιο του Solent University στο Southampton της Αγγλίας. Η εκπαίδευση σε μη τεχνικές γνώσεις απευθύνεται κυρίως σε πλοίαρχους και αρχιπλοίαρχους, μηχανικούς και αρχιμηχανικούς ώστε να τους οπλίσει με ηγετικές και διαχειριστικές δεξιότητες, καθώς επίσης και συμπεριφορές σύμφωνα με τα πρότυπα στάνταρ εργασίας, επικοινωνιακές δεξιότητες, ομαδικές και βελτιστοποίησης της απόδοσης της ομάδας. Η εκπαίδευση πληροί τις απαιτήσεις της STCW (Regulations II and III of the International Convention on Standards of Training) και στοχεύει στην ελαχιστοποίηση του κινδύνου σε εργοδότες και εργαζόμενους.

Ανάλογο περιεχόμενο στην εκπαίδευση εντοπίζουμε να εντάσσεται σε διάφορα εκπαιδευτικά κέντρα παγκοσμίως όμως είναι ακόμη σε πρώιμο στάδιο. Όπως αναφέραμε παραπάνω ο IMO αναγνωρίζει την σημασία των ειδικών δεξιοτήτων στη ναυτιλία, όμως η ανάπτυξη αυτών στους ναυτικούς επαφίεται στη διαχείριση εκπαιδευτικών συστημάτων του κάθε κράτους μέλους. Συνεπώς κάθε κράτος μέλος του IMO θα πρέπει να αναθεωρεί και να εκσυγχρονίζει το εκπαιδευτικό υλικό ανάλογα με τις απαιτήσεις της εποχής.

Επιπλέον ο οδηγός Human Element έχει συμπεριληφθεί στο νέο εξαετές στρατηγικό σχέδιο του οργανισμού του IMO 2018-2023 (resolution A.1110(30)) που όπως δηλώνει *‘προβλέπει ότι το ανθρώπινο στοιχείο θα ληφθεί υπόψη στην αναθεώρηση , ανάπτυξη και εφαρμογή νέων και υφιστάμενων απαιτήσεων, συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και των ανθρώπινων ικανοτήτων, περιορισμών και αναγκών· και ότι ο IMO, σε όλες τις πτυχές του έργου του, θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες και την ευημερία των ναυτικών.’*

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Οι ειδικές δεξιότητες καλλιεργούνται στους ανθρώπους μέσα από την εμπειρία και την καθοδήγηση. Τα σύντομα σεμινάρια εκπαίδευσης πάνω στις ειδικές δεξιότητες δεν μπορούν να *‘αλλάξουν’* τη συμπεριφορά των ανθρώπων, παρά μόνο να τους δώσουν να καταλάβουν τη σημαντικότητα των ειδικών δεξιοτήτων. Η αλλαγή στη συμπεριφορά έρχεται μέσα από χρόνια τριβή και προσπάθεια έως ότου γίνει τρόπος ζωής. Για το λόγο αυτό οι ναυτικοί θα πρέπει να εισάγονται στον κόσμο των μαλακών δεξιοτήτων από πολύ νωρίς στην καριέρα τους και εν συνεχεία να τους δίνεται καθοδήγηση και εργαλεία για την εξέλιξη τους, έτσι ώστε η υιοθέτηση των ειδικών δεξιοτήτων να γίνει κτήμα τους πιο εύκολα και γρήγορα.

Όπως όλες οι γνώσεις και δεξιότητες πρέπει να ανανεώνονται στην καριέρα ενός ναυτικού, αλλά και επειδή η ανάπτυξη αυτών επηρεάζεται από τις προσωπικές εμπειρίες που βιώνει ο κάθε ένας, σεμινάρια επαναληπτικής επιμόρφωσης θα βοηθούσαν στην προσαρμογή των προσωπικών τους εμπειριών στο σωστό πλαίσιο δεξιοτήτων. Επίσης θα πρέπει να μαθαίνουν να προσαρμόζουν τις ανάλογες δεξιότητες τους σύμφωνα με το περιβάλλον στο οποίο βρίσκονται, κάτι που αλλάζει πολύ συχνά στα πλοία. Μια ουσιαστική συνεργασία, επικοινωνία και έλεγχος μεταξύ των θεσμικών οργάνων και της ναυτιλιακής βιομηχανίας είναι αναγκαία για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ναυτικών μέσα από μια προσέγγιση συνεχούς μάθησης. Λόγω του ότι οι δεξιότητες αναπτύσσονται μέσα από την πραγματική

εμπειρία και καθοδήγηση επί το έργο , η συνεργασία καθίσταται ακόμη πιο αναγκαία.

Κάτω από συνθήκες διαρκούς ανάπτυξης στη ναυτιλία και περιόδους με έλλειψη προσωπικού δυναμικού στη θάλασσα οι απαιτήσεις δεξιοτήτων πολλές φορές έρχονται ως δευτερεύον παράγοντας, και οι προαγωγές έρχονται πολύ γρήγορα για τους ναυτικούς. Ο ρόλος των ειδικών δεξιοτήτων θα πρέπει να αναγνωριστεί επαρκώς όχι μόνο από τους διεθνείς φορείς αλλά και από τις ναυτιλιακές εταιρίες.

Ο IMO δηλώνει ότι “the safety and security of life at sea, protection of the marine environment and over the world’s trade depends on the professionalism and competence of seafarers” (IMO, 2014e, paragraph. 1). Έχει προσαρμόσει τα ψηφίσματα του ως προς τον ανθρώπινο παράγοντα και τις δραστηριότητες που αυτός εκτελεί είτε μέσα στο πλοίο ως ναυτικός είτε ως διαχειριστικός παράγοντας από τη στεριά. Έχει καταλάβει ότι ο ανθρώπινος παράγοντας είναι ένα περίπλοκο ζήτημα που χρήζει ειδικής μεταχείρισης και εκπαίδευσης ανάλογα με την περίπτωση. Στη τελευταία αναθεώρηση της STCW έγιναν πολλές διαβουλεύσεις από όλα τα μέλη του IMO. Όμως ενώ δόθηκε έμφαση στις ειδικές δεξιότητες των ναυτικών, οι ορισμοί και τα κριτήρια δεξιοτήτων είναι αρκετά ευρείς, πράγμα που επιτρέπει στους διάφορους φορείς να σχηματίζουν προσωπικές απόψεις για το ίδιο θέμα αποκλειόμενες μεταξύ τους. Αυτό οδηγεί σε ασάφεια στις ερμηνείες και έλλειψη συνέπειας καθώς και υπερβολική ευελιξία με αποτέλεσμα η STCW να μην επιτύχει το στόχο της. Δεν γίνεται διάκριση μεταξύ των δεξιοτήτων και των επιπέδων που έχουν αυτές, ούτε διαφοροποιούνται οι δεξιότητες ανάλογα με τις αρμοδιότητες που κατέχει ο κάθε ένας στη διοικητική πυραμίδα (Devitt and Halford,2010).

Ανακαλώντας το ποσοστό των ατυχημάτων που προκαλούνται από ανθρώπινο λάθος (90%) μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η διαφορά ενός επιτυχημένου ταξιδιού και ενός αποτυχημένου έγκειται στην ικανότητα λήψης σωστών αποφάσεων και ενεργειών από το πλήρωμα ώστε να παραμένουν ασφαλείς και να βγαίνουν αλώβητοι ταξιδεύοντας στην απρόβλεπτη φύση της θάλασσας.

Η εποχή έχει αλλάξει μέσα από τους αυτοματισμούς και τα μηχανήματα και οι ναυτικοί αποκτούν περισσότερο τεχνολογικό υπόβαθρο καθώς η ναυτοσύνη (όσον αφορά το πεδίο της λέξης που σχετίζεται με τα μέσα εξοπλισμού του πλοίου και τον χειρισμό τους) χάνει την αίγλη της. Μια νέα εποχή φαίνεται να γεννιέται όπου οι ειδικές δεξιότητες και η ανταπόκριση και αντιμετώπιση αδόμητων και απροόπτων καταστάσεων φαίνεται να διαφοροποιεί τα πληρώματα χαμηλής και υψηλής απόδοσης. Σε σύγκριση του ανθρώπου και των μηχανών ο άνθρωπος φαίνεται να υπερτερεί έναντι των μηχανών χάρη στο μοναδικό χαρακτηριστικό του να “διαβάζει” τις καταστάσεις και να ανταποκρίνεται αναλόγως, ακόμη και σε απρόοπτες συνθήκες όπως αυτές που πολύ συχνά παρουσιάζονται στη θάλασσα. Αντιθέτως οι μηχανές μπορούν να ανταποκριθούν μόνο σε προσχεδιασμένες καταστάσεις, όταν συμβαίνει κάτι εκτός προγραμματισμού τότε δεν μπορούν να αναπροσαρμοστούν και να χειριστούν την κατάσταση. Ο David j. Deming (2015) σε σχετική μελέτη του δηλώνει ότι *‘ οι δεξιότητες και τα καθήκοντα που δεν μπορούν να αντικατασταθούν από την αυτοματοποίηση γενικά συμπληρώνονται από αυτήν και η κοινωνική αλληλεπίδραση έχει-τουλάχιστον μέχρι στιγμής- αποδειχθεί δύσκολο να αυτοματοποιηθεί’*.

Ο άνθρωπος φαίνεται ότι είναι στο κέντρο της ναυτιλιακής επιχείρησης από τότε που πραγματοποιούνται θαλάσσια ταξίδια στην ιστορία. Είναι αυτός που λαμβάνει άπλες καθημερινές αποφάσεις για την αξιολόγηση της κατάστασης του πλοίου μέχρι τις πιο πολύπλοκες που αφορούν τη διεθνή νομοθεσία του IMO για την ασφάλεια ανθρώπου-πλοίου-φορτίου στη θάλασσα. Συνεπώς είναι σημαντικό οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις να εστιάζουν όλο και περισσότερο στις ειδικές δεξιότητες οι οποίες πηγάζουν από τις ενέργειες των ανθρώπων . Η πραγμάτωση ταξιδιών με ασφάλεια, χωρίς δυστυχή περιστατικά περιλαμβάνει τόσο ειδικές δεξιότητες όσο και τεχνικές. Μέχρι τώρα ο κλάδος της ναυτιλίας είχε στραφεί στις τεχνικές γνώσεις που προϋποθέτουν την απόκτηση διπλώματος STCW. Από το 2010 όμως η σύμβαση η ίδια αναφέρεται σε κάποιες ειδικές δεξιότητες όπως ηγετικές και διοικητές, επικοινωνία, λήψης αποφάσεων και ομαδικότητα.

Η ναυτιλιακή κοινότητα και ο κόσμος συνεχίζει να αντιμετωπίζει μεγάλες προκλήσεις σχετικά με την ασφάλεια στις μεταφορές- ιδίως στη μεταφορά επικίνδυνων περιβαλλοντολογικά φορτίων. Στον οδηγό του IMO Human element αναφέρεται ότι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που αφορά τη συμμόρφωση των ναυτικών με τις διεθνείς διατάξεις είναι οι συνθήκες που τον περιβάλλουν, όπως οι ώρες εργασίας και ανάπαυσης, η ασφάλεια, η εκπαίδευση, η τροφή και η διεθνής αποδοχή γενικών αρχών ως πλαίσιο για τον καθορισμό επάνδρωσης των πλοίων, χρησιμοποιώντας παράλληλα διοικήσεις που θα ενίσχυαν ουσιαστικά την ασφάλεια στα πλοία. Στον οδηγό αναφέρεται επίσης ότι η άποψη του ναυτικού θα πρέπει να γίνεται αποδέκτη στον χώρο εργασίας του.

Μετά από κάθε ατύχημα θα πρέπει να διερευνάται ο ανθρωπινός παράγοντας και η αλυσίδα σφαλμάτων που οδήγησε στο δυστυχές αποτέλεσμα έτσι ώστε να γίνεται τροφή για μάθηση προς αποφυγή επανάληψης του ίδιου περιστατικού. Για την αποφυγή και διακοπή της αλυσίδας των ανθρώπινων σφαλμάτων ο οργανισμός συνιστά τον διπλό έλεγχο των ενεργειών που λαμβάνονται.

Ο Rajesh Bajraee στο <<What is the key to successful ship management>> γράφει ότι είναι πολύ δύσκολο σε μια βιομηχανία πολλών ετών να αλλάξεις κάποιες σταθερές αξίες. Όντως η ναυτιλιακή βιομηχανία μετρά εκατοντάδες χρόνια εξέλιξης και εμπεριέχει κάποιες σταθερές αξίες (όπως η αυτοκρατορική εξουσία του πλοιάρχου που αναφέρθηκε ή η απομακρυσμένη σχέση μεταξύ διαφορετικών εργασιακών τμημάτων ή διαφορετικών εθνικοτήτων) οι οποίες είναι πολύ δύσκολο να αλλάξουν. Αν όμως δεν εξελιχτεί παράλληλα με τις νέες αξίες του κόσμου θα μείνει όπως οι παλιές αυτοκρατορίες με τη χαμένη δόξα, μένοντας πίσω στις αδυσώπητες εξελίξεις του κόσμου. Η αναζήτηση για ποιοτική μεταφορά εμπορευμάτων δια θαλάσσης γίνεται όλο και μεγαλύτερη απαίτηση από τους ναυλωτές. Η υπερπήδηση κάποιων εμποδίων εφησύχησης είναι ίσως το πιο δύσκολο μέρος για την ανάπτυξη των ειδικών δεξιοτήτων έτσι ώστε να αυξηθεί η ασφάλεια στις θαλάσσιες μεταφορές.

Η ικανότητα διατήρησης της απόδοσης εντός ορίων ασφαλείας είναι ίσως ο ορισμός της αντοχής ενός πληρώματος. Είναι μια συνάρτηση πολλών αλληλεπιδρώντων και πολύπλοκων μεταβλητών, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπινων δεξιοτήτων, πολιτικές διαχείρισης, επαγγελματικές δεξιότητες, πολιτισμικοί παράγοντες και εμπειρία. Η ενδυνάμωση και διαμόρφωση αυτών των ικανοτήτων είναι το κλειδί της περεταίρω μείωσης των ανθρώπινων τραυματισμών, ατυχημάτων και περιβαλλοντολογικών καταστροφών που προκαλούνται στα πλοία.

Εάν αναφερόταν κάποιος στα χαρακτηριστικά που προϋποθέτει να πληροί ένας ναυτικός πριν από μερικές δεκαετίες θα αποτελούσε ίσως παράδοξο φαινόμενο, αφού η εικόνα του ναυτικού τότε σκιαγράφιζε σκληρούς άντρες, ακούραστους και πολλές φορές οριακά νόμιμους. Αντιθέτως σήμερα βλέπουμε ότι η κατάσταση έχει αρχίσει να αλλάζει άρδην. Όμως το περιβάλλον στο οποίο ζουν οι ναυτικοί παραμένει πολύ διαφορετικό από ένα 'στεριανό' περιβάλλον αφού οι εργαζόμενοι ναυτικοί διαμένουν με ανθρώπους πολύ διαφορετικούς από τους ίδιους λόγω διαφορετικής εθνικότητας, θρησκείας και κουλτούρας απόλυτα εξαρτημένοι ο ένας από τον άλλον. Δεν υπάρχει η δυνατότητα να φύγουν ακόμη και σε περίπτωση κινδύνου ή πανικού και εργάζονται σε αντίξοες συνθήκες για πολλές ώρες κοινωνικά απομονωμένοι. Όλοι αυτοί οι παράγοντες μπορεί να οδηγήσουν σε κοινωνική απομόνωση και στρες για τον ναυτικό οδηγώντας τον σε ανθρώπινα λάθη που συντελούν σε μεγάλα ατυχήματα στα πλοία. Η ενδυνάμωση των ειδικών δεξιοτήτων όπως η επικοινωνία, η ομαδικότητα, η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα και οι υπόλοιπες προαναφερθείσες μπορούν να γίνουν τα όπλα για κάθε ναυτικό ώστε να μπορεί να επιβιώνει μακριά από τους ανθρώπους του μέσα στις δύσκολες συνθήκες του πλοίου και να φέρνει εις πέρας το εμπορικό θαύμα με επιτυχία και ασφάλεια.

7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

- Αλεξοπουλου Α., Φουρναρακη Ν. (2020) , *Διεθνεις Κανονισμοι – Ναυτιλιακη Πολιτικη και Δικαιο της θάλασσας.*
- Anderson Phil (1998) *ISM code A practical guide to the legal and insurance implications. /Lloyd’s practical shipping Guides*
- Greenberg Jerrold, Baron A. Robert, (2013), *Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά.*
- ΙΜΟ,(χ.χ.) *International Safety Management Code and Guidelines on Implementation of the ISM Code.*

ΑΡΘΡΑ

- Andrei, D., Grech, M., Crous, R., Ho, J., McLroy, T., Griffin, M. & Neal, A. (2018) Assessing the determinants and consequences of safety culture in the maritime industry. A report based on the findings of research grant LP130100215
- Βαϊόπουλος, Α., & Κατσιλίδου, Ε. (2020). Οι οριζόντιες δεξιότητες ως εφόδιο για την αγορά εργασίας. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Barry Johnson, (2003). English in the Global Maritime Distress and Safety System
- ChristianEwerhart, Patrick W.Schmitz (2000). “Yes men”, integrity, and the optimal design of incentive contracts
- Devitt, K., Holford, S. (2010). The development of resource management and leadership behavioural markers for the Merchant Navy. In: Maritime Human Resources Solutions Conference, 28th - 30th September 2010, St John's, Newfoundland. Canada.
- Drylli, A., F., Chrysovergis, A., Kikidis, D., Zerva, K., Kontoangelos, K., Schizas, N., Stathaki, M., Bouboukas, T. & Kyrodimos, E. (2020). Could an e – learning system promote good health to seafarers on board? A survey on the Greek shipping industry. International Journal of Educational Research and Development, Vol. 2
- Gregory, D., Shanahan, P. (2010). The Human Element: A Guide to Human Behavior in The Shipping Industry. The Stationary Office (TSO).

- Grey, W. (2009). Safety and Security in Shipping Operations. BIMCO Bulletin 2009
- Hickethier, A., F. & Jia Shen, H. (2010). Developing Cost Effective STCW 2010 E – learning Courses through International Cooperation, A case Study. Paper presented at the 18th International Maritime Lecturers’ Association, Shanghai
- Intertanko, OCIMF (2018). Behavioural-Competency-Assessment-and-Verification
- Καραλής, Θ., Παπαγεωργίου, Η. (2012). Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση προγραμμάτων διά βίου εκπαίδευσης. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Λιντζέρης, Π. (2020). Έννοιες, υποκείμενες θεωρίες και κατηγοριοποιήσεις δεξιοτήτων: Προς μια συνθετική τυπολογία των δεξιοτήτων για την εργασία (διδακτορική διατριβή). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Lappalainen, J., Tapaninen, U. (2014). Maritime Personnel’s Safety Attitudes
- Liu, Z., Bao, J. (2010). The characteristic and influence of STCW 78/10 Amendments. China Maritime, no. 7
- Magnus Boström (2020). Mind the Gap! A quantitative comparison between ship-to-ship communication and intended communication protocol
- Majid Mousavi, Iran Ghazi, Behrooz Omarae, (2017). Risk assessment in maritime industry 2017
- Rajesh Bajpae,(χ.χ.). What is the key to successful ship management
- Sætrevik (2018). Power imbalance between supply vessels and offshore installations may impede the communication of safety issues
- Sun, X., Hu, Y. (2007). Reconsiderations of development of quality of maritime cadets based on investigation of shipping companies. Maritime Education and Research, no. 3
- Wang H., Liu Z., Wang X., Graham T., Wang J., (2021). An analysis of factors affecting the severity of marine accidents
- Yongxing, J., Ruan, W. (2010). Steering to Full Implementation of the 2010 STCW Amendments. Paper presented at the 18th International Maritime Lecturers’ Association, Shanghai
- Yusuke Mori, World Maritime University, (2014). An analysis of leadership education and training in maritime education and training institutions

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

- Wikipedia, MS Aallotar. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: https://en.wikipedia.org/wiki/MS_Aallotar (προσπελάστηκε 14/10/2022)
- IMO, Safety management and safety culture. Διαθέσιμο στον ιστότοπο : <https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/SafetyManagement-Default.aspx> (προσπελάστηκε 24/10/2022)
- David Jamieson, The Parliamentary Under-Secretary of State for Transport. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://hansard.parliament.uk/Commons/2003-01-14/debates/ce9b8d9b-8346-4ddf-a218-2a1e8b520238/BraerOilSpill> (προσπελάστηκε 14/10/2022)
- Marine accident investigation branch, 2015. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://www.gov.uk/maib-reports/collision-between-oil-tanker-british-trent-and-bulk-carrier-western-winner-near-akkaert-bank-belgium-resulting-in-a-fire-on-british-trent-with-loss-of-9-lives> (προσπελάστηκε 14/10/2022)
- International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN), Social interaction matters- dealing with demograpgics, 2021. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://www.seafarerswelfare.org/news/2021/social-interaction-matters-dealing-with-demographics> (προσπελάστηκε 10/12/2022)
- IMO, Formal safety assessment, Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://www.imo.org/en/OurWork/Safety/Pages/FormalSafetyAssessment.aspx> (προσπελάστηκε 20/12/2022)
- Wikipedia, Επικοινωνία. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%95%CF%80%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1> (προσπελάστηκε 20/12/2022)
- OCIMF, Management Self Assessment. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://www.ocimf.org/programmes/msa> (προσπελάστηκε 21/12/2022)
- IMO, Human Element Vision, Principles and goals for the organization, 2003. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: [https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/HumanElement/Documents/A947\(23\).pdf](https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/HumanElement/Documents/A947(23).pdf) (προσπελάστηκε 23/12/2022)

- UK government, accident investigation report 32/2000, 23/01/2015. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://www.gov.uk/maib-reports/contact-made-by-refrigerated-cargo-vessel-dole-america-with-the-nab-tower-in-the-eastern-approaches-to-the-solent-near-the-isle-of-wight-england> (προσπελάστηκε 28/12/2022)