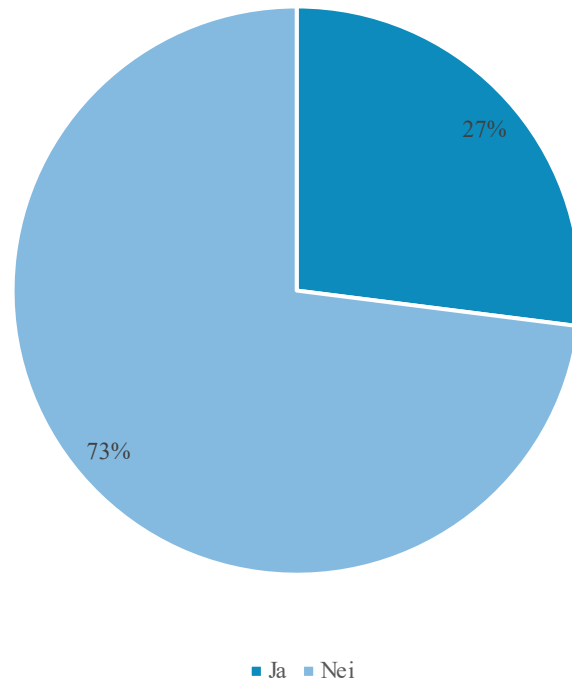


Hva gjør Sjøfartsdirektoratet?

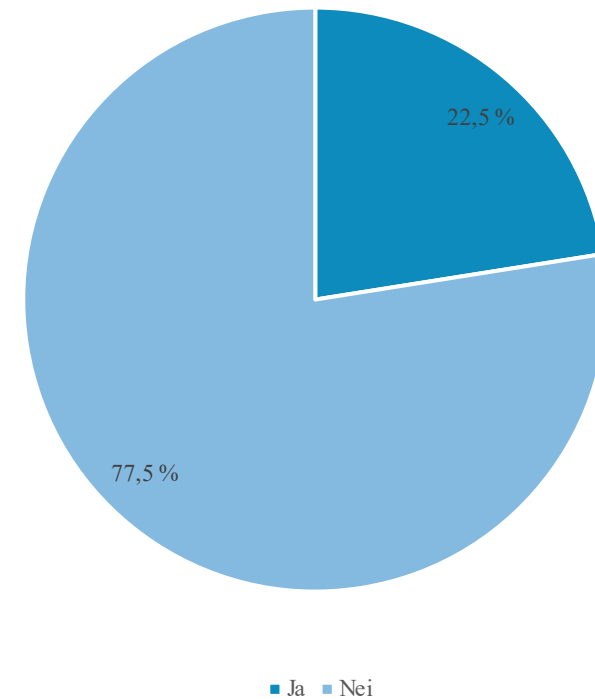
**Forebygging og håndtering av
Mobbing/trakassering, likestilling og mangfold**

Opplevd mobbing/trakassering siste 12 mnd - totalt

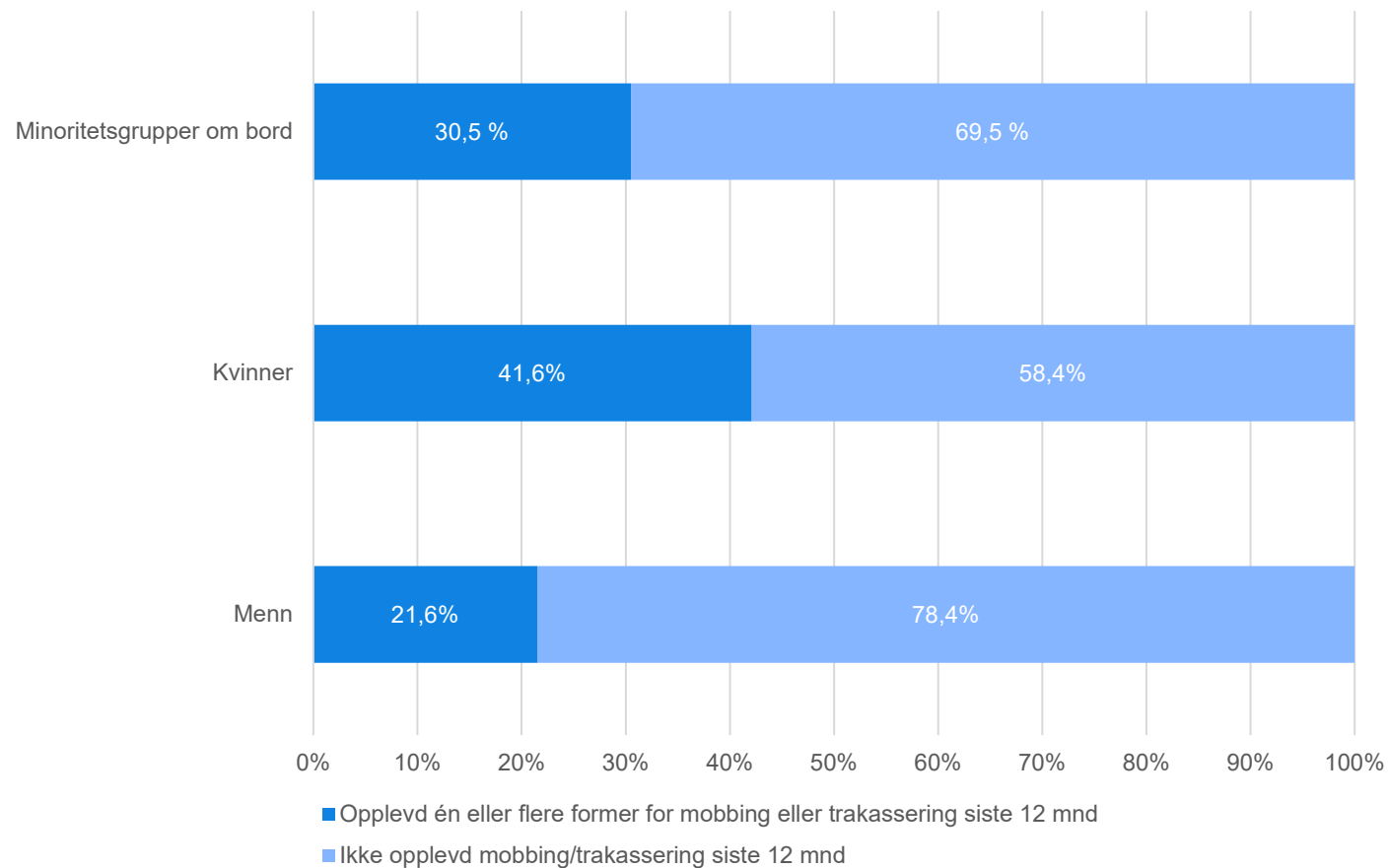
Mobbing/trakassering 2023



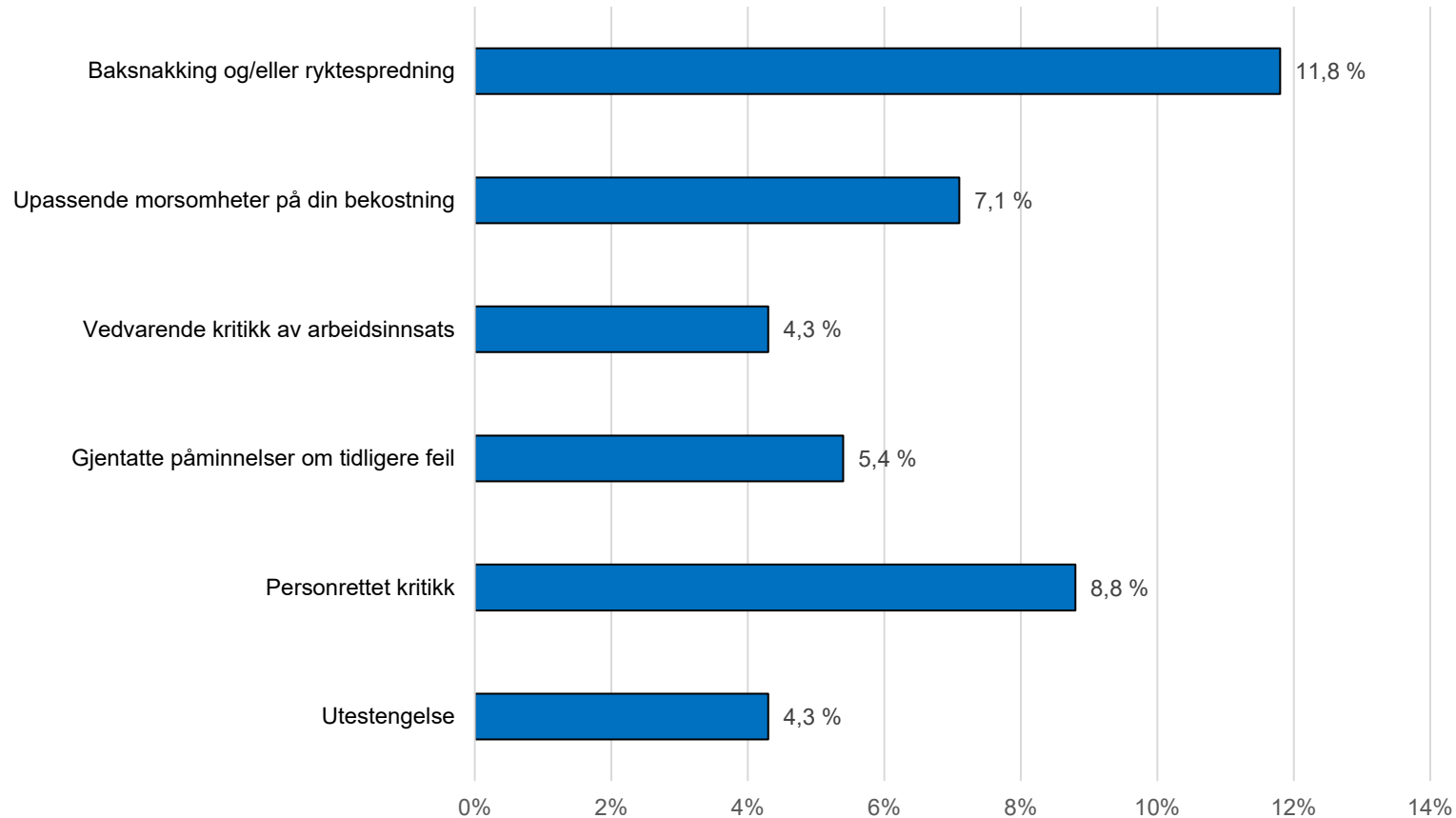
Mobbing/trakassering 2025



Mobbing/trakassering totalt



Mobbing/trakassering totalt 2025



Mobbing/trakassering totalt

Spørreundersøkelsen Maritim sikkerhet, Sdir:

Har du i løpet av de siste 12 mnd blitt plaget eller mobbet på jobb?

4,5 %

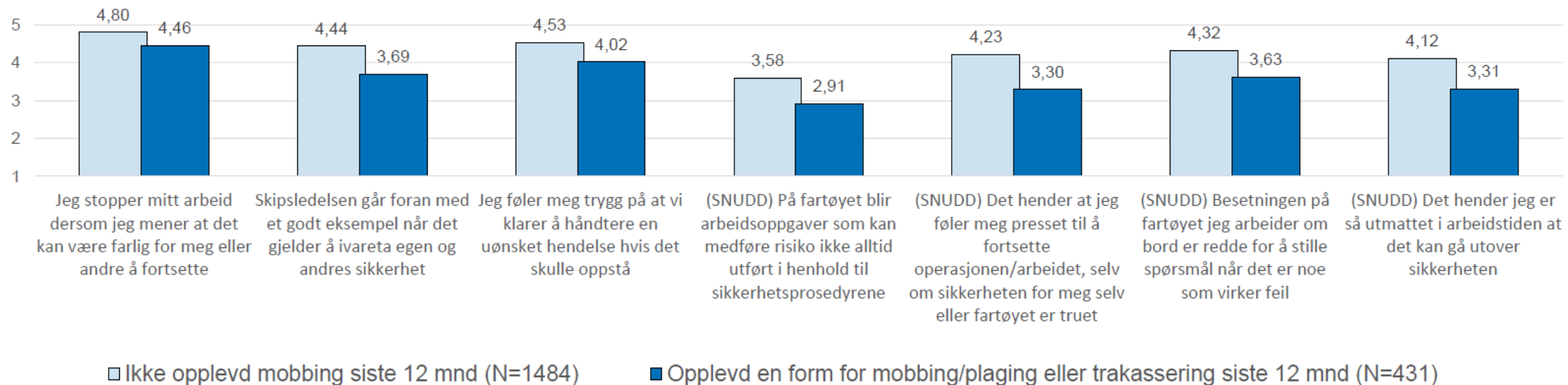
RNNP Havtil 2023
(6 mnd)

5,5 %

Spørreundersøkelsen Maritim sikkerhet,
Sdir. 2025 (12 mnd)

Viser dette at terskelen for at respondentene selv definerer det de har opplevd som mobbing som høyere?

Hva betyr mobbing egentlig for sikkerheten blant sjøfolk i Norge (N=1915)



Strategiplanen til Sdir:

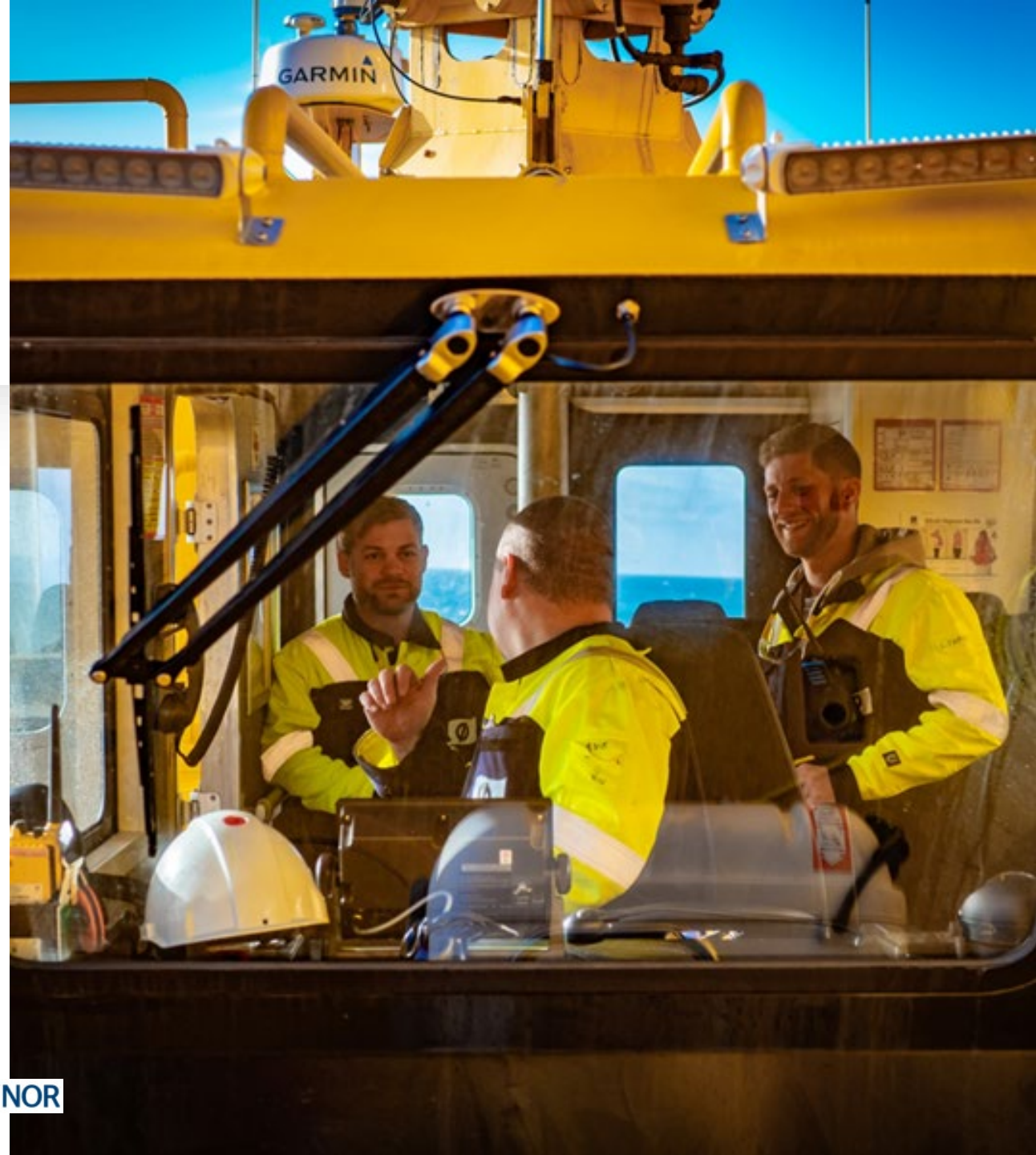
1. Ingen omkomne, hardt skadde
eller alvorlige hendelser i nærings- og
fritids flåten
i tråd med nullvisjonen



Strategiplanen til Sdir:

2. Sjøfolk skal ha en trygg og attraktiv arbeidsplass med gode arbeids- og levevilkår.

Vi skal være en pådriver for å fremme et inkluderende og sikkert arbeidsmiljø.



Vi erkjenner virkeligheten.

Og ønsker å ta eierskap til denne.

Fokusområde fra 2024 – sammen med store deler av næringen

Nullvisjonen - Styrke verneombudstjenesten

Spørreundersøkelsen – avdekke hvordan det står til i næringen.

Tilsyn – utvikle nye sjekklister

Likestillingsstrategi for maritim næring



BE A BUDDY

- NOT A BULLY

Slik kan du arbeide med forebygging av krenkende adferd slik som mobbing og trakassering



SEA HEALTH & WELFARE

Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd



Utarbeidet av organisasjonspsykolog Mads Schramm i samarbeid med SEA HEALTH & WELFARE

Verktøy og materiell som anbefales



En bra dag på jobb

[Gå til En bra dag på jobb](#)

Korte filmer viser spesifikke utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet, og gir innspill til hvordan virksomheten kan jobbe med disse.

I fellesskap kommer ansatte og ledelse frem til en konkret handlingsplan som vil hjelpe dem å få et bedre arbeidsmiljø som bidrar til lavere sykefravær, trafalt og bedre lønnsomhet.

Løvert av **STAMI**



Arbeidsmiljøhjelpen

[Gå til Arbeidsmiljøhjelpen](#)

Gruppearbeid der dere ...

- diskuterer eksempler på vanlige utfordringer i deres bransje
- får forslag til hvordan dere kan jobbe med dem
- får en handlingsplan med tiltak basert på deres behov

Løvert av **Arbeidstilsynet**



PSYKISK TRIVSEL PÅ DAGSORDENEN -
VÆRKTØJER TIL SKIBSLEDEREN
FROM DKK 110.00



SÅDAN FÅR DU ØJE PÅ DEPRESSION OG
SELVMORDSADFÆRD TIL SØS
FROM DKK 110.00



PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ PASSAGERFÆRGER
FROM DKK 62.00



DET GODE ARBEJDSLIV TIL SØS
FROM DKK 229.00



PERSONLIGE KRISER TIL SØS - SÅDAN KOMMER I
VIDERE.
FROM DKK 38.00



Forebygging av mobbing og trakassering - for et godt arbeidsmiljø



6 hovedpunkter

1. Kultur og omdømmebygging

- Vi ønsker å skape en attraktiv og ivaretagende kultur

2. Rekruttering

- Vi ønsker større mangfold, og går aktivt inn for å bidra til dette.

3. Håndtering av ugrei oppførsel

- Vi forstår at vi oppfatter ting ulikt. Vi ber om tilbakemelding og tør å si fra.

4. Onboarding av nyansatte og lærlinger

- Vi vil skape engasjement, motivasjon og lojalitet til bransjen.

5. Lederskap og lederutvikling

- Lederne er rollemodeller i arbeidet mot mobbing og trakassering.

6. Medarbeiderskap og medarbeiderutvikling

- Vi har alle ansvar for hverandre og bransjens omdømme gjennom egen oppførsel.



Rapport

Sikkerhet for alle

Tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen

Forfattere:

Stine S. Kilskar, Pål Brennhovd, Minela Košuta, Tanya Skjønhaug, Asbjørn L. Aalberg, Dorteia M.K. Vatn

Rapportnummer:

2024:01582 - Åpen

Oppdragsgivere:

Sjøfartsdirektoratet; Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse

Sikkerhet på sjøen

Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse



Brosjyren presenterer **praktiske råd og tiltak** for å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen.

Den **belyser sammenhenger mellom arbeidsmiljø og sikkerhet om bord**, og viser hvordan godt arbeidsmiljø kan bidra til økt sikkerhet om bord.



**drepte
og hardt
skadde**



Nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet



**drepte
og hardt
skadde**



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority



Slik kan ditt rederi bidra til nullvisjonen

Styrk verne- og miljøtjenesten om bord



Lær av hendelser – avdekk bakenforliggende årsaker



Sørg for erfaringsoverføring og del beste praksis



Tilrettelegg for psykologisk trygghet om bord



Verneombud

Innledningsvis i arbeidet med nullvisjonen retter Sjøfartsdirektoratet spesielt oppmerksomhet mot vernetjenesten.

Det vil arbeides for å spesielt styrke

- Anseelse av å være verneombud,
- Kompetansen til verneombudet
- nettverksbygging og erfaringsoverføring for vernetjenesten om bord, også på tvers av rederier.



Haugesund 1.-5. september 2025

Der maritim næring møtes!

Billettsalget starter mandag 2. juni

Nyheter



Fiskeri- og havminister Marianne Sivertsen Næss kommer til Maritim uke. Ministeren vil åpne Maritim uke mandag 1. september og delta på Haugesundkonferansen tirsdag 2. september.

Haugesundkonferansen
2025

Sjøsikkerhetkonferansen
2025



Verneombudskonferansen 2025

Tirs 2. sept. Kl. 10 - 17

Den første nasjonale
verneombudskonferansen for maritim
næring.

Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet

Tilpasset både mannskap, verneombud og skipsfører



Verneombudstjenesten

Mobbing og trakassering

Verneombudet avlastet meg med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø

Rederiet ønsker at vi skal ha en sterk og god verneombudstjeneste om bord

Rederiet tar tak i og besvarer saker som angår vernetjenesten

Rutinene og systemene omkring verneombudstjenesten fungerer godt

Verneombudstjenesten er integrert i skipets og rederiets kvalitetssikringsystem (ISM)

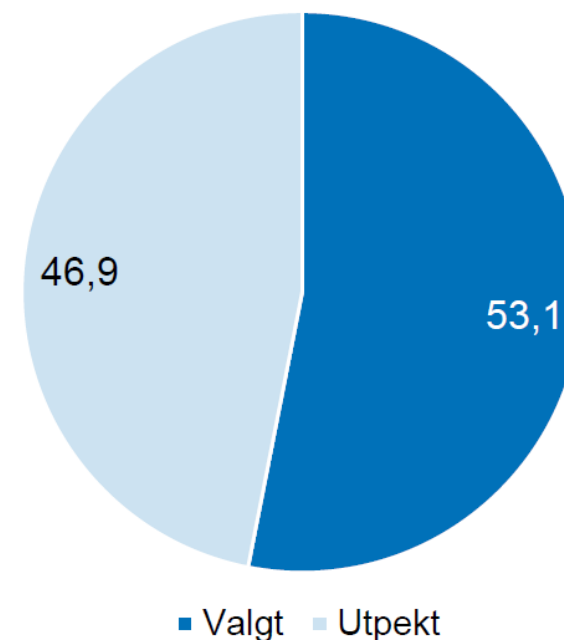
Opplæringen til verneombudene fungerer godt

Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet

Tilpasset både mannskap, verneombud og skipsfører



Ble du valgt eller utpekt som verneombud?



Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet

Oppsummert for å gjøre det mer attraktivt/aktuelt å være
verneombud:

Hva nevnes mest?



Støtte og
anerkjennelse



Tid og
tilrettelegging



Opplæring, kursing,
konferanser



Kompensasjon

Likestillingsstrategien for maritim næring i Norge

Har som mål å øke kvinneandelen i næringen og sikre et inkluderende og trygt arbeidsmiljø for alle, uavhengig av kjønn.

Strategien fokuserer på fire hovedområder:

1. Rekruttering og rollemodeller

- Øke rekrutteringen av kvinner til maritime utdanninger og yrker, blant annet gjennom informasjonskampanjer og dialog med utdanningsinstitusjoner

2. Inkluderende arbeidsmiljø

- Arbeid for å skape et arbeidsmiljø der alle føler seg velkomne og respektert, uavhengig av kjønn

3. Arbeidsliv fritt for trakassering

- Nulltoleranse for trakassering og mobbing, inkludert seksuell trakassering

4. Tilpasset arbeidsplass

- Tilrettelegging av arbeidsplasser og utstyr for å møte ulike behov og forbedre likestillingen.



Tiltak og initiativ

Samarbeidserklæringen

- Er den «underskrevne avtalen» for å materialisere arbeidet med likestillingsstrategien for maritim næring i Norge.
- Mellom regjeringen/myndighetene og maritim næring (inkludert fagforeninger, rederier og interesseorganisasjoner) for å jobbe systematisk med likestilling.
- Forplikter partene til å jobbe for 1.) bedre rekruttering for kvinner, 2.) et tryggere og mer inkluderende arbeidsliv og 3.) tiltak mot mobbing og trakassering. Samarbeidserklæringen er viktig for å sikre en næring som er attraktiv for alle, uavhengig av kjønn.
- Likestilling, mangfold og inkludering er en forutsetning for en bærekraftig skipsfart og vi i direktoratet må gå frem som gode rollemodeller nasjonalt og internasjonalt for dette arbeidet.
- Sjøfartsdirektoratet leverer blant annet inn data fra spørreundersøkelsen som indikatorer for utvikling (sammen med mange andre indikatorer)



Ytterligere tiltak og initiativ

Endringer i regelverk:

- Sjøfartsdirektoratet har gjort endringer i forskrifter for å innføre kjønnsnøytrale benevnelser, som et ledd i å fremme inkludering.



Ytterligere tiltak og initiativ

Internasjonalt samarbeid:

- Norge deltar aktivt i internasjonale fora som IMO for å fremme likestilling i maritim næring.

Helt konkret bidrar Sjøfartsdirektoratet aktivt i implementeringen av SASH i IMO

Modell kurs 1.21 som skal valideres på HTW12.

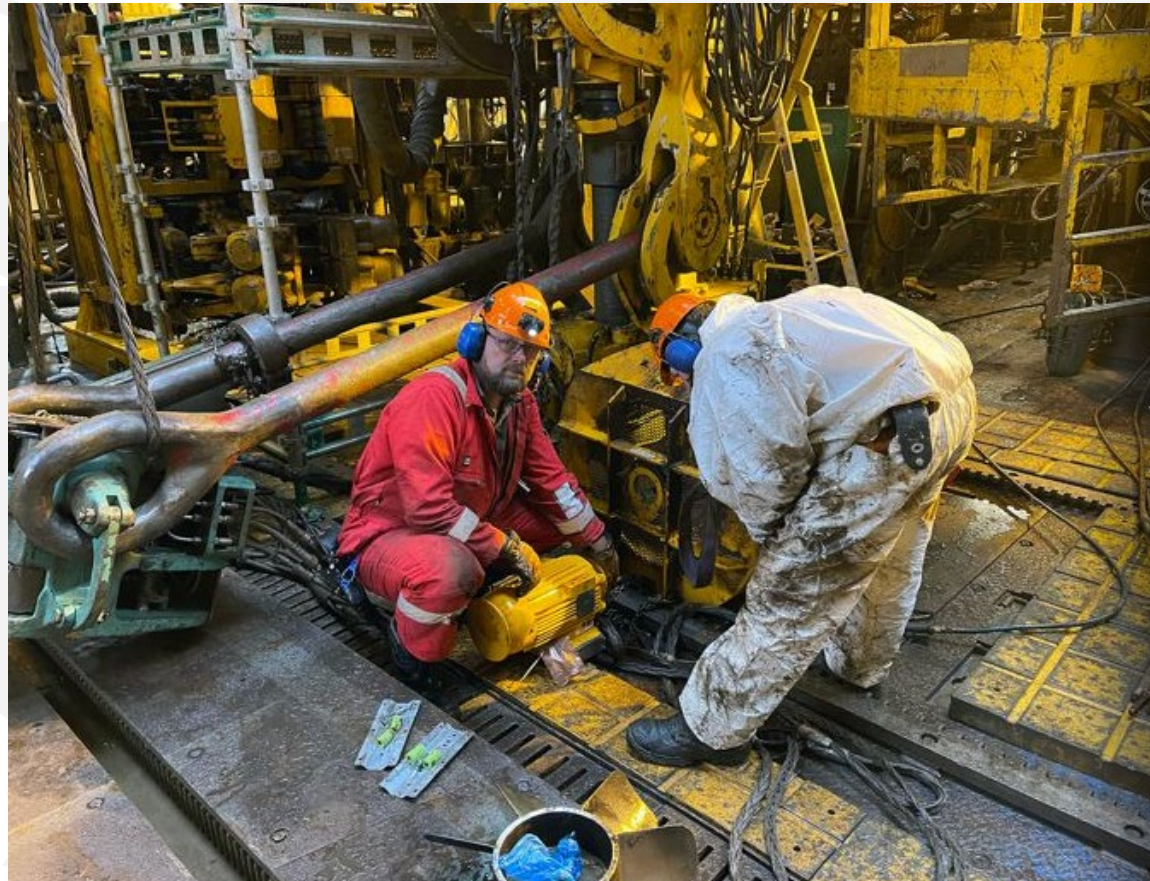
- IMO – International Maritime Organisation. En spesialorganisasjon i FN med ansvar for sikkerheten til skipsfart og forebygging av marin og atmosfærisk forurensning fra skip
- SASH = Sexual Assault/Sexual Harassment
- Modell kurs 1.21 – videregående sikkerhetsopplæring
- HTW = En underkomité i IMO. Human Element, Training and Watchkeeping.
 - tar for seg den menneskelige siden av skipsfart, inkludert opplæring og sertifisering; gjennomgang, oppdatering og revisjon av IMO-modellkurs; og veiledning som omhandler problemer som tretthet.



Videre:

Vi vil signalisere til bransjen hva vi blant annet mener konkret bør gjøres:

- Nulltoleranse må følges av handling: klare retningslinjer, varslingsystemer som fungerer – og sanksjoner.
- Ledelsen om bord har nøkkelrolle: må få opplæring i inkluderende ledelse, håndtering av konflikt og varsling.
- Likestilling må inn i HMS-arbeidet – ikke som tillegg, men som del av sikkerhetskulturen.
- Mentor- og støtteordninger for kvinner og unge sjøfolk, gjerne på tvers av rederier.
- Synlige rollemodeller og kvinnelige ledere til sjøs og på land – det man ser, tror man det er mulig å bli.



Oppsummering:

Forebygging og håndtering av Mobbing/trakassering, likestilling og mangfold

Forankring i Ledelsen:

- ✓ Politikk,
- ✓ Konsekvens
- ✓ Opplæring
- ✓ Likestilling og mangfold
- ✓ Kultur

Styrke verneombudstjenesten:

- ✓ Opplæring
- ✓ Kursing og konferanser
- ✓ Støtte og annerkjennelse
- ✓ Tid og tilrettelegging
- ✓ Kompensasjon



drepte
og hardt
skadde

