

## XXIII – STOSUNKI MIĘDZYLUDZKIE NA STATKU A MANEWROWANIE

---

Przypomnijmy sobie podstawową definicję manewrowania – zespół czynności mających za zadanie doprowadzenie do określonych, celowych zachowań się statku dla osiągnięcia założonego celu przy wykorzystaniu dostępnych na statku urządzeń manewrowych, takich jak: układ napędowy, ster, kotwica i inne dodatkowe, w jakie wyposażony jest statek: stery strumieniowe, urządzenia wspomagające hamowanie, windy cumownicze, kabestany, liny itp. Proces manewrowania odbywa się na drodze wykonywania poleceń przez pojedyncze osoby na różnych, ściśle określonych stanowiskach w różnych działach statku jak i poza nim. **Czyli manewrowanie to czynności zespołu ludzi, w którym jeden – kapitan – ma głos decydujący, a inni realizują jak najlepiej, w/g swojej wiedzy i doświadczenia, zamysły i decyzje z mostka.**

Jak z powyższego wynika, manewrowanie, jako całość jest czynnością zespołową, w zależności od wielkości statku większej lub mniejszej ilości ludzi – zespołu, na którego czele stoi KAPITAN.

Do zespołu manewrowego, obok KAPITANA, możemy zaliczyć:

Oficerów nawigacyjnych

– dowodzenie podczas manewrów na dziobie

– dowodzenie podczas manewrów na rufie

– wspomaganie kapitana na mostku

Oficerów działu maszynowego

– dowodzenie zespołem w maszynie

– wykonywanie komend przekazywanych z mostka za pośrednictwem telegrafu maszynowego czy innego środka łączności

– obsługa i nadzór urządzeń maszynowych o ile sterowanie

maszyną odbywa się z mostka

Marynarze pokładowi

– uczestnictwo w manewrach na dziobie i rufie

– obsługa wind, kabestanów, lin i stoperów cumowniczych

– wykonywanie wszystkich poleceń wydawanych przez oficera nadzorującego manewry na dziobie lub rufie.

Motorzyści

– wspomaganie oficerów mechaników w obsłudze urządzeń maszynowych

– wykonywanie wszystkich poleceń oficera nadzorującego manewry w maszynie

Pilot

– wspomaganie swoimi radami kapitana na mostku

Załoga holownika lub holowników

– wykonywanie wszystkich poleceń związanych z manewrowaniem podawanych przez kapitana, najczęściej za pośrednictwem pilota.

Załoga łodzi cumowniczej

– wykonywanie wszystkich poleceń podanych z mostku statku obsługiwanego, najczęściej za pośrednictwem pilota lub oficerów na dziobie i rufie.

Zespół cumowniczy na nabrzeżu

– wykonywanie wszystkich poleceń podanych z mostku statku obsługiwanego, najczęściej za pośrednictwem oficerów na dziobie i rufie.

Jak widać z powyższego zestawienia o powodzeniu manewrów decyduje spory zespół ludzi, z których każdy, na swój sposób i w swoim wymiarze odpowiedzialności, ma wpływ na efekt końcowy wykonywanego zadania.

Oczywistym jest, że odgrywają tu niemałe znaczenie cechy osobowe każdego z członków zespołu: jego wiedza, praktyka, ale przede wszystkim umiejętność pracy w zespole. Każdy musi zdawać sobie sprawę z tego, że od niego też zależy powodzenie wykonywanych manewrów. Wzajemne zaufanie, pewność, że polecenie zostanie wykonane rzetelnie, dokładnie i profesjonalnie, wpływa na spokój wewnętrzny, tak Kapitana jak i każdego z pośredników wykonywanej komendy.

Manewry nie mogą być wykonywane nerwowo, chaotycznie, z poczuciem niepewności, bo rzadko, kiedy w takiej sytuacji się udają. Wiadomym jest, że za wszystko, co może się wydarzyć podczas manewrów w końcowym rezultacie odpowiada Kapitan i na nim ciąży odpowiedzialność za wszystko i wszystkich w zespole. Błąd jednej osoby w załodze obciąża zawsze kapitana, ale to wcale nie znaczy, że którykolwiek z członków zespołu nie ponosi żadnej odpowiedzialności.

Zbliżyliśmy się w ten sposób do istoty tego rozdziału – stosunków międzyludzkich. Powodzenie każdego zespołu, nie tylko na statku, zależy od emocjonalnej więzi między poszczególnymi

członkami grupy. Każdy dobrze wie, że zespół koszykówki czy innej dyscypliny sportowej, składający się z wielkich indywidualności, w złej atmosferze nie osiągnie sukcesu – najczęściej przegra. Załoga statku powinna być zespołem, który w ekstremalnych sytuacjach jest opanowany jedną myślą - zwycięstwo! Nie ma tu miejsca na animozje, złośliwości, lekceważenie innych czy rywalizację wewnętrzną.

Podstawowym twórcą dobrej, czy też złej atmosfery na statku, jest niewątpliwie Kapitan, ale nie tylko on. Właściwe zwracanie się do podwładnych, szacunek dla innych, bez względu na zajmowaną pozycję na statku, stosowny autorytet przełożonych u podwładnych zdobyty nie tylko profesjonalizmem, ale miłą i serdeczną atmosferą, daje duże szanse powodzenia w każdej akcji, tak i w manewrach statkiem.

Wcale nie rzadko spotykamy sytuację, gdzie oficer, lub marynarz wyraża głośno, w niewybredny sposób, niezbyt przychylnie komentarze, co do padających komend z mostka. Jest to naganne nie tylko od strony dobrego wychowania, ale i pod względem profesjonalnym.

Złe, naszym zdaniem, polecenia najczęściej wykonywane są niestaranie, nierzetelnie, nonszalancko. Ostentacyjne okazywanie braku zaufania do przełożonych nie rzadko kończyło się tragicznie. Słynne powiedzenie po wypadku: „a ja myślałem...”, jest spóźnione i podkreślające głupotę „myślącego”. Wykonywanie innych czynności, lub w inny sposób, niż polecane; gdyż wydaje nam się, że wiemy lepiej, bardzo komplikuje manewry. Staranne wcześniejsze przemyślenia manewrujących z mostka przestają być aktualne i wprowadzony zostaje chaos w kolejnych, wynikających z niespodziewanych zachowań statku, komendach.

Dzieje się tak często, kiedy mamy złe mniemanie o wszystkich innych poza sobą, kiedy wszyscy inni są „głupi” a jedynie my „mądrzy”. Musimy zdać sobie sprawę z tego, że każdy na statku zajmuje swoje stanowisko zgodnie z wykształceniem, posiadanymi certyfikatami i doświadczeniem morskim.

Szczególne znaczenie dla atmosfery na statku mają stosunki między oficerami pokładowymi a oficerami z maszyny. Stereotypy w tej dziedzinie mówią o „wiecznej wojnie”, a przecież tak w rzeczywistości nie jest, a przynajmniej być nie powinno.

W dzisiejszych czasach, gdzie załogi statków morskich liczą od 7 do 20 osób, jakkolwiek podział na statku jest nie tylko

nieuzasadniony, ale wręcz kryminogeny. W historii żeglugi miały miejsce morskie tragedie wynikające z wzajemnych animozji wśród członków załogi. Ktoś komuś nie pomógł, bo go nie lubił, ktoś nie zwrócił uwagi na niewłaściwość postępowania innego członka załogi w złośliwej nadziei, że podpadnie przełożonemu i „będzie wesoło”. W wielu wypadkach może wcale nie być wesoło, a wręcz smutno, tragicznie. Po tragicznych wydarzeniach znów usłyszymy; „ja nie chciałem...”, „ja nie wiedziałem, że to tak się potoczy...”, „ja myślałem...”.

Na statkach gdzie załogi są bardzo nieliczne, a dział maszynowy często sprowadza się do jednej lub dwóch osób (maszynownie bezwachtowe) rozdzielanie zespołu, jakim jest i powinna być załoga, to nonsens.

Często wiele zadań, tak na pokładzie jak i w maszynie wykonywanych jest wspólnie, szczególnie takie, gdzie zakres prac przekracza możliwości skromnej załogi maszynowej lub pokładowej (w maszynie 2 osoby, na pokładzie 2 osoby - np. ciągnięcie układów, odladzanie, manewry, inne ekstremalne sytuacje, w których zaangażowana musi być cała załoga).

Załoga musi być zespołem jednolitym o dużym wzajemnym zaufaniu i świadomości, że od każdego z nich zależy bezpieczeństwo drugiego członka załogi.

Stosunki międzyludzkie na statku najbardziej uwidaczniają się w mesie, gdzie z racji momentu i sytuacji spotykają się wszyscy, albo prawie wszyscy. Jeżeli w mesie jest wesoło, żartobliwie i miło, to dobrze. Gdy w mesie jest ponuro, cicho, i każdy szybko zjada posiłek i bez słowa wychodzi, to na pewno na statku dzieje się źle. Jeżeli ludzie nie mówią sobie „dzień dobry”, nie pozdrawiają się i odburkują coś pod nosem na zapytania, to sygnał dla Kapitana, że trzeba coś z tym zrobić.

Ta zła atmosfera na statku skutkuje pogorszeniem się wyników eksploatacyjnym statku – gorzej pracujemy, z niechęcią do życia, świata i przełożonych; skutkuje to nieudanymi manewrami, zwiększeniem zagrożenia wypadkowego, dużą nerwowością i niestabilnością psychiczną, osłabieniem odporności na trudne sytuacje i przedłużający się kontrakt.

Każdy, nie tylko Kapitan, który odgrywa w tej materii decydującą rolę, ma tu swoją działkę – dobra atmosfera na statku zależy od każdego z nas. Zdarza się, że na statku znajdzie się jakaś „czarna owca” – malkontent, leń i trudny z charakteru marynarz, czy

oficer. Mądry kapitan, który wyłuska taką „zgniłą śliwkę”, szybko powinien się jej pozbyć, pod pierwszym lepszym pretekstem zmustrować. Zmiana na lepsze, pod każdym względem, będzie natychmiast widoczna.

Wracając do manewrowania należy zdać też sobie sprawę z tego, że zespół manewrowy to nie tylko członkowie naszej załogi, którą znamy i wiem, na co możemy liczyć indywidualnie, ale też ludzie z, zewnątrz, którzy obsługują nasz statek. Musimy tutaj założyć z góry ich profesjonalizm i chęć do dobrej współpracy. Musimy okazać im zaufanie, jak i oni nam, ale bez zbytnej przesady – wszystko musi być pod naszą kontrolą.

Trudno tutaj, w krótkiej notacji na ten temat, podać jakiegokolwiek reguły postępowania, jakiegokolwiek rady, ale z jednego musimy sobie zdawać sprawę, że od atmosfery, od stosunków międzyludzkich na statku, często zależy nasze życie i powinniśmy o nie dbać, pielęgnować je, jak własne zdrowie – może zdarzyć się tak, że wyciągniemy z wody rękę z prośbą o pomoc do kogoś, kogo na statku nie lubiliśmy, komu robiliśmy na złość, komu nigdy nie pomogliśmy nawet wówczas, kiedy to dla nas było obowiązkiem. Statek to nasz drugi dom, załoga, to druga rodzina, w której atmosfera decyduje o jej trwałości.