



# 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, Dorthea M.K. Vatn

### Rapportnummer:

2024:01582 - Åpen

### Oppdragsgivere:

Sjøfartsdirektoratet; Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse





SINTEF Digital  
Postadresse:  
Postboks 4760 Torgarden  
7465 Trondheim  
Sentralbord: 40005100  
Postmottak.Digital@sintef.no

Foretaksregister:  
NO 919303808 MVA

# Rapport

## Sikkerhet for alle

Tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen

**EMNEORD**  
Sikkerhet  
Trygghet  
Minoriteter  
Sjøfart  
Kartlegging  
Tiltak

**VERSJON**  
1.0

**DATO**  
2024-12-20

### FORFATTERE

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

### OPPDRAGSGIVERE

Sjøfartsdirektoratet; Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse

### OPPDRAGSGIVERS REFERANSE

Anders Amundstad-Balle; Hege Ajer Petterson

### PROSJEKTNUMMER

102029877

### ANTALL SIDER

80

### SAMMENDRAG

I prosjektet er det gjennomført en *kartlegging av kjennetegn, styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen*. Funnene bygger på innspill fra en referansegruppe, litteraturgjennomgang, spørreskjemaanalyser og en intervjuundersøkelse med 15 personer som jobber på sjøen.

Videre er det utarbeidet en *oversikt over eksisterende tiltak* på bakgrunn av innspill fra referansegruppen, samt *anbefalinger til type tiltak* som har som formål å forbedre arbeidsmiljøet og sikkerheten for minoritetsgrupper.

Prosjektet har utarbeidet brosjyren «*Sikkerhet på sjøen: Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse*». Brosjyren presenterer praktiske råd og tiltak for å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen.

### UTARBEIDET AV

Stine Skaufel Kilskar

### SIGNATUR

*Stine Skaufel Kilskar*

### KONTROLLERT AV

Marte Høiby

### SIGNATUR

*Marte Høiby*

### GODKJENT AV

Maria Bartnes

### SIGNATUR

*Maria Bartnes*

COMPANY WITH  
MANAGEMENT SYSTEM  
CERTIFIED BY DNV  
ISO 9001 • ISO 14001  
ISO 45001

**RAPPORT NR.**  
2024:01582

**ISBN**  
978-82-14-07413-0

**GRADERING**  
Åpen

**GRADERING DENNE SIDE**  
Åpen

# Historikk

VERSJON	DATO	VERSJONSBEKRIVELSE
1.0	2024-12-20	Endelig versjon
0.9	2024-12-03	Utkast til kommentering
0.5	2024-08-27	Utkast til kommentering (del 1)

Forsidebilde: Shutterstock (Isolda Swan)

# Forord

Denne rapporten presenterer resultatene fra prosjektet *Sikkerhet for alle – Tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen*. Prosjektet ble gjennomført av SINTEF Digital i samarbeid med likestillingssenteret KUN i perioden januar – desember 2024. SINTEF har stått for prosjektledelsen og har hatt hovedansvaret for kunnskapsopparbeidelsen som er presentert i del 1 av rapporten, mens likestillingssenteret KUN har vært hovedansvarlig for tiltaksarbeidet som er beskrevet i del 2.

Vi ønsker å takke informantene som stilte til intervju for at de har delt åpent med oss om sine erfaringer med arbeid på sjøen. Dette er har gitt oss en viktig innsikt i problemstillingen.

Gjennom en etablert referansegruppe har prosjektet samarbeidet med sentrale aktører fra næringen, både fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Følgende aktører utgjorde referansegruppen: Kystrederiene, Norges Fiskarlag, NHO Sjøfart, Norsk Sjøoffisersforbund, Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund, Norges Rederiforbund, Hurtigbåtforbundet, Sjømat Norge, Hun Fisker og Sjøfartsdirektoratet. Formålet med referansegruppen har vært å få innspill til prosjektutføringen, bistand i rekruttering av deltakere til studien, samt bidrag i arbeidet med å forstå hvordan man kan ta kunnskap over til praksis. Vi vil gjerne rette en takk til referansegruppen for innspill og bidrag i prosjektet.

Avslutningsvis ønsker vi å rette en takk til Sjøfartsdirektoratet og Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse og for midlene som har gjort det mulig å gjennomføre prosjektet.

Trondheim, 20.12.2024

Stine Skaufel Kilskar

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning.....</b>	<b>8</b>
1.1	Formål og problemstillinger.....	8
1.2	Bakgrunn.....	8
1.3	Sentrale begreper – <i>minoriteter</i> og <i>sikkerhet</i> .....	10
1.4	Forutsetninger og begrensninger.....	11
1.5	Rapportstruktur.....	11
<b>2</b>	<b>Data og metode.....</b>	<b>12</b>
2.1	Diskusjon i referansegruppemøte.....	12
2.2	Litteraturgjennomgang.....	12
2.3	Spørreskjemaanalyser.....	12
2.4	Intervjuundersøkelser.....	14
2.5	Tematisk analyse: kollektiv kvalitativ analyse.....	14
2.6	Workshop.....	14
2.7	Tiltaksutvikling.....	14
<b>Del 1: KARTLEGGING.....</b>		<b>15</b>
<b>3</b>	<b>Erfaringer fra aktører i bransjen.....</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Litteraturgjennomgang.....</b>	<b>18</b>
4.1	Stereotypisering av sjøfareren.....	18
4.2	Kvinner i sjøfarten.....	19
4.3	Mobbing og trakassering i sjøfarten.....	21
4.4	Konklusjoner og drøftinger.....	25
<b>5</b>	<b>Spørreskjemaanalyser.....</b>	<b>27</b>
5.1	Om spørreskjemaet.....	27
5.2	Resultater.....	30
5.3	Oppsummering.....	36
<b>6</b>	<b>Intervjuundersøkelse.....</b>	<b>38</b>
6.1	Om utvalget.....	38
6.2	Arbeidsmiljøutfordringer.....	39
6.3	En sjøfart i endring.....	43
6.4	Undervurdering og overlevelsesmekanismer.....	45
6.5	Si ifra og varsle om kritikkverdige forhold.....	48
6.6	Oppsummering.....	51
<b>7</b>	<b>Diskusjon.....</b>	<b>53</b>
7.1	Sjøfarten kjennetegnes av stereotypifisering, men er i endring.....	53

7.2	Sikkerheten utfordres av arbeidsmiljøforhold.....	54
7.3	Minoriteter kan være særlig utsatte – tilegner seg overlevelsesmekanismer .....	55
7.4	Oppfølging av kritikkverdige forhold .....	56
7.5	Rederikontorets involvering og kapteinens lederutøvelse .....	57
7.6	Tiltak for ivaretagelse av ansatte og mangfold.....	57
<b>Del 2: TILTAK.....</b>		<b>59</b>
<b>8</b>	<b>Eksisterende tiltak.....</b>	<b>60</b>
8.1	Tiltak i fiskerinæringen.....	60
8.2	Norsk Sjømannsforbund .....	61
8.3	Norsk Sjøoffiserforbund.....	62
8.4	Det norske maskinistforbund.....	62
8.5	Sjøfartsdirektoratet og Nærings- og fiskeridepartementet.....	63
8.6	NHO Sjøfart .....	63
8.7	Norges Rederiforbund.....	64
8.8	Kystrederiene .....	64
8.9	Hurtigbåtforbundet.....	64
8.10	SeafarerHelp (ISWAN).....	65
8.11	Sjømat Norge og Fellesforbundet.....	65
8.12	Arbeidstilsynet: Arbeidsmiljøhjelpen - Sjøfart.....	65
8.13	En bra dag på jobb (STAMI).....	65
8.14	Samarbeidsarenaer hvor tematikken tas opp.....	65
<b>9</b>	<b>Anbefalinger .....</b>	<b>67</b>
9.1	Systematisk opparbeidelse av kompetanse i næringen .....	67
9.2	Øke kunnskapen om risikofaktorer for minoriteter på arbeidsplassen.....	69
9.3	Mer forskning om mangfold og sikkerhet i sjøfarten .....	69
9.4	Styrke arbeidstakerens mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold.....	70
9.5	Design og tilpasning av fartøyene som ivaretar mangfold og sikkerhet.....	71
9.6	Arbeidsklær og verneutstyr tilpasset mangfoldet om bord.....	71
9.7	Forbedret familie- og livsfasepolitikk.....	71
9.8	Forbedre kjennskap til lovverket for arbeidsgivere og arbeidstakere.....	72
<b>10</b>	<b>Tiltak: Brosjyren «Sikkerhet på sjøen: Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse».....</b>	<b>73</b>
<b>11</b>	<b>Konklusjon .....</b>	<b>74</b>
<b>12</b>	<b>Kilder .....</b>	<b>76</b>

**BILAG/VEDLEGG**

Vedlegg I: Brosjyre «Sikkerhet på sjøen: Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse»

## Sammendrag

Til tross for at Norge er et av de mest likestilte landene i verden, har vi et kjønnsdelt arbeidsliv. Sjøfartsnæringen et tydelig eksempel på dette. I de senere årene har det blitt avdekt alvorlige utfordringer knyttet til mangelfull likestilling, diskriminering og trakassering i fiskerinæringen. I spørreundersøkelsen *Maritim sikkerhet*, som kartlegger sjøansattes oppfatninger om sikkerhet, oppgir omtrent 27 prosent å ha opplevd en eller flere former for mobbing eller trakassering. Forskning på maritime næringer beskriver at arbeidskulturen kan være mulig årsak til den lave kvinneandelen og at unge forlater næringen.

Denne rapporten presenterer funn fra prosjektet «*Sikkerhet for alle - Tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen*». Utgangspunktet for prosjektet var følgende to problemstillinger: 1) Hva er kjennetegn, styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen? 2) Hva kan gjøres av partene i næringen for å forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø for alle på sjøen?

Den første hoveddelen av rapporten presenterer kartleggingen som svarer ut problemstilling 1. I denne kartleggingen inngår innspill fra referansegruppen, en begrenset litteraturgjennomgang av forskningslitteratur, en analyse av resultater fra et spørreskjema og en intervjuundersøkelse av 15 personer som jobbet på sjøen. Informantene i intervjuundersøkelsen hadde til felles at de ble betraktet å være en minoritet i sjøfarten. De konkrete erfaringene fra intervjuene handler i stor grad om *utfordringer* for minoriteter som har et lovmessig vern, mens *styrkene* fremkommer mer i form av generelle betraktninger om fordeler med mangfold.

Resultatene fra kartleggingen viser at det er nødvendig å forbedre arbeidsforholdene for minoriteter. Det er et mangfold blant ansatte i sjøfarten og de bør derfor ikke betraktes som en homogen arbeidsgruppe. Sjøfarten, som samfunnet ellers, er i endring, noe som gjør behovet for tiltak mer synlig enn tidligere. Utfordringene i sjøfarten, som informantene beskriver, knyttes i stor grad til psykososiale, organisatoriske og fysiske arbeidsmiljøforhold. Minoriteter virker å være særlig utsatt for flere av disse arbeidsmiljøutfordringene. Arbeidsmiljøutfordringene påvirker sikkerheten for minoriteter på mange måter.

Del 1 avsluttes med en diskusjon om hvilke type tiltak som bør prioriteres for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass for alle på sjøen. En viktig føring er å forbedre og ivareta et sikkert og inkluderende arbeidsmiljø for dem som allerede jobber i sjøfarten. En annen føring er å i større grad rette tiltak mot organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, noe rederiet og skipsledelsen bør prioritere. Selv om minoriteter virker å være særlig utsatt for flere av arbeidsmiljøutfordringene, behøver ikke nødvendigvis tiltakene rettes mot spesielle grupper. Rederiene bør utvikle sine evner til å være en lærende organisasjon, slik at de bedre følger opp og lærer fra blant annet varsler og uønskede hendelser. I tillegg er det behov for mer forskning om minoriteter i sjøfarten, også for andre grupper enn kvinner.

Den andre hoveddelen av rapporten tar utgangspunkt i problemstilling 2: Hva kan gjøres av partene i næringen for å forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø for alle på sjøen? Her presenteres en oversikt over noen eksisterende tiltak i sjøfartsnæringen, våre anbefalinger til type tiltak som har som formål å forbedre arbeidsmiljøet og sikkerheten for minoritetsgrupper, samt en kort beskrivelse av en brosjyre som er utarbeidet som en del av dette prosjektet. Oversikten over eksisterende tiltak er samlet inn gjennom innspill fra referansegruppen. Tiltakene er initiert av ulike aktører, inkludert offentlige myndigheter, fagforeninger, bransjeorganisasjoner og enkeltbedrifter, og dekker et bredt spekter av innsatsområder. Vår vurdering er at det er nødvendig med mer forpliktende og konkrete tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen.

Vi anbefaler systematisk oppbygging av kompetanse om mangfold, likestilling og arbeidsmiljø, slik at næringen vil kunne være bedre i stand til å møte utfordringene med arbeidsmiljø og sikkerhet. Vi anbefaler



også å øke kunnskapen om risikofaktorer for minoriteter på arbeidsplassen og mer forskning om mangfold og sikkerhet i sjøfarten. I tillegg anbefaler vi at arbeidstakerens reelle mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold styrkes. Av andre anbefalinger er utforming av design og tilpasning av fartøyene som ivaretar mangfold og sikkerhet; arbeidsklær og verneutstyr som er tilpasset mangfoldet om bord; forbedret familie- og livsfasepolitikk; samt å forbedre kjennskap til lovverket for arbeidsgivere og arbeidstakere.

For å øke oppmerksomheten om arbeidsmiljø og sikkerhet har prosjektet utarbeidet brosjyren «*Sikkerhet på sjøen: Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse*». Denne gir konkrete anbefalinger om hvordan arbeidsmiljøet kan styrkes og hvordan inkluderende arbeidskultur kan fremmes for en sikrere arbeidsplass på sjøen. Brosjyren er relevant for alle aktører i den maritime næringen, men er spesielt rettet mot rederiene og skipsledelsen, HR-personell, tillitsvalgte og de som har ansvar for helse, miljø og sikkerhet.

# 1 Innledning

Denne rapporten presenterer resultatene fra prosjektet «Sikkerhet for alle - Tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen». Prosjektet er utført av SINTEF i samarbeid med Likestillingscenteret KUN og ble finansiert av Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse (SNMK) og Sjøfartsdirektoratet.

## 1.1 Formål og problemstillinger

Formålet med prosjektet var å utvikle tiltak for å bedre likestilling og sikkerhet i maritim næring. Underformål som støttet dette, var å opparbeide kunnskap om sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen. Utgangspunktet for prosjektet var dermed følgende to problemstillinger:

- 1) Hva er kjennetegn, styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen?
- 2) Hva kan gjøres av partene i næringen for å forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø for alle på sjøen?

Prosjektet ble gjennomført i to faser, der fase 1 har hatt til hensikt å øke kunnskapen om problemstilling 1 på bakgrunn av en begrenset litteraturgjennomgang, spørreskjemaanalyser og en intervjuundersøkelse. Fase 2 har hatt til hensikt å bidra til bedret likestilling og sikkerhet gjennom å utarbeide en oversikt over potensielle og eksisterende tiltak på bakgrunn av funnene i fase 1, samt å utvikle og prøve ut tiltak.

## 1.2 Bakgrunn

Norge er et av de mest likestilte landene i verden. Et paradoks som trekkes fram, er at vi til tross for dette har et svært kjønnsdelt arbeidsliv, hvor 85 prosent av arbeidstakere jobber i et kvinne- eller mannsdominert yrke (Østbakken m.fl., 2017). Yrkesidentitet i kjønnsdominerte yrker er bygd rundt det dominerende kjønn. Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet fikk oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet å undersøke situasjonen med spesielt vekt på kjønnsrepresentasjon. Rapporten viser at kvinneandelen i den maritime næringen sett under ett, er rundt 21 prosent. For de som jobber på skip er den nede i 11 prosent, med bare mellom én og tre prosent kvinner i godstrafikk og forsyning (Wold m.fl., 2022). Studien viser videre at majoriteten av arbeidere som har arbeidsforhold registrert i Norge også har bakgrunn fra Norge. Blant de som har annen landbakgrunn, er de fleste fra EU/EØS-land. Andelen med annen landbakgrunn en norsk er noe høyere for menn enn for kvinner. Rapporten peker på at bransjen ikke bare har en utfordring i å øke kjønnsbalansen i utdanningene, men samtidig å trekke seg et mangfold av studenter (ibid.). Minoritet som et fenomen kan omfatte mange ulike grupper, men vi har her ekstra oppmerksomhet på de gruppene som er beskyttet av likestillings- og diskrimineringsloven (se kapittel 1.3).

### Mobbing og trakassering er en sikkerhetsutfordring

I 2021 ble det avdekket alvorlige utfordringer i fiskerinæringen knyttet til mangelfull likestilling, diskriminering og trakassering. Kvinnelige fiskere gjorde opprør og stiftet sin egen organisasjon, Hun Fisker.<sup>1</sup> Det ble også gjort undersøkelser i maritime næringer generelt, og et av hovedfunnene fra Østlandsforsknings rapport er at arbeidskulturen i maritim næring, spesielt på skip, kan være en årsak til både den lave kvinneandelen og at unge forlater næringen. Det rapporteres om en arbeidskultur med røff tone og erfaringer med trakassering og seksuell trakassering. Dette bekreftes av spørreundersøkelsen *Maritim sikkerhet*, som er en kartlegging av sjøansattes oppfatninger om ulike sikkerhetsrelaterte forhold til sjøs. Blant alle sjøansatte oppgir omtrent 27 prosent å ha opplevd en eller flere former for mobbing eller trakassering.<sup>2</sup> Norsk Sjømannsforbund gjorde en større undersøkelse om mobbing/trakassering som også viser lignende

---

<sup>1</sup> [Likestilling | Hun Fisker](#)

<sup>2</sup> [PowerPoint-presentasjon](#)

resultater. Sjøfartsdirektoratet og Safetec presenterte resultater fra spørreundersøkelsen på Sjøsikkerhetskonferansen i 2023.<sup>3</sup> Denne viste at mobbing og trakassering er en sikkerhetsutfordring.<sup>4</sup>

### Likestillingsstrategi for den maritime næringen

Stortinget fattet et enstemmig vedtak om å be regjeringen utarbeide en likestillingsstrategi for den maritime næringen. I forordet til strategien, som ble lansert i 2023, poengteres det at likestilling handler om trygghet for arbeid og trygghet på arbeid. I dette ligger det at likestilling handler om rettferdighet og like muligheter, men også om hvordan likestilling «er nøkkelen til et godt arbeidsmiljø, til innovasjon, og til å sikre fremtidig verdiskapning».<sup>5</sup> Videre vil en næring som tar likestilling og sikkerhet på alvor, være mer attraktiv i konkurransen om kompetanse fremover. Fire innsatsområder er definert: rekruttering og rollemodeller, et arbeidsmiljø for alle, et arbeidsliv fritt for trakassering og en tilpasset arbeidsplass.<sup>5</sup> Resultater fra dette prosjektet vil kunne gi innspill til flere av tiltakene i strategien, som for eksempel å styrke Sjøfartsdirektoratets informasjonsarbeid om likestilling ut mot næringen og arbeidstakere, synliggjøre hvordan internasjonale arenaer, som IMO og ILO, kan brukes til å fremme likestilling og mangfold i maritim næring, supplere emneplaner for kurs og definere behov for endring i regelverk.

### Nullvisjon for omkomne og hardt skadde

Regjeringen etablerte i 2022 en nullvisjon for omkomne og hardt skadde på sjøen, og Sjøfartsdirektoratet fikk i oppgave å utarbeide en handlingsplan i nært samarbeid med næringen og andre myndigheter. Ut fra likestillingsstrategiens grunnlag om at likestilling og sikkerhet henger sammen, må tiltak for å sikre gode arbeidsmiljø og forebygge diskriminering, trakassering og seksuell trakassering bli en del av denne nullvisjonen. Det er allerede laget en samarbeidsavtale mellom Sjøfartsdirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og utvalgte organisasjoner om hvordan forebygge og hindre seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringen.<sup>6</sup> Det er viktig å bygge videre på erfaringer fra dette samarbeidet.

### Begrenset forskning på minoriteter og sikkerhet i sjøfarten

Fra før viser internasjonal forskning for eksempel at kvinner har en negativ overlevningsrate sammenlignet med menn i historiske maritime ulykker (Elinder og Erixson, 2012), og at alle kvinnelige sjøansatte med stor sannsynlighet vil erfare en form for trakassering i løpet av karrieren, noe som klart påvirker deres helse og sikkerhet (Pike m.fl., 2021). «Sjøfarer er et mannsdominert og maskulinkodet yrke med en sterk profesjonell og hierarkisk kultur som verdsetter praktisk erfaring» (Österman og Broström, 2022, s. 2, vår oversettelse). Kvinner og minoriteter er spesielt utsatt for mobbing og trakassering som sjøfarere, en problemstilling som er vel kjent i den maritime næringen og blant forskere som arbeider med temaet. USA sin marine blir ansett får å ha vært tidlig ute da de begynte å publisere forskning om seksuell trakassering i 1989 (Österman og Broström, 2022). Fra 2000-tallet har forskning om problematikken økt og særlig siden omkring 2015.

Likevel virker det å være et gap i forskningslitteraturen rundt koblingen mellom minoriteter i sjøfarten og sikkerhet. Hvordan oppleves det å være en minoritet i norsk sjøfart? Hvordan påvirkes egen og andres sikkerhet av utfordringer knyttet til minoriteter og mangfold i næringen? Dette prosjektet vil undersøke og forsøke å dekke noe av dette forskningsgapet.

<sup>3</sup> [Sjøsikkerhetskonferansen 2023 - Sjøfartsdirektoratet](#)

<sup>4</sup> [PowerPoint Presentation](#)

<sup>5</sup> [Likestillingsstrategi for maritim næring](#)

<sup>6</sup> [Statusmøte i fiskerinæringa](#)

### 1.3 Sentrale begreper – *minoriteter og sikkerhet*

#### Minoriteter

Vår tilnærming i dette prosjektet er å se på minoriteters erfaring med å jobbe i sjøfartsnæringen. Det er krevende å beskrive hvem som er minoriteter blant sjøfarere utover den mer åpenbare forskjellen i at majoriteten av sjøfarere er menn og at kvinner dermed utgjør en betydelig mindre andel. Å være en minoritet kan forstås som det å være i mindretall og at det eksisterer en majoritet som er flertallet. Det kan også forstås i et maktperspektiv hvor man ser på om det finnes grupper som har mer innflytelse på for eksempel kultur, beslutningsprosesser og som har et generelt større mulighetsrom i samfunnet. En slik forståelse av begrepet åpner opp for at også grupper som er i flertall er mangfoldige, for eksempel ved en kjønnsdominert arbeidsplass, kan det være personer med nedsatt funksjonsevne eller skeive som ikke vil kunne nyte av den samme makta. Der snakker vi om at det finnes en norm, og at andre som avviker fra normen blir gjort til minoritet.<sup>7</sup> Dette viser aktive handlinger, som ikke nødvendigvis alltid er bevisste, men som opprettholder et system med kultur og verdier som er til fordel for noen.

Norsk lovverk verner minoriteter gjennom blant annet bestemmelser i likestillings- og diskrimineringsloven. Loven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder, jf. §§ 1 og 2. Loven inneholder forbud mot diskriminering og trakassering på grunn av nærmere angitte diskrimineringsgrunnlag. Disse er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder, jf. § 6.<sup>8</sup> Det er også forbudt å diskriminere på grunn av alder, politisk syn og medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, se skipsarbeidsloven<sup>9</sup> kapittel 10 for sjøen og arbeidsmiljøloven<sup>10</sup> kapittel 13 for det landbaserte. I dette prosjektet referer vi til ulike grupper som er beskyttet av lovverket og som opplever marginalisering eller urettferdig behandling på grunn av spesifikke karakteristika eller identiteter, som minoriteter.

I sjøfartsnæringen er det menn som har vært normen som yrkesidentiteten er knyttet til. Kvinner blir derfor vanligvis i mindretall. Også personer med ytre trekk som kan forbindes for eksempel med alder eller annen etnisitet, kan også bli gjort til en minoritet, og et avvik fra normen. Beskrivelsen av grupper som trenger et sterkere vern mot diskriminering er mer omfattende enn disse, der noen av disse kjennetegnene ikke nødvendigvis er synlige eller åpenbare for andre. Hvilke minoriteter som er vektlagt i dette prosjektet er knyttet til tilgangen på informanter, samt dialog med referansegruppen.

#### Sikkerhet

Utgangspunktet for dette prosjektet var en bred forståelse av sikkerhetsbegrepet. Dette innebærer at sikkerhet her forstås og undersøkes i betydning av både personlig trygghet, personlig sikkerhet og sikkerhet mot større ulykker. Sikkerhet handler om å beskytte og trygge personer, materiell og miljø mot uønskede hendelser. Noen definisjoner av sikkerhet fokuserer på at sikkerhet er å unngå uønskede hendelser. Ulempen med den forståelsen av sikkerhet, er at hendelser kan oppstå noe tilfeldig (Aven, 2014). Flere organisasjoner kan for eksempel mangle sikkerhetsbarrierer, men at det likevel kun er noen få som vil oppleve en ulykke. Derimot kan en da vurdere sikkerhet ut ifra hvorvidt en har en uakseptabel risiko eller ikke (ibid.). Det kan bety både personlig sikkerhet (for eksempel personulykker som støt/klem-ulykker) og sikkerhet mot større ulykker (for eksempel skipsulykker som kollisjon og brann). Samtidig har det fra flere hold blitt tatt til orde for at sikkerhetsfaget har hatt et for stort fokus på negative aspekter som ulykker, og overskygget alle kapabilitetene mennesker og organisasjoner har som bidrar til å ivareta mennesker og

<sup>7</sup> Oversatt fra engelsk *minoritised*.

<sup>8</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven, lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og diskriminering

<sup>9</sup> Skipsarbeidsloven, lov 21. juni 2013 nr. 102 om stillingsvern mv. for arbeidstakere på skip

<sup>10</sup> Arbeidsmiljøloven, lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

systemers integritet i det daglige. Det har ført til definisjoner og tilnærminger som har fokus på at en organisasjon har tilstedeværelse av spesifikke positive egenskaper (Hollnagel, Wears og Braithwaite, 2015). Noe mer uvanlig er det at vi i tillegg personlig sikkerhet og sikkerhet mot større ulykker, inkluderer personlig trygghet og psykologisk trygghet inn i vår tilnærming. Vi forstår personlig trygghet her som beskyttelsen mot uhensiktsmessige påvirkninger i arbeidsmiljøet, slik som mobbing, diskriminering og trakassering. Et relatert tema er psykologisk trygghet, som handler om de opplevde konsekvensene av å ta interpersonlige risikoer på arbeidsplassen (Edmondson, 1999).

## 1.4 Forutsetninger og begrensninger

På bakgrunn av temaets sensitive natur, forutsettes det at prosjektet følger nødvendige krav knyttet til konfidensialitet, samt anonymisering i fremstillingen i rapporten. Utvalget av informanter til intervjuundersøkelsen i prosjektet bærer av den grunn preg av metoden for rekruttering, noe det er viktig for lesere å være klar over. For å oppfylle kravene, ble informantene innhentet gjennom en åpen invitasjon. Dette begrenser derfor informantgruppen til personer som har erfaringer som på ulike vis er relevante for temaet prosjektet undersøker. Prosjektet har ikke hatt til hensikt å forsøke å generalisere med utgangspunkt i disse enkeltpersonene, men snarere å vise til erfaringer, tanker og meninger som bidrar til å øke forståelsen for utfordringer og styrker som oppleves knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen. Det er viktig at informantene eller andre involverte ikke skal kunne bli gjenkjent basert på eksemplene og situasjonene som beskrives i resultatkapittelet. Dette gjør at gjengivelse av enkelte hendelser og erfaringer er mindre konkrete.

## 1.5 Rapportstruktur

Resten av rapporten er strukturert som følger: Kapittel 2 beskriver datagrunnlaget og metoden som er brukt for å undersøke problemstillingene. Deretter er rapporten delt i to deler:

**Del 1** presenterer kartleggingen fra prosjektets fase 1, og starter med en kort oppsummering av erfaringer fra aktører i bransjen (kapittel 3). Videre beskrives resultatene knyttet til henholdsvis litteraturgjennomgangen (kapittel 4), spørreskjemaanalysene (kapittel 5) og intervjuundersøkelsen (kapittel 6). Deretter diskuteres resultatene fra kartleggingen i kapittel 7.

**Del 2** presenterer arbeidet med tiltak i fase 2 av prosjektet. Denne delen starter med å gi en beskrivelse av eksisterende tiltak (kapittel 8). Deretter presenteres anbefalinger for videre arbeid med bakgrunn i utfordringer fra del 1 (kapittel 9) og tiltak som ble utviklet i prosjektet (kapittel 10).

Rapportens samlede konklusjon finnes i kapittel 11.

## 2 Data og metode

Prosjektet er gjennomført i to faser (jf. kapittel 1.1). I første fase er det gjort en kartlegging og kunnskapsoppsummering basert på en begrenset litteraturgjennomgang, nye analyser av data fra Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet, samt en intervjuundersøkelse. I andre fase, er resultatene fra kartleggingen brukt til å utarbeide en oversikt over eksisterende tiltak og aktiviteter, forslag til tiltak og innspill til næringen. Videre er det utarbeidet en brosjyre med praktiske råd og tiltak for rederier og skipsledelse og med mål om å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen.

### 2.1 Diskusjon i referansegruppemøte

Prosjektet har knyttet til seg en referansegruppe med medlemmer som representerer sentrale aktører for et trygt og sikkert arbeidsliv på sjøen: Kystrederiene, Norges Fiskarlag, NHO Sjøfart, Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF), Norsk Sjømannsforbund (NSF), Det norske maskinistforbund (Dnmf), Norges Rederiforbund, Hurtigbåtforbundet (HRF), Sjømat Norge, Hun Fisker og Sjøfartsdirektoratet. I første referansegruppemøte, ble deltakerne bedt om å med utgangspunkt i egne og organisasjonens erfaringer og fokus, redegjøre kort for hvordan de tenker rundt 1) hvem som utgjør minoritetene som bør rettes søkelys på i sjøfarten, med tanke på sikkerhet; 2) hvordan tilstedeværelsen av minoriteter/mangfold kan påvirke sikkerheten om bord; og 3) om man kjenner til konkrete tiltak/satsinger i sin organisasjon knyttet til sikkerhet for minoriteter. Informasjon fra punkt 3 ble jobbet videre med i tiltaksoversikten i prosjektets fase 2.

### 2.2 Litteraturgjennomgang

Hensikten med litteraturgjennomgangen har ikke vært å gjennomføre en strukturert litteraturstudie, men å finne og beskrive sentral litteratur som er av direkte relevans for de overordnede problemstillingene i prosjektet. Dette har blitt gjort gjennom å søke etter fagfellevurdert litteratur som ser på minoriteter, likestilling og diskriminering i sammenheng med personlig trygghet, personsikkerhet og sikkerhet mot større ulykker i maritim sektor. Søket ble gjennomført i januar 2024. Litteratursøkene ble gjort i databasen Scopus, og kombinerte ulike søkeord knyttet til minoritet (f.eks. kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk), mobbing/trakassering (f.eks. seksuell trakassering, trakassering, vold, trusler, mobbing) eller likestilling/diskriminering med ord som representerte sjøfart, (sjø-)ulykker og psykologisk trygghet. Søkene ble gjort i litteraturens tittel, sammendrag og nøkkelord. Funnene ble avgrenset til samfunnsvitenskap og humaniora og tidsbegrenset til år 2000 eller nyere. Etter en gjennomgang av funnene og en rask gjennomlesing av funn og sammendrag av et utvalg av disse, ble kun et relativt begrenset antall publikasjoner vurdert til å være svært relevante. Blant de mest sentrale, var en litteraturstudie av Österman og Boström fra 2022 om mobbing og trakassering til sjøs. Et ytterligere søk ble utført med lignende søkeord og avgrenset til litteraturstudier, med hensikt å finne nyere litteraturstudier som kunne være utfyllende. De fleste treffene ble ikke vurdert som relevante for prosjektet.

### 2.3 Spørreskjemaanalyser

Prosjektet har også lagt til grunn og forsøkt å bygge videre på data fra Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet.<sup>11</sup> Formålet med denne undersøkelsen var å bidra til et datagrunnlag som kan brukes i tilsynsarbeid gjennom å gi innsikt i ulike tematiske områder. Ideen bak er at en slik undersøkelse kan være et viktig talerør for ansatte som jobber til sjøs, samt være med på å sette sikkerhet på dagsorden. Kartleggingen kan også være med på å sette retningen for utviklingen av viktige tiltak for både sikkerhet og arbeidsmiljø til sjøs. Temaer som dekkes i undersøkelsen knytter seg spesifikt til sikkerhet ved å ta for seg sikker arbeidspraksis, sikkerhetsprosedyrer, samt øvelser og beredskap. Andre tema kan være mer generelt knyttet til arbeidsmiljø, men like fullt ha viktige implikasjoner for sikkerhet. Dette kan for eksempel være tema knyttet til arbeidsvilkår, bemanning, målkonflikter, arbeidspress og kommunikasjon.

<sup>11</sup> [Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet 2023 - Sjøfartsdirektoratet](#)

Også tema knyttet til sjøansattes oppfattelse av ledelse, tilhørighet til yrke samt tillit til teknologi blir berørt. Spørreskjemaets validitet har blitt undersøkt og flere indekser peker mot konstruktvaliditet – at opplevelse målt i spørreskjemaet kan brukes som indikatorer for sikkerhetsrelaterte faktorer (Aalberg m.fl., 2020).

Det er gode grunner til å være opptatt av sjøansattes oppfattelse av de temaene som etterspørres i skjemaet. Funn fra spørreskjemadataene presentert på Sjø sikkerhetskonferansen høsten 2023 viser at 27 prosent har opplevd én eller flere former for mobbing de siste 12 månedene.<sup>12</sup> Videre viser funnene at de som har opplevd dette har signifikant mer negativ respons på flere sikkerhetsrelaterte spørsmål i spørreskjemaet. Dette kan for eksempel gå på graden man føler seg presset til å fortsette arbeid selv om det er med å true sikkerheten til en selv eller fartøyet, eller hvorvidt man opplever at det er trygt å stille spørsmål når det er noe som virker feil. At opplevelse av arbeidsmiljørelaterte aspekter kan være knyttet til sikkerhetsaspekter er også funnet i andre sikkerhetskritiske bransjer. Ser man til andre sikkerhetskritiske bransjer i norsk sammenheng, som olje og gass, viser rapporter gjort på RNNP-data innhentet av Havtilsynet (tidligere Petroleumsstilsynet) at negativ skår på sikkerhet- og arbeidsmiljørelaterte indekser i spørreskjema godt representerer reelle bekymringer om sikkerhetsnivå (Aalberg m.fl. 2019). Det er finnes også studier som peker mot at det er sammenheng mellom enkelte spørreskjema indekser og antall uønskede hendelser i form av hydrokarbonlekkasjer fremover i tid (Aalberg m.fl., 2018) og personskader (Høivik m.fl., 2007). I internasjonal sammenheng ser man i enkelte metastudier at det også er såkalt medium sterke sammenhenger mellom spørreskjemadata om arbeidsmiljø/sikkerhetsklime og ulike hendelsesdata (Clarke, 2006; Christian m.fl., 2009). Det betyr at man til en viss grad klarer å “forutse” hendelsesfrekvenser ved hjelp av målinger av arbeidsmiljø og sikkerhetsklime, selv om det er vanskelig å påpeke at det er *på grunn av* de negative svarene. Det finnes også studier som peker på at positivt arbeidsmiljø på sin side kan være forbundet med lavere frekvens av uønskede hendelser (Nahrgang, Morgeson og Hofmann, 2011). Det er altså en antakelse om at å svare relativt sett dårlig på slike undersøkelser, reflekterer en arbeidssituasjon som er mer utsatt for uheldige sikkerhetsutfall. Det er derfor gode grunner til å tenke at bruk av spørreskjema kan gi nyttig innsikt i viktige temaområder knyttet til sikkerhet, arbeidsmiljø, mobbing og trakassering, som kan bli utgangspunkt for utarbeidelse av relevante tiltak som kan redusere risikoen for uønskede hendelser.

På bakgrunn av prosjektets moderate omfang er det ikke gjort uttømmende analyser av forutsetninger for statistiske analyser i henhold til vitenskapelige kriterier. For regresjonsanalyser er det undersøkt homogenitet og normalfordeling for av residualer og multikollinearitet, som viste normale resultater. For tester av gjennomsnitt er det i hovedsak undersøkt likhet i variasjon, og benyttet adekvate analyser som til en viss grad tar høyde for forskjeller i varians mellom de ulike gruppene, samt ulike gruppestørrelser. Det lave antallet respondenter fra ulike grupper, f.eks. kvinner, er blant annet problematisk med tanke på å generalisere resultatene fordi det er større sannsynlighet for skjevheter. Det er også i den matematiske modellen direkte sammenheng mellom lav N og statistisk signifikans, som gjør at det rett og slett skal mer til å klare å avdekke sammenhenger og forskjeller. Dette betyr at jo mindre forskjellen er i virkeligheten, jo vanskeligere er det å “oppdage” den statistisk. Det bør også bemerkes at statistisk signifikante verdier kan oppstå uten at det faktisk foreligger reelle forskjeller, særlig når man gjør mange analyser. Allikevel ønsker vi å løfte resultatene for det de er verdt, som en noe overfladisk undersøkelse av områder og grupper som kan være av interesse å undersøke videre. Militære fartøy er fjernet i analysene fordi N var såpass lav. I regresjonsanalysene er det kontrollert for fartøystype (passasjer, fiske, flyttbare innretninger og lasteskip) og arbeidsområde om bord (dekk, maskin og forpleining). I avsnittene presenteres gjennomsnitt, og hvorvidt analysene er statistisk signifikante også med kontrollering for de andre variablene. Det er tidvis gjort en vurdering av samsvaret mellom regresjonsanalyser og gjennomsnittsanalyser (t-test/ANOVA) for å indikere statistisk signifikans.

---

<sup>12</sup> [PowerPoint-presentasjon](#)

## 2.4 Intervjuundersøkelser

I prosjektet ble det gjennomført totalt 15 intervjuer med personer som jobber i sjøfarten. For å rekruttere informanter til intervjuundersøkelsen, ble det laget en åpen invitasjon med en kort beskrivelse av prosjektet, undersøkelsen og hvilke informanter vi søkte. Her ble det søkt etter personer som jobber (eller nylig har jobbet) på sjøen og med tilhørighet til gruppene som særskilt vernes av likestillings- og diskrimineringsloven, samt kapteiner som leder en besetning med mangfoldig team bestående av mennesker tilhørende slike ulike grupper. Invitasjonsskrivet ble delt med aktørene i referansegruppen, som distribuerte det videre via sine kanaler. Som beskrevet i kapittel 1.4, begrenses informantgruppen gjennom denne typen rekruttering typisk til personer som har erfaringer som på ulike vis er relevante for temaet prosjektet undersøker og som de ønsker å dele. Intervjuene muliggjør å fange opp viktig detaljer og nyanser, men hensikten har ikke vært å generalisere på bakgrunn av disse.

Intervjuene, som ble gjennomført perioden mai-juni 2024, ble holdt digitalt på Teams og varte typisk en time. Ett intervju ble gjennomført fysisk etter ønske fra informanten. På alle intervjuene deltok to forskere, som oftest én hver fra henholdsvis SINTEF og Likestillingssenteret KUN. Ingen opptak ble gjort av intervjuene, og notater ble lagret på en sikker, tilgangsbeskyttet mappe.

I funnene fra intervjuundersøkelsen, vil det vises til en del generelle eksempler som flere kan kjenne seg igjen i. Mer detaljerte beskrivelser av konkrete hendelser og eksempler utgår av hensyn til informantenes anonymitet (jf. begrensningene i kapittel 1.4).

## 2.5 Tematisk analyse: kollektiv kvalitativ analyse

Datamaterialet fra intervjuundersøkelsen ble analysert etter en metode som seniorforsker Helga Eggebø kaller *kollektiv kvalitativ analyse*. Kort beskrevet består metoden i fire trinn: 1) felles gjennomgang av datamaterialet, 2) temakartlegging, 3) temagruppering og 4) disposisjon og arbeidsplan (Eggebø, 2020). Prosjektdeltakerne som deltok i analysearbeidet, leste gjennom underlaget (intervjunotatene) i forkant av et heldags arbeidsmøte der vi sammen fulgte trinn 1-4 over. Gruppen erfarte gjennom denne prosessen å kunne korrigere og videreutvikle hverandres tolkninger og forståelser, i tråd med forfatterens intensjoner (ibid.), noe vi opplevde som svært nyttig for analysen.

## 2.6 Workshop

Den 27. august 2024 ble det gjennomført en heldags workshop i regi av prosjektet. Workshopen samlet seks representanter fra referansegruppas deltakerorganisasjoner i tillegg til tre prosjektmedarbeidere fysisk i Oslo. I tillegg deltok tre personer digitalt via Teams. Workshopen startet med en presentasjon av funn fra kartleggingen i del 1 av prosjektet. Dette ble underlag for et gruppearbeid og påfølgende plenumsdiskusjon om prioriteringer i arbeidet med tiltak. Hensikten var å få oversikt over tiltak som gjøres, og skape en arena for å diskutere hva som kunne gjøres for å bedre utfordringer presentert i rapporten. Referansegruppa kom med en rekke problemstillinger og med forslag til hvordan det kunne løses. Disse har vært viktige for del 2, hvor vi presenterer eksisterende tiltak og kommer med forslag til videre arbeid.

## 2.7 Tiltaksutvikling

For å adressere arbeidsmiljøutfordringene som ble avdekket gjennom kartleggingen i prosjektet, ble det utarbeidet en brosjyre med praktiske råd og tiltak rettet mot rederier og skipsledelse. Utviklingen av brosjyren ble initiert etter et innspill fra Sjøfartsdirektoratet, som ønsket å inspirere næringen til å ta aktivt ansvar for å skape trygge og inkluderende arbeidsplasser. Brosjyren synliggjør den viktige sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sikkerhet om bord, samtidig som den ansvarliggjør ledelsen til handling. Brosjyren gir også en oversikt over relevant lovverk, beskriver hva som kjennetegner et godt og trygt arbeidsmiljø, og forklarer sentrale begreper knyttet til temaet.





# Del 1: KARTLEGGING

### 3 Erfaringer fra aktører i bransjen

Tidlig i prosjektperioden, ble deltakerne i referansegruppen bedt om å reflektere rundt hvem det er som utgjør minoritetene i sjøfarten og som det bør rettes søkelys på, samt hvordan tilstedeværelsen av minoriteter kan påvirke sikkerheten om bord i form av styrker og svakheter med tanke på sikkerhet.

Det er bred enighet i referansegruppen om at alle grupper som er i mindretall om bord utgjør minoriteter som det er viktig å huske med tanke på sikkerhet. Kvinner som minoritet ble nevnt av flere, men det ble samtidig presisert at kvinner ikke nødvendigvis er i mindretall. Andre minoritetsgrupper som ble nevnt er knyttet til språk, kultur, religion, livssyn, alder, graviditet og seksuell legning, sistnevnte kanskje særlig blant unge menn. Minoriteter kan være "hvem som helst", og det ble påpekt at hvem som er minoritetsgruppene varierer fra fartøy til fartøy. Eksempler på hvordan kultur og religion kan komme til uttrykk inkluderer utfordringer knyttet til håndtering av alkohol og sleivkommentarer som følge av spesielle hensyn knyttet til mat. Når det gjelder funksjonsnedsettelse (som er en av gruppene som beskyttes av likestillings- og diskrimineringsloven), bemerket flere at denne minoritetsgruppen nok ikke er veldig relevant innen sjøfart, da det kreves helseattest for å jobbe på sjøen. Det ble også uttalt at det kanskje ikke er så viktig hvem minoritetene er, og argumentert for at dersom man skaper en kultur der det ikke er rom for trakassering og diskriminering, så vil det gagne alle minoriteter.

Når det gjelder referansegruppas tanker rundt hvordan mangfold (tilstedeværelsen av minoriteter) kan påvirke sikkerheten om bord, presiseres det at ulike flåtegrupper representerer ulike problemstillinger, og at det f.eks. selv innen én flåtegruppe, fiskefartøy, er ulike problemstillinger som gjør seg gjeldende for enmannsjarker enn for større linefartøy.

**Kommunikasjons- og språkutfordringer** fremheves av flere som den mest opplagte sikkerhetsutfordringen når mennesker med ulike morsmål og språkferdigheter jobber sammen. For eksempel vises det til at arbeidstakere fra Norge og fra Filipinene kan være godt vant til hverandre, men likevel snakke forbi hverandre og misforstå. En av deltakerne peker på at det er derfor spesielt viktig å være obs på kroppsspråket og ikke bare hva som blir sagt. Kommunikasjonen oppleves selvfølgelig mest utfordrende når enkelte ikke behersker engelsk, som ofte er det felles arbeidsspråket. Det ble også hevdet at mennesker under sterkt stress ubevisst har en tendens til å slå over på morsmål. Dette kan gjøre det spesielt krevende i krisesituasjoner der man er avhengig av rask og tydelig kommunikasjon for å opprettholde sikkerheten. En av deltakerne viste til Statens havarikommisjon sin rapport etter fall over bord fra krabbebåten Hunter – LKUA, som fremhevet at språkproblemer var en del av sikkerhetsutfordringene om bord.

**Misforståelser mellom kulturer** ble også kort nevnt som en utfordring som går utover sikkerheten.

**Mangel på tilpasset utstyr og klær** ble trukket fram av referansegruppa som en risikofaktor, da med eksempel på hvordan særlig kvinner opplever å måtte bruke både arbeidstøy og verneutstyr som typisk er for stort. Dette kan selvfølgelig også gjelde andre enn kvinner.

**Manglende trygghet for kvinner om bord** kan utgjøre en risiko, dersom kvinnene blir mer oppmerksomme på hvordan de bør te seg, enn på selve arbeidet som skal gjøres. Det kan være krevende å komme inn i et mannsdominert miljø og forstå hvordan kulturen er, og det ble forklart at «kvinner erfarer at de starter med minuspoeng i møte med erfarne sjømenn». Det ble fremlagt at Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet fra 2023 viser at det er flere kvinner enn menn som erfarer mobbing og trakassering.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> [PowerPoint-presentasjon](#)

I referansegruppen ble det fremhevet at trygge omgivelser, særlig i form av trygge relasjoner til andre om bord, kan redusere sannsynligheten for at man vegrer seg for å si fra og ta tak i ting. En deltaker beskrev at de hadde erfaring med at et skift som kun besto av kvinner hadde fungert bra innledningsvis, men over tid hadde møtt på utfordringer. Deres erfaringer tilsa at en blanding mellom kvinner og menn om bord ville være en bedre skiftsammensetning. I referansegruppen ble det beskrevet at erfaringer med at kvinner som er svært tydelige og kraftige ledere, også kan oppleves som utfordrende av enkelte sjøfarere.

**Graviditet og barn** utgjør for flere i referansegruppa også en utfordring. De beskrev utfordringer med regelverket knyttet til graviditet, syke barn osv. og at kvinner opplever å bli “tvunget til å gå på havet”. På større fiskefartøy er en problemstilling at kvinner ofte ikke kommer tilbake “på sjøen” etter å ha fått barn, og heller starter i stillinger på land eller skifter arbeid.

**Mobbing og trakassering påvirker sikkerhetsklimaet** negativt, og det kan utgjøre en sikkerhetsutfordring fordi det påvirker kommunikasjonen og samarbeidet blant annet på broen. Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet viser at de som har opplevd mobbing og trakassering svarer systematisk lavere på hvordan sjøfarerne vurderer sikkerhetsforholdene om bord.<sup>13</sup> Dette underbygger at i den grad minoriteter, f.eks. kvinner, er mer utsatt for mobbing og trakassering, så har dette også en sammenheng med sikkerhetsoppfatninger.

Noen av referansegruppemedlemmene presiserer at **mangfold kan utgjøre en styrke**, i den forstand at et mindre homogent arbeidsmiljø kan føre til en bedre tone mellom folk, og at dette i neste rekke kan bedre sikkerheten.

I referansegruppen ble det beskrevet at det kan være et generasjonsskille, der yngre personer ikke betrakter kvinner om bord som et problem, men at flere eldre sjøfarere gjør det. Dette kan tyde på at holdnings- skapende arbeid er viktig for å kunne inkludere minoriteter og nå nullvisjonen.

## 4 Litteraturgjennomgang

Hensikten med den begrensede litteraturgjennomgangen var å finne fagfellevurdert litteratur som beskriver minoritet, likestilling og trakassering i sammenheng med personlig trygghet, personsikkerhet og sikkerhet mot større ulykker i maritim sektor.

Blant søketreffene, var det to temaer som utpekte seg som mer relevante og mer gjennomgående omtalt enn andre: 1) kvinner i sjøfarten og 2) mobbing og trakassering i sjøfarten. Disse to temaene henger videre sammen, da litteraturen om mobbing og trakassering i større grad omtaler kvinner i sjøfarten enn andre minoriteter knyttet til for eksempel religion, etnisitet og kjønn og seksualitet. Øvrig litteratur tar for seg blant annet filippinske sjøfarere (f.eks. Markkula, 2021) eller den modererende rolle av konfutsiansk dynamikk om menneskelig svikt (Lu m.fl., 2012), men vi har ikke funnet mer overordnede litteraturstudier som beskriver sammenheng mellom det å være andre typer av minoritet og hvordan det påvirker sjøsikkerheten.

Det er nødvendig å forstå hva litteraturen beskriver om hvem som er minoriteter opp imot hva som anses for å være majoriteten. Stereotypisering av sjøfareren inngår som en del problembeskrivelsen for mobbing av trakassering av til sjøs (Österman og Boström, 2022). Derfor innledes dette kapittelet med en kort beskrivelse om hva forskningslitteraturen sier om stereotypisering av sjøfareren.

Det påfølgende delkapittelet omhandler kvinner i sjøfarten. Kvinner er å betrakte som en minoritet i en maskulin-dominert maritim industri (Österman og Boström, 2022). Det har vært noe forskning på kvinner i kombinasjon med religion (islam) (se Khalilieh, 2006 i Österman og Boström, 2022), kjønn (f.eks. Acejo og Abila, 2016; Van Wijk, 2005), maskulinitet og etnisitet. Det mangler imidlertid forskning på andre type minoriteter i sjøfarten, som i andre sammenhenger ofte er overrepresentert for å være utsatt for mobbing og trakassering (se Hoel og Vartia, 2018 i Österman og Boström, 2022). Forfatterne beskriver at dette er alder, klasses tilhørighet, religion og seksuell orientering. Vi tilfører at en minoritet også kan være andre kjønnsidentiteter enn majoriteten (det vil si annet enn cis-kjønnen, noe som inngår i LGBTQ+-gruppen) samt psykiske eller kognitive funksjonsvariasjoner.

Det neste delkapittelet deretter handler om mobbing og trakassering i sjøfarten. Der beskrives omfang, risikofaktorer, konsekvenser og foreslåtte tiltak for å hindre mobbing og trakassering. Forskning om mobbing og trakassering av minoriteter blant sjøfarere har i stor grad omhandlet kvinner og også dette delkapittelet baserer seg i stor grad på litteraturstudiet til Österman og Boström (2022).

Avslutningsvis gis en oppsummering og drøfting om litteraturgjennomgangen.

### 4.1 Stereotypisering av sjøfareren

Sjømannen som en skikkelse er myteomspunnet og gjenfortelles fortsatt ofte gjennom romaner, film o.l. Sjømannens skikkelser har imidlertid også blitt skapt gjennom hva vi oppfatter når han er på land. Det har vært få, om noen, av de publiserte erindringene av livet på sjøen som vektlegger konteksten av når sjøfarerne er på land, i relasjon med familie og lokalsamfunnet (Lee, 2013). Forfatteren utfordrer den stereotypiske beskrivelsen av sjøfarere på land; en stereotype som er tuftet på en historisk beskrivelse av unge menn som har vært lenge til sjøs, som går på tvilsomme kneiper og bordeller i slitne havnestrøk. Sjømenn på land forbindes med fyll, prostitusjon og kjønns sykdommer (ibid.).

Mangelen på empirisk baserte, interdisiplinære studier som setter den lokale sjømannen i sammenheng med kulturelle, økonomiske og sosiale realiteter på land gjør at vi ikke har nøstet opp i og utfordret myten om sjømannen (Lee, 2013). Forfatteren mener dette er uheldig, da hvem sjøfarerne var og hva de gjorde når de var på land er viktig for å nysansere hvem de var og hvilke roller de utgjorde i samfunnet. Ved at forfatteren

har betraktet ulike aspekter av sjøfareren på land (familieliv, etnisitet, kjønn og velferdstilbud) trekker han en hovedkonklusjon. Havner har ofte vært kjent for tøffe forhold med mørke bakgater, bordellvirksomhet og kneiper med for sjømenn. Sjøfarere er forbundet med unge menn som reiser til sjøs og har farefullt arbeid. Dette har bidratt til en endimensjonal representasjon av sjøfareren, noe som er problematisk og villedende (ibid.). Selv om det er mye forskning som gjenstår, fremstår det tydelig for forfatteren at sjøfarere aldri bør bli betraktet som en homogen arbeidsgruppe.

En studie som beskriver sjøfareren i relasjon med familie og lokalsamfunnet, tar utgangspunkt i den Svenska Amerika Linien. Amerikalinjene fra 1900-tallet, passasjerskip som gikk i rute fra europeiske havner til østkysten av Nord-Amerika, forbindes ofte med glamour og eventyr. Disse reisene har blitt mye skildret i skjønnlitteraturen, dokumentar- og spillefilmer. Sosiologen Arne Nilsson (2005) beskriver en gruppe av sjøfarere på amerikalinjene som oftest ikke har blitt omtalt: homoseksuelle menn. Det var høyst påtagelig at det var homofile menn som bidro til det glamorøse livet for passasjerene om bord. Samtidig var det å kunne seile på amerikabåtene et fristed for homofile menn fra lokalsamfunnets normer. Det ga dem mulighet til å leve et annet liv om bord, utforske kultur og være en del av samfunnet i New York.

## 4.2 Kvinner i sjøfarten

I 2019 arrangerte World Maritime University (WMU) en konferanse som satte søkelys på hvordan man kan styrke kvinnene i maritim sektor og havbruk (Doumbia-Henry, 2019). Konferansen hadde som mål om å øke bevisstgjøringen av arbeidet som kvinner gjør i maritim næring, samt å inspirere fremtidige generasjoner ved å belyse rollemodeller og oppmuntre kvinner til å delta i alle sjørelaterte aktiviteter.

Sjøfareryrket er i utgangspunktet sterkt kjønnssegregert, og kvinners mulighet til å bli sjøfarer kan oppleves som krevende (Doumbia-Henry, 2019). Av 1,25 millioner sjøfarere er 2,5 prosent kvinner (31 250 kvinner). 94 prosent av kvinnene (29 375) er ansatt i cruiseindustrien, der de i hovedsak utfører bevertnings- og renholdsoppgaver (forpleining). Seks prosent av kvinnene jobber om bord i lasteskip. Av kvalifiserte sjøfarere utgjør kvinner anslagsvis 0,5 prosent (Kitada, 2021). Selv om det har vært noen økning av kvinnelige sjøfarere, virker det som de mange internasjonale og regionale initiativene, slik som utdanning av kvinnelige kadetter, ikke har blitt tilstrekkelig fulgt opp av sjøfartsindustrien. Forfatteren beskriver at det er tre overordnede barrierer for kvinnelige sjøfarere. Disse er a) arbeidskulturen som sjøfarer, b) mangel på bevissthet og kunnskap om kvinner og sjøfart og c) treg utvikling av politikk og strategier som utgjør en forskjell.

Konferansen til WMU i 2019 omfattet en rekke temaer relatert til kvinner og maritim sektor. Blant disse var:

- Implikasjoner om kjønn i ulovlig og uregulert fiske (Becker-Weinberg, 2019). Det beskrives at det ikke er synlig hvordan kvinner og jenter er offer for misbruk i denne type fiske (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).
- Både EU sin strategi og den spanske strategien for maritim sikring er eksempler på at kjønnsdimensjonen mangler (Lirola-Delgado, 2019). Det er behov for å styrke kjønnsperspektivet i myndighetens strategier (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).
- Utfordringer knyttet til kvinner i den brasilianske marinen (Medeiros, do Valle Ventura Piassi og Oliviera Feodrippe, 2019). Kvinner er usynlige i den brasilianske maritime arbeidsstyrken (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).
- Virkning av autonomi på likestilling i den maritime industrien (Kim m.fl., 2019). Hvorvidt disruptive endringer på grunn av autonomi vil kunne senke barrieren for å ansette kvinner som sjøfarere/operatører i handelsflåten (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).

- Hvordan et initiativ i Indonesia gir kvinner myndighet i fiskersamfunn (Fitrianggraeni, 2019). Initiativet har bidratt til at kvinnene styrker samfunnslivet og den maritime sikkerheten og sikring ved at familien blir mer bevisst om risikoene i profesjonen (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).
- Internasjonale og regionale lovreguleringer og programmer som styrker kvinnene i maritime samfunn i Karibia (Mahabir-Lee og Rambarath-Parasram, 2019). Forfatterne fremhever viktigheten av maritim utdanning for å redusere ubalansen i kjønns sammensetningen i Karibia (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).
- Vurderingen av et program for å øke likestilling i maritime klynger (Kitada og Bhirugnath-Bhookhun, 2019). Artikkelen indikerer at verktøyet bidrar til å identifisere kjønnsbalansen og bestemme hvor kapasitet bør opparbeides i et utvalg av maritime klynger i Japan, Norge og Singapore (Kitada, Carballo Piñeiro og Mejia, 2019).

Et av resultatene fra konferansen var at mer enn 70 foredragsholdere og 350 deltakere fra mer enn 70 land ble enige om en konklusjon.<sup>14</sup> Denne består i hovedsak av tiltak for å styrke kjønnsbalansen i maritim sektor og havbruk, og inkluderer tema som retningslinjer, kvinners synlighet, rollemodeller, utdanning, mentor- og nettverksordninger, kjønnsensitive arbeidsforhold og levekår, tiltak for å tilpasse arbeidstid til familieliv, inkludering av kvinner i beslutningstaking, m.m.

Gjennom en “mixed methods” studie av kvinnelige fiskere i Norge, har Garrard og Kleiber (2019) studert kjønns effektene over tid som følge av innføringen av kvotesystemet fra 1990. Forfatterne konkluderer med at makten som menn har innen fiske ikke bare kommer av at de er i flertall, men også er et resultat av at menn lenge har hatt innflytelse på praksis og politikk knyttet til fiske. Mer konkret, pekes det på at kvinner, sammenlignet med mange mannlige fiskere, marginaliseres både finansielt og politisk.

Mileski, Galvao og Forester (2020) peker på kommersiell fiske som en oversett del av den maritime næringen som har sikkerhetsutfordringer, og tar for seg menneskehandel som en del av dette bildet. Forfatterne har gjennomført en casestudieanalyse av syv land (Norge er ikke blant disse), og fant bl.a. at land med lavere grad av beskyttelse mot menneskehandel i kommersiell fiskeindustri også er land med generelt dårligere beskyttelse av menneskerettigheter. Studien peker likevel på at dette er et globalt problem.

I tillegg beskriver en artikkel at mangel på fasiliteter er et vanlig problem for kvinnelige sjøfolk. Det er problemer med å skaffe passende utformet og tilstrekkelig stort personlig verneutstyr, inkludert riktig montering av verneøvler, vernehansker og kjeledresser. I tillegg er det ofte mangel på andre fasiliteter om bord, som sanitærartikler, prevensjonsmidler, tilgang til konfidensiell medisinsk rådgivning og pålitelige kommunikasjonslinjer/internett for sjøfolk. Forfatterne anbefaler ytterligere forbedringer av rettighetene til kvinnelige arbeidstakere, som å sikre tilstrekkelige og fordomsfrie fødselspenger, må tas opp for effektivt å bekjempe kjønns gapet i den maritime næringen (MacNeil og Gosh, 2017).

En studie vurderte både erfaringene til kvinnelige sjøfolk som arbeider i den britiske sjøfartsindustrien og synspunktene til viktige representanter for interessenter i bransjen (Pike m.fl., 2021). Funn i studien tyder på at alle kvinnelige sjøfolk vil oppleve en eller annen form for trakassering i løpet av karrieren, noe som har betydelige implikasjoner for deres helse, sikkerhet og velvære. Erfaringene gjenspeiler svikt i lederskap i å utvikle og fremme en trygg og inkluderende kultur om bord. Forfatterne foreslår grunnleggende endringer i industrien, som forbedringer i opplæring og ledelse, for å gjenspeile moderne sjøfart og mangfold om bord. I tillegg er det nødvendige at politiske og strategiske endringer baseres på synspunktene til sjøfolk og deres

---

<sup>14</sup> Se side 61, WMU, 2019. Third WMU International International Women's Conference: Empowering Women in the Maritime Community. World Maritime University

representanter. Forfatterne argumenterer med at ved å forbedre forholdene til kvinnene om bord, vil det forbedre helse, sikkerhet og velvære for alle sjøfolk, uavhengig av kjønn eller andre egenskaper eller klassifiseringer (ibid.).

Basert på funn fra en spørreundersøkelse med 595 respondenter, anbefaler forfatterne av en annen artikkel nulltoleranse for seksuell trakassering og diskrimineringspolitikk for hele bransjen og som bør være inngå som obligatorisk i personalintroduksjoner (Stannard m.fl., 2015). Klare og konfidensielle rapporteringsprosesser bør være tilgjengelig for alle ansatte. Enkle og rimelige tiltak kan forbedre helsen og velferden til kvinnelige sjøfolk. De fremhever kjønnsespesifikk informasjon om ryggsmertor, mental helse og ernæring og gynekologiske komplikasjoner; innføring av midler for avhending av sanitæravfall for kvinnelig mannskap på alle skip; og bedre tilgjengelighet av kvinnespesifikke produkter, f.eks. sanitærprodukter i havnebutikker og verdensomspennende velferdssentre.

En eldre studie viser at seksuell trakassering oppleves ofte av kvinner som arbeider om bord på lasteskip (Thomas, 2006). Det særegne med å arbeide om bord i et skip som i stor grad isolert fra omverdenen, er at det kan både øke mulighetene for seksuell trakassering og forsterke de negative konsekvensene av seksuell trakassering. Studiet var basert på trettitre dybdeintervjuer og to fokusgrupper. Forfatteren anbefaler rederier å utvikle og gjennomføre retningslinjer mot seksuell trakassering. Det bør også forskes videre på seksuell trakassering i andre skipssegmenter.

Tang (2023) sammenligner foreslåtte endringer blant sjøfarere og andre aktører i den maritime næringen for å oppnå likestilling mellom kjønnene. Studien fant at aktører fra land som omfattes av Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (engelsk: Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) viser større grad av ønske om endringer i form av å fjerne barrierer for å ivareta og utvikle kvinner i næringen. Blant aktører fra land som ikke er medlem av OECD, ser man derimot at likestilling mellom kjønn fremdeles i stor grad hindres av barrierer i rekrutteringsfasen.

### 4.3 Mobbing og trakassering i sjøfarten

Basert på en nylig litteraturgjennomgang, konkluderer Österman og Boström (2022) med at mobbing og trakassering er et betydelig problem i den maritime industrien. Dette kapittelet baserer seg i stor grad på deres studie.

Kvinner og minoriteter er spesielt utsatt for trakassering som sjøfarere (Österman og Boström, 2022). Dette er en problemstilling som er velkjent i litteraturen. Litteraturstudien av Österman og Boström (2022) viser imidlertid også noen av begrensingene av forskningsstudiene. Over halvparten av studiene de gjennomgikk (14 av totalt 27) er begrenset til trakassering basert på kjønn. Av disse 14 studiene, utforsket de aller fleste (12) i hvilken grad kvinnelige sjøfarere var et mål for mobbing og/eller seksuell trakassering. Kun to av artiklene omfattet samspillet mellom maskulinitet og etnisitet. Åtte av studiene adresserte ikke spesifikt kjønn, alder, LGBTQ+, eller psykiske eller kognitive funksjonsvariasjoner. Syv av studiene som dekkes av litteraturstudiet til Österman og Boström kvantifiserer omfanget av mobbing og trakassering. Disse studiene er fra så tidlig som 1995 og fram til 2017 og underbygger at mobbing og trakassering fortsatt er et problem i den maritime industrien.

#### 4.3.1 Risikofaktorer som påvirker mobbing og trakassering til sjøs

Den maritime industrien har flere av karakteristikkene som kjennetegner arbeidsmiljø der mobbing og trakassering er utbredt (Österman og Boström, 2022). Dette inkluderer blant annet høy, varig arbeidsbelastning, rollekonflikter, sjargong og prekært arbeid.

Studiene beskriver at gjerningspersonene for mobbing og trakassering ofte er blant arbeidsformenn (supervisor), fra den øverste ledelsen og ned til underordnede besetningsmedlemmer og blant kolleger (Forsell m.fl., 2017; Mayhew og Grewal, 2003; Newell, Rosenfeld og Culbertson, 1995). En av studiene beskriver at ni prosent av gjerningspersonene var passasjerer (Forsell m.fl., 2017).

I litteraturstudiet til Österman og Boström (2022) oppsummeres det en rekke risikofaktorer som påvirker mobbing og trakassering til sjøs. Risikoforholdene er som følger:

- Høy arbeidsbelastning, lange arbeidsdager, for mange og motsetningsfylte oppgaver og utmattelse (fatigue) er risikofaktorer for mobbing og trakassering. Disse faktorene leder til økt spenning mellom personer og som kan lede til konflikter (Akamangwa, 2016; Kum og Ertas, 2016; Mayhew og Grewal, 2003; McVeigh og MacLachlan, 2019).
- Høy arbeidsmengde, i kombinasjon med lav medvirkning på beslutningene og sosial støtte (low decision-latitude), er forbundet med erfaringer om trakassering og støtende handlinger (Forsell m.fl., 2017). Denne kombinasjonen betegnes som “iso-strain work”.
- Svakt eller manglende lederskap og at formenn mangler den nødvendige trening og andre forutsetninger for å forhindre og begrense mobbing og trakassering. (MacNeil og Ghosh, 2017; Nielsen, 2013; Nielsen, Bergheim og Eid, 2013).
- I tillegg er den noen risikofaktorer som er særegne for den maritime industrien eller som forsterkes ved å ha arbeidsmiljøet om bord på et skip, betegnet som en total institusjon (Zhao m.fl., 2017). Noen av studiene inkludert i litteraturstudiet til Österman og Boström (2022) beskriver disse som følger:
  - Usikre ansettelses-/arbeidsbetingelser for sjøfarere om bord beleilighetsregistrerte fartøy.
  - Skiftarbeid.
  - Det sosiale miljøet om bord der det er svake barrierer mellom arbeid og den private sfæren (Mayhew og Grewal, 2003; Thomas, 2006).
  - Krav om å oppfylle stadig økende sikkerhets- og miljøkrav, der kravene har blitt mer komplekse, og som har gitt økende arbeidsbelastning for sjøfarerne.
  - Vanskeligheter med å følge regler og prosedyrer og frykt for strafferettslige sanksjoner for avvik påvirker de mellommenneskelige relasjonene mellom skipsbesetning, deres kolleger og deres ledere (Akamangwa, 2016).
  - I tillegg beskriver studiene et fenomen som kalles “rubbing out gender”, som særlig har blitt observert for kvinnelige kadetter (Acejo og Abila, 2016). Disse er sårbare på grunn av at de er nederst i hierarkiet, men også fordi de ofte er alene som kvinne om bord. Den maskuline arbeidsmåten om bord er tuftet på en sjømannskultur som tvinger sjøfarere til å forme og standardisere deres personligheter etter de verdiene som anses å være for en sjømann (Kitada, 2013). For kvinnelige sjøfarere kan de føle at de må skjule deres feminitet og forsterke deres maskulinitet. I møte med den maskuline arbeidsmåten om bord hindrer fenomenet integrering av kvinner og øker risikoen for kjønnsrelatert eller seksuell trakassering.

Flere av de underliggende forholdene til mobbing og trakassering er relatert til ansettelses- og arbeidsforhold og globale økonomiske faktorer på makronivå (Österman og Boström, 2022). Underliggende forhold på makronivå inkluderer ifølge studien:

- Den maritime industrien karakteriseres som komplekse organisasjoner og sosiale strukturer som forårsaker feil (Perrow, 1999).
- Geografiske, fysiske og sosiale avstander mellom aktørene vanskeliggjør mellommenneskelige relasjoner.



- Svake relasjoner mellom flaggstater, eiere og sjøfarere har svekket den formelle ansettelseskontrakten og den psykologiske kontrakten mellom skipseier og sjøfarer. Brudd på den psykologiske kontrakten og oppfattet forskjellsbehandling kan gi intense følelsesmessige reaksjoner og føre til frustrasjon, stress og mobbing (Rousseau, 1989; Baillien m.fl., 2019).
- Diskriminering i form av ulik lønn for likt arbeid kan også være et underliggende forhold.

### 4.3.2 Konsekvenser av mobbing og trakassering til sjøs

Litteraturstudiet til Österman og Boström (2022) oppsummerer hva forskningsstudiene beskriver av hvilke konsekvenser mobbing og trakassering utgjør for individ og organisasjon.

På individnivå assosieres mobbing med muskel- og skjelettlidelser, mental helse og andre fysiske og psykiske symptomer. Psykisk vold kan gi like store konsekvenser som fysisk vold. Mobbing hadde den mest alvorlige påvirkning på sjøfarerens psykologiske og emosjonelle velvære. Gjentatte og alvorlige tilfeller kan gi posttraumatisk stresslidelse og selvdrap. Risikoen for alvorlige konsekvenser øker ved at offeret kan være tvunget til å arbeide sammen med gjerningsmannen over lengre tid (ibid.).

Av organisatoriske konsekvenser beskriver en studie av Nielsen (2013) at mobbing på arbeidsplassen har negativ påvirkning på kommunikasjon mellom besetningsmedlemmer, samarbeid og arbeidsutførelse, noe som kan skape farlige situasjoner og særlig under sikkerhetskritiske operasjoner. Dårlige organisatoriske og sosiale arbeidsforhold der besetningen er eksponert for mobbing og trakassering vil sannsynligvis påvirke rekruttering og det å beholde sjøfarerne. Hystad, Mearns og Eid (2014) fremhever potensialet for uheldige konsekvenser når oppfattet urettferdighet forårsaker liten etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer og svekket sikkerhetsutførelse.

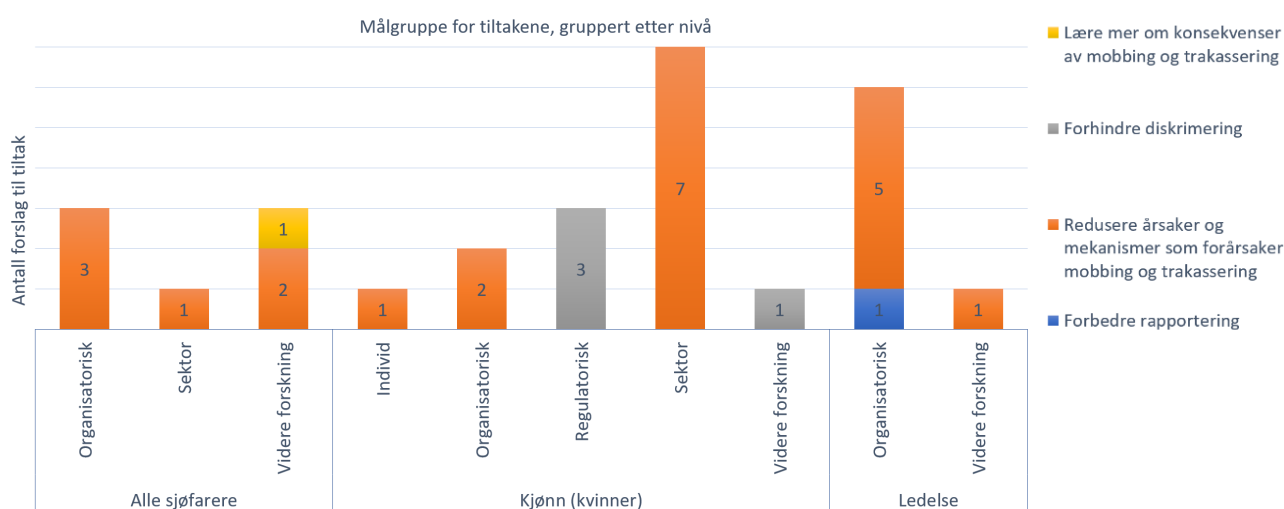
### 4.3.3 Foreslåtte tiltak

Österman og Boström (2022) anbefaler følgende overordnede tiltak for å forhindre mobbing og trakassering til sjøs:

- Mer forskning om mobbing og trakassering til sjøs og som med strengere bruk av forskningsdesign.
- Det er nødvendig å adressere underliggende årsaker og mekanismer for mobbing og trakassering for sjøfarere. Det er også nødvendig med mer forskning på langtids helseeffekter, lederskap og rollen som kvinnelig sjøfarer.
- Det har ikke vært intervensjonsstudier, noe som gjør at anbefalinger fra forskere ikke har blitt iverksatt og vurdert i en maritim kontekst. Det er derfor nødvendig med forskning i form av intervensjonsstudier om hvilke tiltak som vil gi forsvarlige ansettelses- og arbeidsforhold til sjøs. Intervensjonen og tiltakene bør være rettet mot de underliggende strukturelle og organisatoriske årsakene til mobbing og trakassering på arbeidsplassen.
- Ledere på land og offiserer om bord må få tilstrekkelige med ressurser, brukbare verktøy og tilstrekkelig med tid for å kunne forebygge mobbing og trakassering. Dette arbeidet bør inngå i sikkerhetsstyringssystemet for operasjon av fartøy.

Litteraturstudiet av Österman og Boström (2022) lister videre opp tiltakene som de har funnet i de 27 fagfelleverderte artiklene. De foreslåtte tiltakene er om å forhindre og begrense mobbing og trakassering av kvinnelige sjøfarere. Forfatterne gjør et poeng av at da det ikke har vært gjennomført intervensjonsstudier, har ikke de foreslåtte tiltakene blitt vurdert opp mot i hvilken grad de har hatt ønsket effekt. Selv om mange av anbefalingene er rettet for å bedre forholdene for kvinner, foreslår forfatterne at også andre grupper kan inkluderes eller oppnå forbedringer av tiltakene. Figur 1 nedenfor viser kategoriseringene av tiltakene i litteraturstudiet til Österman og Boström (2022). Oppsummert viser denne kategoriseringen følgende:

- Halvparten av de foreslåtte tiltakene er for å forhindre mobbing og trakassering på grunn av (cis-) kjønn, hovedsakelig om å begrense mobbing og trakassering av kvinnelige sjøfarere. De fleste av disse tiltakene er på sektornivå for å forhindre årsaker og mekanismer som forårsaker mobbing og trakassering.
- 25 prosent av tiltakene er generelt for alle sjøfarere. De siste 25 prosentene er for å forbedre ledelse, hovedsakelig ledelse om bord. De fleste av disse tiltakene er rettet til organisatorisk nivå for å forhindre årsaker og mekanismer som forårsaker mobbing og trakassering.
- Ingen av tiltakene som er foreslått er spesifikt rettet for å forhindre mobbing og trakassering av andre typer minoriteter av sjøfarere, slik som religion, seksuell orientering eller andre kjønnsidentiteter enn majoriteten (det vil si annet enn cis-kjønn, noe som inngår i LGBTQ+-gruppen), psykiske eller kognitive funksjonsvariasjoner.



**Figur 1 Kategorisering av anbefalte tiltak i Österman og Boström (2022)**

Ifølge en studie av Nielsen (2013), kan ulike lederstiler forutsi mobbing på arbeidsplassen. Studien viste at lederstilen påvirket oppfatningen av sikkerhetsnivået om bord. Funnene understreker viktigheten av å rekruttere, utvikle og trene ledere som fremmer både positive psykologiske evner og positive oppfatninger blant sine underordnede. Studien var basert på spørreundersøkelse fra nærmere 600 sjøfarere fra to norske rederier og vurderte i hvilken grad “laissez-faire”, transformerende og autentiske lederstiler er relatert til forekomsten av mobbing i arbeidsgruppe. Oppsummert viste studien følgende:

- “Laissez-faire-ledelse” var assosiert med økt risiko for å bli utsatt for mobbeatferd.
- Transformasjonsledelse og autentisk ledelse var relatert til redusert risiko for eksponering av mobbeatferd.

Forfatteren viser til en rekke studier og oppsummerer med at “laissez-faire-ledelse” i utgangspunktet menes som unngåelse eller fravær av ledelse. Men i stedet for å anse det for å være fravær av lederskap, kan det karakteriseres som en kontraproduktiv lederstil. Unngåelse eller fravær kan skape frustrasjon og stress i arbeidsgruppen, som kan resultere i mellommenneskelige spenninger, eskalere konfliktnivået og antisosial atferd som mobbing på arbeidsplassen. Lederens uvitenhet og unnlattelse av å gjenkjenne og gripe inn i mobbesaker kan indirekte bidra til mobbing ved at budskapet som formidles er at mobbing er akseptabelt.

Denne type ledelse har i tidligere studier blitt assosiert med mellommenneskelige konflikter og mobbing, noe studien til Nielsen (2013) underbygger.

Om transformasjonsledelse, oppsummerer Nielsen (2013) at dette er en form for lederskap som knytter mennesker til et felles formål. Lederskapet forsterker positiv atferd og bygger opp iboende belønningssystemer gjennom arbeidsutførelse. Denne type ledere deltar aktivt ved å utvikle arbeidsmiljøet og ved å fremme endring og vekst. Lederne viser bekymring for og er involvert i arbeidsprosessene, de er opptatt av å hjelpe til for at alle medlemmer av gruppen skal lykkes og trives. Dette gjør at transformasjonsledere har lav aksept for mellommenneskelige konflikter og mobbing på arbeidsplassen. Autentisk lederskap er om et mønster av lederadferd som trekker på og fremmer både positive psykologiske evner og et positivt etisk klima (Walumba m.fl., 2008 i Nielsen, 2013). Lederne har høye moralske standarder og er sterke rollemodeller som frembringer et positivt klima i organisasjonen. Studien til Nielsen (2013) underbygger at både transformasjonsledelse og autentisk ledelse var relatert til redusert risiko for eksponering av mobbeatferd.

#### 4.4 Konklusjoner og drøftinger

Det å beskrive hvem som er minoritetene i sjøfarten er krevende og kan gi uheldige konsekvenser. Men det som fremkommer tydelig fra litteraturen, er at kvinner er blant minoriteten i sjøfarten. Alder, klassetilhørighet, religion og seksuell orientering er også beskrevet i litteraturen, men vi har ikke funnet litteraturstudier som oppsummerer problemstillinger for disse. I tillegg kan andre kjønnsidentiteter enn majoriteten (det vil si annet enn cis-kjønn, noe som inngår i LGBTQ+-gruppen) og psykiske eller kognitive funksjonsvariasjoner også inngå som minoriteter i sjøfarten.

En av farene er å definere minoriteter ut ifra stereotypiseringen av sjømannen. Lee (2013) problematiserer stereotypiseringen av sjømannen på land; unge menn som har vært lenge til sjøs og som forbindes med tvilsomme kneiper i slitne havnestrøk, fyll og prostitusjon. Sjøfarere har vært og er antageligvis mye mer sammensatt enn stereotypien. Stereotypien av sjøfareren på land bærer preg av 'otherness', dvs. ved å blant annet å legge skylden på sjøfarerne for bordellvirksomhet og kjønns sykdommer. Det gjør at en av farene med å definere minoriteter er å ta utgangspunkt i stereotypisering av sjømannen. Tiltak for et inkluderende sjøfarerliv kan dermed bli på feil premisser. Det kan derfor være nødvendig med tiltak på sektornivå som er på minoritetens premisser, slik som forslag om å styrke kvinnene i sjøfarten (se f.eks. forslag til tiltak på sektornivå i tabell 5, Österman og Boström, 2022).

Forskningslitteraturen beskriver at mobbing og trakassering er et betydelig problem i den maritime industrien. Kvinner og minoriteter er spesielt utsatt for trakassering som sjøfarere. Forskningen har pågått over flere tiår. På individnivå assosieres mobbing med muskel- og skjelettlidelser, mental uhelse og andre fysiske og psykiske symptomer. Psykisk vold kan gi like store konsekvenser som fysisk vold. Mobbing hadde den mest alvorlige påvirkningen på sjøfarerens psykologiske og emosjonelle velvære. Gjentatte og alvorlige tilfeller kan gi post-traumatisk stresslidelse og selvdrap. Av organisatoriske konsekvenser beskriver en studie av Nielsen (2013) at mobbing på arbeidsplassen har negativ påvirkning på kommunikasjon mellom besetningsmedlemmer, samarbeid og arbeidsutførelse, noe som kan skape farlige situasjoner og særlig under sikkerhetskritiske operasjoner. Mobbing og trakassering påvirker også forpliktelse/engasjement til sikkerhetsarbeidet.

Forskningslitteraturen som Österman og Boström (2022) har gjennomgått, har flest anbefalinger knyttet til det å forbedre forholdene for kvinnelige sjøfarere. Disse tiltakene bør være på sektornivå. Tiltak for å forbedre ledelse (i hovedsak om bord i fartøy) og forhindre mobbing og trakassering for alle sjøfarere, er oftest rettet på organisatorisk nivå. Dette kan forstås ved at forbedringer for kvinner er nødvendig å løses for hele industrien, mens forbedringer for generelt og ledelse er noen som hver og et rederi bør kunne løse.

Retningslinjer hos rederiene om nulltoleranse og rutiner for rapportering og behandling av klager er viktig, men ikke nok. Ingen av de foreslåtte tiltakene i Österman og Boström (2022) sin oppsummering er spesifikt rettet mot andre minoriteter av sjøfarere enn kvinner, men de antar at de foreslått tiltakene vil gagne alle sjøfarere.

På regulatorisk nivå er anbefalingene å iverksette og håndheve regelverk for å hindre kjønnsdiskriminering ved rekruttering til maritime universiteter, lovfeste retten for kvinnelige sjøfolk til å ha tilgang til medisinsk, seksuell helse, prevensjonsmidler og sanitærutstyr om bord på alle sjøgående fartøyer. Retningslinjer knyttet til svangerskapspermisjon og svangerskapspengene bør vurderes.

Det er nødvendig med mer innsikt om hvorfor trakassering skjer. Spørreundersøkelser og intervjuer bør spisses mer mot dette. Basert på dette prosjektets problemstillinger (jf. kapittel 1.1) kan man for eksempel spørre om hvilke sammenhenger det er mellom trakassering, diskriminering og minoriteters sårbarheter og konsekvenser på psykologisk trygghet, helse og skader, samt skipsulykker? Videre er det også interessant å undersøke hva som er de underliggende årsakene til at personer blir trakassert, diskriminert og at minoriteter er sårbare.

## 5 Spørreskjemaanalyser

I dette kapittelet presenterer vi resultatene fra spørreskjemaanalyser som har som mål å undersøke sammenhenger mellom minoriteters besvarelser på kjente faktorer innenfor sikkerhetsklime og arbeidsmiljø. Kapittelet er strukturert slik at det først gis en presentasjon av noe tidligere arbeid som har benyttet det spesifikke spørreskjemaet, samtidig som det argumenteres for hvorfor det å se på sammenhenger mellom arbeidsmiljørelaterte faktorer og sikkerhet er relevant med utgangspunkt i tidligere undersøkelser og forskning. Videre gis det en kort presentasjon av utvalget og grupperingsvariablene som benyttes, samt skalaene og indeksene brukt til å måle arbeidsmiljørelaterte og sikkerhetsrelaterte faktorer. Målet med undersøkelsen er å få innsikt i kjennetegn, styrker og utfordringer ved minoriteters sikkerhet og arbeidsmiljø, og problemstillingen som danner grunnlaget for arbeidet med spørreskjemaanalysene, er følgende:

*Hvordan svarer ulike minoriteter på relevante spørsmål og indekser som har relevans for sikkerhet?*

### 5.1 Om spørreskjemaet

Spørreskjemaet om maritim sikkerhet er utarbeidet av Safetec i samarbeid med Sjøfartsdirektoratet og har blitt gjennomført i 2019, 2021 og 2023, med mindre revideringer i spørreskjemaet mellom de ulike innsamlingstidspunktene. Formålet med undersøkelsen er å supplere og oppdatere kunnskap om bakenforliggende forhold og årsaker til maritime hendelser.<sup>15</sup> Hovedresultater fra undersøkelsen er presentert i Safetec (2023) sin hovedrapport. Vårt arbeid kan forstås som et videre dypdykk i analyser som er av spesifikk nytte for vårt prosjekt og vår problemstilling. Det er derfor viktig å påpeke at undersøkelsen i seg selv ikke er utviklet mot formålet til vår studie, men som en bred kartlegging av sikkerhet og arbeidsmiljø på norske skip. Dette utgjør en naturlig begrensning for hvor dypt og bredt vi får analysert våre problemstillinger. Vi baserer våre analyser på data innhentet fra 2023 fordi innsamlingstidspunktene er såpass tett i tid at det vanskeliggjør å skulle si noe om en spesifikk utviklingstrend, og det er dermed de siste resultatene som er av størst interesse. Dessuten er problemstillingen til grunn for våre analyser rettet mot nåsituasjonen og utvikling av mulige tiltak basert på denne.

I tolkningen av resultatene er det viktig å understreke at spørreskjema som datagrunnlag kun måler selvrapporterte oppfatninger, og ikke mer enn det. Gjennom å se på hvordan ulike elementer i spørreskjemaet henger sammen, kan man si noe om hvordan disse selvrapporterte oppfatningene samvarierer. Det er viktig å huske at det ikke er mulig å fastslå kausalitet, det vil si at svaret på et spørsmål i spørreskjemaet er årsaken til at det svares på en viss måte på et annet spørsmål i spørreskjemaet.

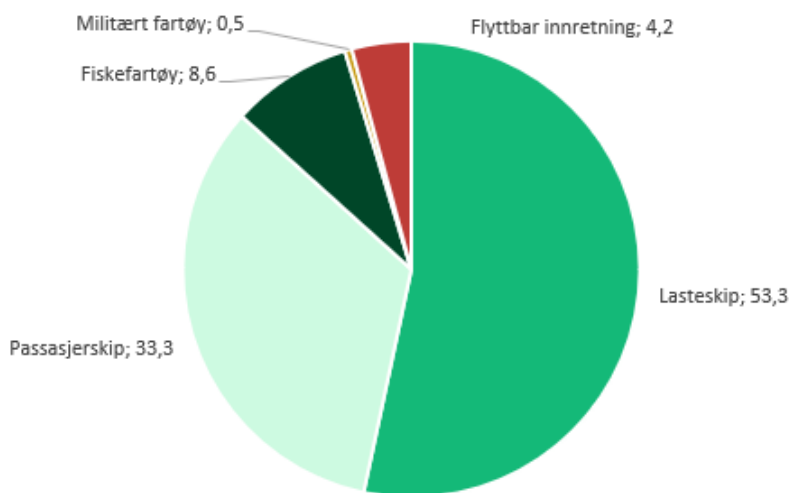
#### 5.1.1 Utvalg og definisjon av "minoriteter" i spørreskjemaanalysene

Utvalget i undersøkelsen er arbeidstakere på norske skip. Med tanke på representativitet har Safetec gjort en kalkulerings på feilmarginer, og de estimerte feilmarginene de kom fram til var mellom 1,0 % og 5,2 % med unntak av kategorien mindre passasjerskip (under 1500bt) som var 9,1 %. Det totale antallet i utvalget som har besvart spørreskjemaet i sin helhet er  $N = 5830$ . Det betyr at de som kun har besvart deler og ikke fullført spørreskjemaet er ekskludert. Også fiskere intervjuet på telefon er utelatt fordi disse kun fikk deler av spørreskjemaet. Ettersom problemstillingen som danner utgangspunkt for undersøkelsen vår fokuserer på minoriteter, er det gjort en avgrensning på hva som defineres som interessante minoriteter å se på i arbeidet vårt, nemlig minoriteter i form av nasjonaliteter, kjønn og alder. Videre blir andelene på ulike fartøystyper og tilknyttet ulike arbeidsområde presentert, før andeler knyttet til kjønn, alder og nasjonaliteter presenteres. Spørreskjemaet har ikke data om andre type minoriteter.

<sup>15</sup> [Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet 2023 - Sjøfartsdirektoratet](#)

### 5.1.1.1 Fartøytype og arbeidsområde

Respondentene arbeider på ulike fartøystyper. Det er størst andel som oppgir å arbeide på lasteskip (53,3 %,  $N = 3107$ ) og passasjerskip (33,3 %,  $N = 1941$ ). Videre er det 8,6 % ( $N = 499$ ) som oppgir å arbeide på fiskefartøy, 4,2 % ( $N = 243$ ) på flyttbar innretning og 0,5 % ( $N = 32$ ) på militære fartøy (Figur 2). Det er 0,1 % ( $N = 8$ ) som ikke har oppgitt fartøystype. I utvalget er fiskefartøy underrepresentert med ca. 13 prosentpoeng, og passasjerfartøy overrepresentert med ca. 10 %. Av de 5830 besvarelsene, var 67,3 % ( $N = 3922$ ) fra et fartøy registrert i NOR-registeret, 19,1 % ( $N = 1115$ ) i NIS-registeret, og resterende uregistrert, ukjent eller annet (13,0 %,  $N = 793$ ). Det er ikke gjort analyser om forskjeller mellom NOR og NIS da det er store usikkerheter vedrørende representativiteten til denne variabelen, men den bør undersøkes nærmere i videre arbeid, særlig på grunn av registrenes forskjeller i krav til arbeids- og lønnsbetingelser.



**Figur 2 Fordeling (%) av respondenter per fartøytype**

Det er flest som rapporterer å ha arbeidsområdet bro (36,1 %,  $N = 2102$ ) etterfulgt av dekk (28,2 %,  $N = 1642$ ), maskin (25,0 %,  $N = 1460$ ) og forpleining/catering (8,8 %,  $N = 514$ ). Det er også 0,4 % ( $N = 26$ ) som oppgir å arbeide på land. Det er 1,5 % ( $N = 86$ ) som av ukjent årsak ikke har oppgitt arbeidsområde. Det foreligger ikke adekvat referansegrunnlag for å vurdere om fordelingen mellom arbeidsområder blant respondenter er representative.

### 5.1.1.2 Alder, kjønn og nasjonaliteter

Den største andelen av respondenter finner vi i aldersgruppen 46-55 år (27,5 %,  $N = 1604$ ), etterfulgt av aldersgruppen over 56 år (24,2 %,  $N = 1408$ ), 26-35 år (20,5 %,  $N = 1194$ ) og 36-45 år (20,1 %,  $N = 1173$ ). Det er også 7,4 % ( $N = 433$ ) som rapporterer å ha en alder under 26 år, samt 0,3 % ( $N = 18$ ) som ikke ønsker å oppgi alderen sin. Det foreligger ikke adekvat referansegrunnlag for å vurdere om fordelingen mellom alder blant respondenter er representative.

Med tanke på kjønnsfordeling det er 93,2 % ( $N = 5431$ ) som oppgir å være mann og 6,5 % ( $N = 379$ ) som oppgir å være kvinne. Det er også 0,3 % ( $N = 20$ ) som enten rapporterer "Annen" eller "Ønsker ikke å oppgi" på spørsmålet om kjønn. I likestillingsstrategien for maritim næring lagt fram i 2023 av Næring- og fiskeridepartementet var kvinneandelen i maritim næring 21 %, hvilket er en større andel enn den andelen kvinner utgjør i dette utvalget. Imidlertid antas det at det er færre kvinner som er aktive i maritim næring når en kun hensyntar de som jobber på sjøen. I en tidligere gjennomgang av datamaterialet ble det konkludert at antallet kvinner sannsynligvis er nogen lunde representativt (Aalberg, 2024).

Vi har i analysene valgt å slå sammen flere nasjonalitetskategorier fordi enkelte av kategoriene hadde for lavt antall respondenter til at det ansees som forsvarlig å gjøre statistiske analyser på dem, samt at det med tanke på personvern hensyn kan ansees som problematisk å ta utgangspunkt i enkeltnasjonaliteter med veldig få respondenter. I kategoriseringen som er gjort har vi delt opp i nasjonalitetskategoriene "Norge", "Norden eksklusiv Norge", "Østeuropeiske nasjonaliteter" (russisk, ukrainsk, estisk, tsjekkisk, polsk, slovensk, ungarsk, romansk og armensk), "Europa eksklusiv de østeuropeiske nasjonalitetene" og "Andre". Av figuren ser vi at de fleste kommer fra Norge (84,2 %,  $N = 4907$ ), etterfulgt av Filippinene (5,2 %,  $N = 303$ ), Norden eksklusiv Norge (4,0 %,  $N = 236$ ), Europa eksklusiv Øst-Europa (2,8 %,  $N = 166$ ) og Øst-Europa (1,9 %,  $N = 112$ ). Det er videre 1,8 % ( $N = 106$ ) som oppgir andre nasjonaliteter enn de dekket av de andre kategoriene. Det kan se ut til at norske respondenter i utvalget er overrepresentert, ettersom det fremgår av annen dokumentasjon at andre nasjonaliteter utgjør om lag 25 % i den totale populasjonen (Regjeringen, 2023).

### 5.1.2 Faktorer og enkeltspørsmål

Spørreskjemaet består av 13 hovedfaktorer som tar for seg sikker arbeidspraksis, arbeidsvilkår, målkonflikter og arbeidspress, rederiledelse, bemanning, kommunikasjonsutfordringer, grad av åpen kommunikasjon, øvelser og beredskap, tilhørighet til yrket, sikkerhetsprosedyrer, tillit til digitalisering, tillit til automatisering, samt fremtidsstro til automatisering (Safetec, teknisk notat). I spørreskjemaet blir respondentene bedt om å svare på en Likert-skala som strekker seg fra helt uenig (1) til helt enig (5). I våre analyser har vi valgt å ta utgangspunkt i indeksene som er interessante for vår problemstilling, nemlig målkonflikter og arbeidspress, rederiledelse, språkutfordringer, åpen kommunikasjon, arbeidsvilkår, sikker arbeidspraksis og sikkerhetsprosedyrer. *Eksempler* på enkeltspørsmålene som inngår i de ulike skalaene, er presentert i Tabell 1. Det er viktig å merke seg i tolkningen av resultatene der vi ser på forskjeller i gjennomsnittlig skåre at negativt ladede påstander er snudd, slik at høy skår på 5 representerer det mest positive resultatet man kan få.

**Tabell 1 Utvalgte faktorer og eksempler på enkeltspørsmål**

Faktor	Eksempler på spørsmål innenfor hver faktor
Sikker arbeidspraksis	Jeg stopper mitt arbeid dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette
	Jeg gir beskjed dersom jeg ser farlige situasjoner
Arbeidsvilkår	Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte
	Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende
Målkonflikter og arbeidspress*	På mitt fartøy har vi arbeidsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenlige oppgaver)
	Noen ganger bryter jeg sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort
Rederiledelse	Rederiet responderer (forbedringstiltak, informasjon, etc.) på forhold vi rapporterer
	Vi får tilbakemeldinger om forbedringstiltak som blir igangsatt basert på rapporterte uønskede hendelser
Språkutfordringer*	At ikke alle snakker samme språk kan resultere i farlige situasjoner
	Det hender at sammensetningen av nasjonaliteter om bord fører til dårligere samarbeid
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet
	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten
Sikkerhetsprosedyrer	Sikkerhetsprosedyrene er dekkende for å ivareta sikkerhet ved utføring av mine arbeidsoppgaver
	Jeg har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrer som gjelder mitt arbeid

\*spørsmålene er snudd

## 5.2 Resultater

### 5.2.1 Sikkerhetsklima

I det neste presenteres enkel statistikk for de ulike faktorene som er analysert. Når det rapporteres om at forskjellene er signifikante, er det, hvis ikke annet spesifiseres, også kontrollert for andre aspekter. For eksempel når kvinner skårer signifikant lavere, er det kontrollert for at kvinner er i gjennomsnitt også yngre. Det presenteres gjennomsnitt, og en analyse av statistisk signifikans.

#### 5.2.1.1 Målkonflikter og arbeidspress

Opplevelsen av målkonflikter og arbeidspress knytter seg hovedsakelig til at arbeidstakeren opplever en form for effektivitetspress som gjør at en utfordrer sikkerhetsgrenser, for eksempel bedømming av påstanden “Noen ganger bryter jeg sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort”.

Av Tabell 2 fremgår det at menn har en større opplevelse av målkonflikter og arbeidspress enn kvinner, men denne forskjellen er ikke signifikant. Videre ser vi blant de ulike nasjonalitetene at det er de fra Norge som har den mest negative gjennomsnittlige skåren på opplevelsen av målkonflikter og arbeidspress, etterfulgt av Filippinene og Norden ekskl. Norge. Det er verdt å merke seg at de fra Øst-Europa har den minst negative opplevelsen av målkonflikter og arbeidspress. Gjennomsnittlig skåre på arbeidspress og målkonflikter hos de fra Norge og Øst-Europa er signifikant forskjellig fra de andre nasjonalitetene. Når det gjelder aldersgruppene, ser vi at de som er 26-35 år rapporterer en høyere opplevelse av arbeidspress (altså dårligere resultat) og målkonflikter enn de andre aldersgruppene, og denne forskjellen er signifikant ulik de andre aldersgruppene skårer. Videre ser vi at de over 56 år er den aldersgruppen som har en mest positiv skåre på målkonflikter og arbeidspress, og også denne måten å skåre på er signifikant ulik de andre aldersgruppene.

**Tabell 2 Gjennomsnittlig skåre på opplevelsen av målkonflikter og arbeidspress**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	5410	3,45	0,980
	Kvinne	372	3,55	0,958
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	4882	3,40↓	0,976
	Norden ekskl. Norge	236	3,61	1,000
	Øst-Europa	112	4,28↑	0,841
	Filippinene	303	3,56↑	0,834
	Europa (ekskl. øst)	166	3,97↑	0,942
	Andre	102	3,82↑	0,940
<b>Alder</b>	Under 26 år	432	3,39	0,853
	26–35 år	1186	3,25↓	0,929
	36–45 år	1166	3,40	0,973
	46–55 år	1595	3,51	0,998
	Over 56 år	1405	3,64↑	1,002

↑Signifikant høyere ↓Signifikant lavere

#### 5.2.1.2 Opplevelsen av rederiledelse

Opplevelsen av rederiledelse handler om hvordan respondentene opplever at rederiet følger opp hendelser, sikker arbeidspraksis, sikkerhetsrutiner, samt viktige velferdsaspekter om bord. Eksempel på påstand som respondentene blir bedt om å vurdere her er: “Vi får tilbakemeldinger om forbedringstiltak som blir igangsatt basert på rapporterte uønskede hendelser”. Når det kommer til opplevelsen av rederiledelse ser vi at det



ikke er nevneverdig forskjell i opplevelsen av rederiledelsen mellom menn og kvinner (Tabell 3). Når det kommer til nasjonalitet derimot, ser vi at de fra Norge har den laveste skåren på opplevelsen av rederiledelse sammenlignet med de andre nasjonalitetene, og denne måten å skåre på er signifikant forskjell fra måten de andre nasjonalitetene skårer. Når det kommer til alder er det mindre forskjeller, og vi ser at de i aldergruppen 26-35 år svarer dårligere på dette sammenlignet med de over 56 år, og det er også en tendens til at de mellom 36-46 svarer dårligere når vi har justert for andre forhold.

**Tabell 3 Gjennomsnittlig skåre på indeksen rederiledelse**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	5380	3,68	0,95
	Kvinne	371	3,63	0,89
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	4857	3,58↓	0,92
	Norden ekskl. Norge	235	3,76	0,95
	Øst-Europa	108	4,41↑	0,88
	Filippinene	303	4,45↑	0,69
	Europa (ekskl. øst)	166	4,06↑	1,06
	Andre	101	4,14↑	0,71
<b>Alder</b>	Yngre enn 26 år	431	3,64	0,89
	26–35 år	1182	3,56↓	0,96
	36–45 år	1162	3,64↓	0,96
	46–55 år	1587	3,72	0,93
	Over 56 år	1391	3,76	0,95

↑Signifikant høyere ↓Signifikant lavere

### 5.2.1.3 Språkutfordringer

Indeksen som tar for seg språkutfordringer måler respondentenes opplevelse av at det er språkutfordringer om bord som kan gå ut over sikkerheten. Eksempel på en påstand som man blir bedt om å besvare er: "At ikke alle snakker samme språk kan resultere i farlige situasjoner". Av Tabell 4 ser vi at menn og kvinner ikke har en nevneverdig forskjell opplevelse av språkutfordringer enn andre. Ser vi på nasjonalitetene så har respondenter fra Norge i snitt en signifikant mer negativ opplevelse av dette sammenlignet med de andre nasjonalitetene, med unntak av Filippinene. I forhold til alder ser vi at de på 26-35 år har en mer negativ opplevelse av språkutfordringer sammenlignet med de andre alderskategoriene, og denne forskjellen er signifikant.

**Tabell 4 Gjennomsnittlig skåre på indeksen språkutfordringer**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	2937	3,02	1,24
	Kvinne	260	3,07	1,21
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	2463	2,97↓	1,24
	Norden ekskl. Norge	209	3,48↑	1,23
	Øst-Europa	112	3,33↑	1,16
	Filippinene	194	2,89↓	1,15
	Europa (ekskl. øst)	156	3,24↑	1,22
	Andre	75	3,18↑	1,21
<b>Alder</b>	Under 26 år	251	3,10	1,22
	26–35 år	635	2,92↓	1,19
	36–45 år	694	3,00	1,18
	46–55 år	894	3,06	1,26
	Over 56 år	725	3,08	1,31

↑Signifikant høyere ↓Signifikant lavere

#### 5.2.1.4 Åpen kommunikasjon

Åpen kommunikasjon viser til hvorvidt en respondent opplever at det er åpent for å stille spørsmål som knytter seg til sikkerheten om bord, samt spørsmål som går mer på opplevelsen av godt samarbeid og at det er en anledning til å be om hjelp dersom man har behov for det. Eksempel på en påstand man bes ta stilling til er: "Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet". Kvinner rapporterer en dårligere vurdering av åpen kommunikasjon enn menn, og denne forskjellen er signifikant. Videre fremgår det av Tabell 5 at respondenter fra Øst-Europa har den mest positive opplevelsen av dette, og skiller seg med det fra den gjennomsnittlige responsen fra respondentene fra særlig Norge, Norden og Filippinene.

**Tabell 5 Gjennomsnittlig skåre på indeksen åpen kommunikasjon**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	5359	4,32↑	0,70
	Kvinne	368	4,12↓	0,81
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	4831	4,29	0,72
	Norden ekskl. Norge	233	4,26	0,74
	Øst-Europa	112	4,58↑	0,47
	Filippinene	300	4,31	0,60
	Europa (ekskl. øst)	166	4,37	0,70
	Andre	103	4,44	0,70
<b>Alder</b>	Under 26 år	429	4,26	0,70
	26–35 år	1171	4,26	0,67
	36–45 år	1160	4,29	0,69
	46–55 år	1578	4,32	0,73
	Over 56 år	1391	4,34	0,74

↑Signifikant høyere ↓Signifikant lavere

### 5.2.1.5 Arbeidsvilkår

Arbeidsvilkår viser i dette spørreskjemaet til opplevelsen respondentene har av balansen mellom arbeidsbelastning og hvile, og eksempel på påstand man bes ta stilling er: “Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte”. Vi ser av Tabell 6 at kvinner i snitt har en dårligere opplevelse av arbeidsvilkår enn menn, og denne forskjellen er signifikant. Vi ser også at den eldste aldersgruppen, de over 56 år, har en bedre opplevelse av arbeidsvilkår enn de andre aldersgruppene. Vi ser også at den yngste aldersgruppen under 26 år i snitt rapporterer en bedre opplevelse av arbeidsvilkår enn de neste alderskategoriene 26-35 år og 36-45 år.

**Tabell 6 Gjennomsnittlig skåre på indeksen arbeidsvilkår**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	5427	3,74↑	0,93
	Kvinne	379	3,62↓	0,94
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	4904	3,69↓	0,94
	Norden ekskl. Norge	236	3,80↓	0,91
	Øst-Europa	112	4,17↑	0,71
	Filippinene	302	4,05↑	0,71
	Europa (ekskl. øst)	166	3,89↑	0,89
	Andre	106	3,87↑	0,85
<b>Alder</b>	Under 26 år	433	3,71↑	0,88
	26–35 år	1194	3,53↓	0,92
	36–45 år	1173	3,65↓	0,92
	46–55 år	1602	3,77↑	0,93
	Over 56 år	1406	3,93	0,91

↑Signifikant høyere ↓Signifikant lavere

### 5.2.1.6 Sikker arbeidspraksis

Sikker arbeidspraksis tar for seg det respondentene har rundt sikker arbeidspraksis, og tar for seg både bruk av konkret verneutstyr, men også hvorvidt man rapporterer uønskede hendelser. En av påstandene respondentene må besvare er “Jeg gir beskjed dersom jeg ser farlige situasjoner”. Av Tabell 7 fremgår det at menn har en mer positiv opplevelse av sikker arbeidspraksis enn kvinner, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant forsvinner når man kontrollerer for de øvrige variablene. Dette indikerer at forskjellen vi ser mellom menn og kvinner i dette tilfellet samvarierer med en eller flere av de andre variablene, f.eks. at de er unge. Det er ikke mulig med informasjonen tilgjengelig å stadfeste årsaken til de mer negative vurderingene. Av tabellen ser vi også at alle øvrige nasjonaliteter bedømmer opplevelsen av sikker arbeidspraksis mer positiv enn respondenter fra Norge. Vi ser også at opplevelsen av sikker arbeidspraksis blir mer positiv med alderen, slik at det er den eldste aldersgruppen “over 56 år” som har det høyeste gjennomsnittet på denne indeksen, sammenlignet med aldersgruppen “under 26 år” som har det laveste gjennomsnittet.

**Tabell 7 Gjennomsnittlig skåre på indeksen sikker arbeidspraksis**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	5408	4,43	0,62
	Kvinne	373	4,33	0,67
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	4880	4,38↓	0,63
	Norden ekskl. Norge	236	4,43↓	0,65
	Øst-Europa	111	4,85↑	0,30
	Filippinene	303	4,83↑	0,36
	Europa (ekskl. øst)	166	4,62↑	0,56
	Andre	103	4,73↑	0,47
<b>Alder</b>	Under 26 år	431	4,30	0,66
	26–35 år	1186	4,34	0,65
	36–45 år	1166	4,40	0,62
	46–55 år	1595	4,46	0,61
	Over 56 år	1405	4,51	0,61

↑Signifikant høyere ↓Signifikant lavere

### 5.2.1.7 Sikkerhetsprosedyrer

Denne indeksen stiller spørsmål som handler om tilgang til sikkerhetsprosedyrer, og eksempel på en påstand man bes ta stilling til er: "Jeg har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrer som gjelder mitt arbeid". Menn har i snitt en høyere skåre på opplevelsen av sikkerhetsprosedyrer, sammenlignet med kvinner. Denne forskjellen forsvinner dersom man kontrollerer for andre variabler som posisjon om bord og alder. Det er heller ikke nevneverdige forskjeller i hvordan aldersgrupper rapporterer sin opplevelse av sikkerhetsprosedyrer, men også her kan man ane en viss "økning" mot en mer positiv opplevelse med alder. Det fremkommer også av Tabell 8 at øvrige nasjonalitetene bedømmer opplevelsen av sikkerhetsprosedyrer mer positivt sammenlignet med Norge og Norden.

**Tabell 8 Gjennomsnittlig skåre på indeksen sikkerhetsprosedyrer**

	Kategori	N	Gj.snitt	Std.avvik
<b>Kjønn</b>	Mann	5405	4,45	0,78
	Kvinne	370	4,36	0,83
<b>Nasjonalitet</b>	Norge	4875	4,40↓	0,79
	Norden ekskl. Norge	236	4,41↓	0,83
	Øst-Europa	112	4,89↑	0,42
	Filippinene	303	4,84↑	0,42
	Europa (ekskl. øst)	165	4,57↑	0,82
	Andre	102	4,75↑	0,47
<b>Alder</b>	Under 26 år	431	4,40	0,80
	26–35 år	1186	4,40	0,75
	36–45 år	1165	4,41	0,77
	46–55 år	1593	4,46	0,79
	Over 56 år	1402	4,52	0,79

## 5.2.2 Mobbing og trakassering

Av Tabell 9 ser vi andelene blant de ulike gruppene som rapporterer å ha opplevd en form for mobbing og/eller trakassering. Ser man på kolonnen helt til venstre som tar for seg hvor vidt man har opplevd én eller annen variant av mobbing og/eller trakassering, ser vi at andelen kvinner som har opplevd dette er høyere (38 %) sammenlignet med menn (26 %). Det er jevnt over en større andel kvinner som rapporterer å ha opplevd de ulike typene mobbing/trakassering, med unntak av varianten “gjentatte påminnelser”, der andelen er lik for begge gruppene. Størst forskjell finner vi når det kommer til andelen som har opplevd seksuell trakassering. Her er det 15 % av kvinner som rapporterer å ha opplevd dette, mot 2 % av mennene. Ser vi på alderskategoriene, rapporterer en større andel av de yngste aldersgruppene å ha opplevd minst én form for mobbing og/eller trakassering, og andelen er synkende med økt alder.

Når det kommer til de ulike fartøystypene ser vi at andelen som rapporterer å ha opplevd minst én form for mobbing/trakassering er størst blant ansatte på passasjerskip (29 %), mot 23 % av de som jobber på fiskefartøy. Av de ulike arbeidsstedene på fartøyene ser vi at andelen som rapporterer å ha opplevd minst én form for mobbing/trakassering er størst i forpleining på 34 %. Når det kommer til nasjonalitet, ser vi at nordmenn er de som har den laveste andelen som rapporterer å ha opplevd minst én form for mobbing/trakassering (25 %). Filippinene og “andre” er den gruppen som har den største andelen som rapporterer å ha opplevd minst én form for mobbing/trakassering (44 %).

**Tabell 9 Andel som rapporterer å ha opplevd en type mobbing og/eller trakassering**

	Seksuell trakassering	Utestengelse	Personrettet kritikk	Gjentatte påminnelser	Vedvarende kritikk	Upassende morsomheter	Baksnakking og rykter	Minst én
Mann (N = 5380)	2 %	4 %	10 %	6 %	4 %	8 %	13 %	26 %
Kvinne (N = 374)	15 %	8 %	16 %	6 %	8 %	15 %	21 %	38 %
Under 26 år (N = 430)	8 %	4 %	11 %	10 %	8 %	12 %	13 %	32 %
26-35 år (N = 1179)	3 %	5 %	13 %	7 %	7 %	12 %	15 %	30 %
36-45 år (N = 1166)	3 %	4 %	11 %	7 %	5 %	10 %	16 %	30 %
46-55 år (N = 1586)	1 %	4 %	11 %	5 %	3 %	8 %	13 %	26 %
Mer enn 55 år (N = 1395)	1 %	3 %	9 %	3 %	2 %	5 %	11 %	21 %
Lasteskip (N = 3084)	1 %	4 %	10 %	6 %	5 %	8 %	13 %	26 %
Passasjerskip (N = 1909)	4 %	4 %	12 %	5 %	5 %	10 %	16 %	29 %
Fiskefartøy (N = 498)	2 %	3 %	11 %	6 %	3 %	9 %	11 %	23 %
Flyttbare innretninger (N = 243)	1 %	2 %	9 %	5 %	3 %	8 %	12 %	26 %
Dekk (N = 1641)	3 %	4 %	12 %	7 %	5 %	10 %	16 %	30 %
Bro (N = 2101)	1 %	3 %	10 %	5 %	4 %	7 %	12 %	24 %
Maskin (N = 1460)	2 %	4 %	9 %	5 %	4 %	8 %	11 %	25 %
Forpleining (N = 514)	7 %	6 %	14 %	6 %	7 %	12 %	21 %	34 %
Norge (N = 4856)	3 %	3 %	10 %	5 %	4 %	9 %	13 %	25 %
Norden ekskl Norge (N = 233)	3 %	5 %	15 %	6 %	8 %	7 %	18 %	32 %
Øst-Europa (N = 112)	3 %	11 %	9 %	6 %	4 %	3 %	7 %	28 %
Filippinene (N = 300)	0 %	5 %	12 %	10 %	9 %	13 %	18 %	44 %
Europa ekskl øst (N = 166)	2 %	10 %	17 %	9 %	8 %	9 %	16 %	39 %
Andre (N = 106)	3 %	10 %	10 %	5 %	6 %	6 %	23 %	42 %
Totalt (N = 5773)	2 %	4 %	11 %	6 %	5 %	9 %	14 %	27 %

### 5.3 Oppsummering

Hovedfunn fra analysene fremgår av Tabell 10 og kan oppsummeres med følgende nøkkelpunkter:

- Kvinner bedømmer omtrent halvparten av indeksene dårligere enn menn, men noe av denne sammenhengen kan “forklares” i at de også er unge – som også vurderer enkelte aspekter dårlige.
- 38 prosent av kvinner rapporterer å ha opplevd minst én form for mobbing eller trakassering de siste 12 månedene.
- Utenlandske oppgir en del forhold ved arbeidsmiljø og sikkerhet som bedre enn norske, men de rapporterer mer mobbing og trakassering. Filippinere gir mer negativt svar på språkutfordringer.
- Arbeidstakere fra Norden svarer relativt likt med arbeidstakere fra Norge, men respondenter fra Norden opplever noe mer språkutfordringer.
- De yngste skipsarbeidstakerne rapporterer om mer mobbing og trakassering, og det er en tendens til at de eldste er mest fornøyde med sikkerhetsklima
- Det er et tydelig funn at personer fra 26-35 år bedømmer arbeidspress verre enn særlig eldre.

Disse hovedfunnene er klare funn og tendenser som anses å være robuste. Dette gjelder særlig funnene på mobbing og trakassering. Når det er sagt, er det en ganske lav forklaringskraft på betydningen det å være “minoritet” har for svar på indeksene (det vil si vurderingene av arbeidsmiljø og sikkerhetsklima) i analysene. Det betyr at å være en del av en “minoritet” har noe å si for hvilke svar som gis på spørreskjemaet, men at arbeidsmiljø og sikkerhetsvurderingene har betydelig del som ikke kan spores rent statistisk tilbake til nasjonalitet, kjønn og alder. For eksempel er det i gjennomsnitt mindre positive svar fra kvinner, men at det er stor variasjon som ikke kan tilskrives kjønn direkte. Det er naturlig nok mange andre faktorer enn det å være minoritet som bidrar til ens egen opplevelse av arbeidsmiljø og sikkerhet.

Når det gjelder representativiteten i undersøkelsen er det noen utfordringer. Fiskere er underrepresentert i funnene, og arbeidere på passasjerfartøy overrepresenterte. Det er uklart hvorvidt undersøkelsen er representativ med hensyn til alder. Det er sannsynlig at utenlandske arbeidere er underrepresenterte. Videre undersøkelser bør gjøres for å verifisere der det er uklart, og inkludere mer data der det er underrepresentasjon.

**Tabell 10 Oppsummering av funn på tvers av spørsmålskategoriene**

Kategori	Gir dårligere vurdering av ...	Gir mer positiv vurdering av ...
<b>Kjønn</b>		
Mann		Åpen kommunikasjon, Arbeidsvilkår, Mobbing og trakassering, Sikker arbeidspraksis*, Sikkerhetsprosedyrer*
Kvinne	Åpen kommunikasjon, Arbeidsvilkår, Mobbing og trakassering, Sikker arbeidspraksis*, Sikkerhetsprosedyrer*	
<b>Nasjonalitet</b>		
Norge	Rederiledelse, Åpen kommunikasjon, Arbeidsvilkår, Sikker arbeidspraksis, Sikkerhetsprosedyrer	Mobbing og trakassering
Norden ekskl. Norge	Språkutfordringer, (Rederiledelse), Åpen kommunikasjon, Arbeidsvilkår, Sikkerhetsprosedyrer	Sikker arbeidspraksis
Øst-Europa		Sikkerhetsprosedyrer, Åpen kommunikasjon, Målkonflikter og arbeidspress, Sikker arbeidspraksis
Filippinene	Mobbing og trakassering, Språkutfordringer,	Sikkerhetsprosedyrer, Sikker arbeidspraksis, Sikkerhetsprosedyrer,
Europa (ekskl. øst)	Mobbing og trakassering	Sikkerhetsprosedyrer, Målkonflikter og arbeidspress, Åpen kommunikasjon, Sikker arbeidspraksis,
Andre	Mobbing og trakassering	Sikkerhetsprosedyrer, Sikker arbeidspraksis,
<b>Alder</b>		
Yngre enn 26 år	Mobbing og trakassering	
26–35 år	Målkonflikter og arbeidspress, (Rederiledelse), Arbeidsvilkår	
36–45 år		
46–55 år		Mobbing og trakassering
Over 56 år		Målkonflikter og arbeidspress, (Rederiledelse), Arbeidsvilkår, Sikker arbeidspraksis, Mobbing og trakassering

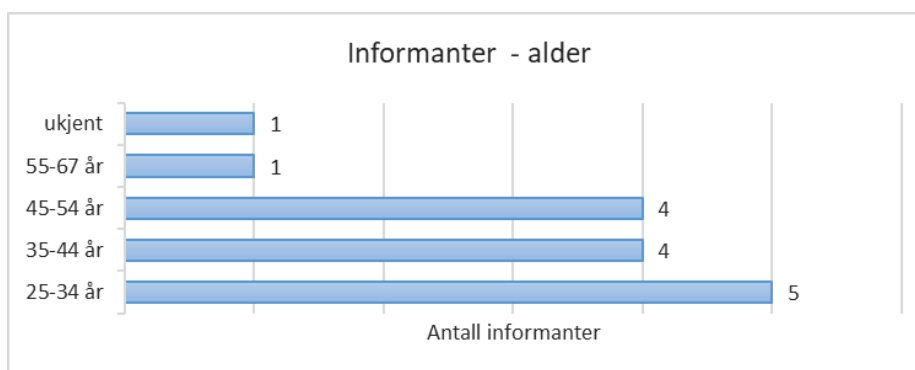
\* ikke når man justerer for alder m.m., dvs. det er kanskje ikke “fordi de er kvinner”, men “fordi de er yngre”.

## 6 Intervjuundersøkelse

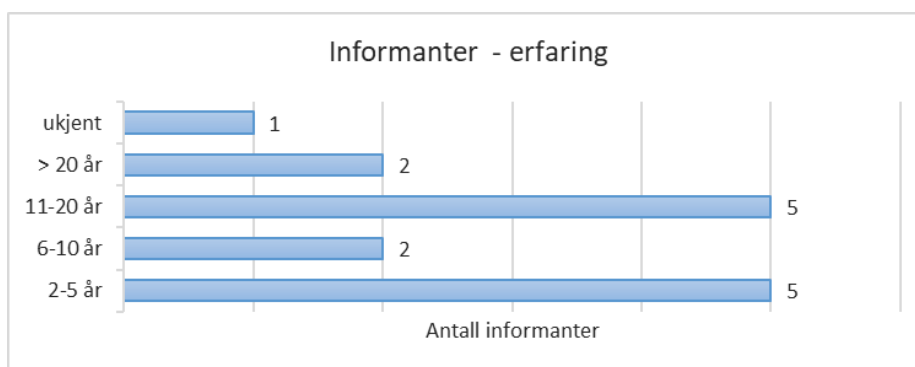
### 6.1 Om utvalget

Som beskrevet i metodekapittelet ble det gjennomført til sammen 15 intervjuer med personer som jobbet på sjøen. Merk at resultatene som presenteres i dette kapittelet er basert på funn fra intervjuer med enkeltindivider som selv har kontaktet oss på bakgrunn av en åpen invitasjon til å delta i studien (jf. kapittel 1.4). Det er verdt å repetere at dette derfor begrenser informantgruppen og at prosjektet ikke har hatt til hensikt å forsøke å generalisere med utgangspunkt i enkeltpersoner. Gjennom bruk av intervjuer som metode, får man bedre kunnskap om stemmen til informanter som ikke vil bli synlig gjennom kvantifisering. Kvalitativ forskning tillater undersøkelser i dybden, noe som gjør at man fanger opp detaljer og nyanser som er viktige for tematikken. Informantenes erfaringer, tanker og meninger bidrar på denne måten til en økt forståelse av styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for noen minoriteter som jobber på sjøen.

De fleste av informantene var mellom 25 og 54 år gamle, hadde mellom 2 og 20 års arbeidserfaring som sjøfarer, hadde forskjellige arbeidsområder og var om bord i fiskefartøy, lasteskip og passasjerfartøy. Jamfør definisjonen i kapittel 1.3, dekket informantene fra undersøkelsen minoritetsgrupper knyttet til kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Informantene inkluderte ni kvinner og seks menn, og blant disse var to transpersoner. Figur 3 viser aldersfordelingen av informantgruppen, mens Figur 4 viser fordelingen av informantene basert på antall års erfaring med jobb på sjøen.



**Figur 3 Fordeling av informanter per aldersgruppe (n=15)**



**Figur 4 Fordeling av informanter per antall års erfaring med arbeid på sjøen (n=15)**

De 15 informantene dekker et bredt spekter av fartøygrupper: fiskefartøy over 15 meter, fiskefartøy under 15 meter, lasteskip, lasteskip offshore, store passasjerskip, innenriks ferje og lege-/skyssfartøy. Det var mellom én og fire informanter som per i dag jobber i hvert av disse fartøysesegmentene. Når det gjelder



arbeidsområde, jobber seks informanter i dekkavdeling, to i maskinavdeling, fire innen forpleining/catering og tre med fiske.

Delkapitlene under er inndelt etter sentrale tema på bakgrunn av funn fra den kollektive kvalitative analysen (jf. kapittel 2.5) av datamaterialet fra intervjuundersøkelsen. Først beskrives utfordringer knyttet til det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. Deretter diskuteres endringer, og mangel på endringer, i sjøfarten. Opplevelse av undervurdering og typiske overlevelsesmekanismer følger i det neste delkapittelet, før betraktninger rundt kritikkverdige forhold og informantenes opplevelser av og tanker rundt det å si fra eller varsle om hendelser og usikre forhold presenteres. Avslutningsvis oppsummeres funnene.

## 6.2 Arbeidsmiljøutfordringer

Når informantene snakker om erfaringer som minoritet, knytter de fleste dette til utfordrende arbeidsmiljø. Arbeidsmiljø handler om hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres og det påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetenes resultater og produktivitet.<sup>16</sup> Noen av erfaringene omhandler det fysiske arbeidsmiljøet og manglende tilrettelegging, men de fleste utfordringer relateres til det psykososiale arbeidsmiljøet. De følgende delkapitlene beskriver informantenes erfaringer fra arbeid på sjøen knyttet til henholdsvis det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

### 6.2.1 Fysisk arbeidsmiljø – tungt fysisk arbeid og mangel på tilpassede klær og utstyr

Fysisk arbeidsmiljø beskrives av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som «forhold som påvirker ansatte enten indirekte via egenskaper ved arbeidsplassen og arbeidsredskapene, eller direkte ved bruk av kroppen».<sup>17</sup> Alle informanter beskriver et overordnet stort fokus på fysisk sikkerhet, men flere erkjenner at det i praksis ikke blir like sikkert for alle og at dette kan knyttes til kjønn, arbeidsoppgaver, etnisitet samt kjønns- og seksualitetsmangfold. I tillegg til sikring mot ulykker, legger særlig en av informantene vekt på at sikkerhet også handler om belastning over tid. En del beskriver arbeidshverdagen til sjøs som fysisk krevende, typisk i form av tunge manuelle oppgaver. Opplevelsene av ivaretagelse av det fysiske arbeidsmiljøet spriker imidlertid. En av informantene forteller at han hadde fått en belastningsskade som følge av for mye hardt fysisk arbeid over tid. En annen poengterer derimot at det brukes nødvendig utstyr som kran og vinsj for de tyngste arbeidsoperasjonene, samt at det er et generelt fokus på å gjøre arbeidet på en sikker måte. Enkelte peker på at arbeidsinnholdet kan bli noe omfattende, da særlig som matros på enkelte typer fartøy der oppgavene blir mange og veldig varierte.

«Utstyret er det største problemet. Det er dimensjonert for "one size fits all".»

Flere av informantene sier at sikkerhet blant annet handler om å ha tilgang på nødvendig utstyr, at utstyret fungerer, og at man har øvd tilstrekkelig på bruken av det i kritiske situasjoner. Nettopp manglende tilgang på tilpassede klær og utstyr fremheves av en del som negativt ved det fysiske arbeidsmiljøet. Dette virker å være et gjennomgående problem innen flere av fartøyssegmentene. Flere opplever at arbeidstøy kun tilbys i herremodeller og typisk også i store størrelser, noe som blir en utfordring for dem som er lavere eller har en annen kroppsbygning. Utfordringen er ikke ny, men den

blir mer synlig med den økende andelen kvinner i deler av sjøfarten. Blant annet forteller en kvinne at hun jobbet på sjøen i fem år før hun fikk arbeidssko i riktig størrelse, og at hun på et tidspunkt selv tok regninga for arbeidstøy som passer henne. En annen informant har fått arbeidstøy tilpasset størrelsen sin, men først etter å ha kjempet for det over en lengre periode. Mangel på vinterhansker og vanntette hansker i mindre størrelser er andre eksempler som trekkes fram. I tillegg til det daglige arbeidsantrekket, er det flere som peker på sikkerhetsutstyr i denne sammenhengen, og da særlig røykdykkerutstyr. For store klær og støvler

<sup>16</sup> [Hva er arbeidsmiljø? - Statens arbeidsmiljøinstitutt \(STAMI\)](#)

<sup>17</sup> [Hva er fysisk arbeidsmiljø? - STAMI](#)

oppleves å utgjøre en klar sikkerhetsrisiko, siden dette er utstyr som skal brukes i en nødsituasjon. Flere påpeker at problemet nok er større på båter med få kvinner i besetningen, og at et typisk argument er at det ikke kan kjøpes inn utstyr som bare er tilpasset én person. Den ene informanten sier eksplisitt at dersom man skal ha inkludering og mangfold, så må man oppdatere tilgangen på arbeidstøy og sikkerhetsutstyr deretter.

I det ene intervjuet ble det kommentert at det i dag er mye fokus på den tekniske sikkerheten, men at det i enkelte fartøyssegmenter er lite oppmerksomhet på at det skal være trivelig og trygt å være på jobb. Dette er tema for neste delkapittel.

## 6.2.2 Psykososialt arbeidsmiljø – “gammeldagse holdninger”, trakassering og mobbing

Svært mange av utfordringene som oppleves relateres til det psykososiale arbeidsmiljøet. STAMI beskriver psykososialt arbeidsmiljø som en samlebetegnelse for henholdsvis psykologiske og sosiale arbeidsfaktorer, der førstnevnte handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnhold, mens sistnevnte handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb.<sup>18</sup> Noen beskriver en arbeidssituasjon som de trives med og et tilfredsstillende eller godt samspill med sine kolleger. På spørsmål om hva sikkerhet betyr eller innebærer for informantene i jobbsammenheng, var trygghet et begrep som gikk igjen: «At man er trygg på at det er et system som alle er klar over og tar et ansvar for», «... at jeg føler meg trygg på andre», «Miljøet – den tryggheten, det å ha gode kolleger rundt seg». Også det å kunne stole på kolleger, at man vil hverandre vel, samt at alle er årvåkne nevnes i denne sammenheng. For en informant handler tillit om å vite hvem som er erfaren i jobben sin og som kan stoles på av den grunn. En annen svarte at sikkerhet forutsetter at alle blir sett, inkludert og ivaretatt.

«Det er større press på å få ting gjort enn på å ta vare på de andre ansatte.»

Informantene beskriver det psykososiale arbeidsmiljøet som “mannsdominert” og som “et guttemiljø”. Dette handler om at det er visse menn som styrer og dominerer hvordan de har det i fellesskap, men også, slik det beskrives, om “gammeldagse holdninger” til seg selv og andre – hvor menn anses som overlegne og som “naturlige arbeidere” for arbeidsoppgavene det innebærer å arbeide til sjøs. Beskrivelsen av å være en “riktig” arbeider er knyttet til å ikke være såkalt svak og feminin. Fokuset er på å få ting gjort.

Videre beskrives arbeidsfaktorene som preget av grov språkbruk, trakassering og mobbing, i tillegg til noen erfaringer med trusler om vold, voldshendelser og voldtekt. Noen informanter beskriver også at de har kjennskap til at andre har begått selvmord, noe de knytter direkte til det psykososiale arbeidsmiljøet om bord. Minoritetsgrupper opplever det å være utsatt for trakassering eller mobbing som en direkte konsekvens av å være “annerledes”. Særlig uttalt er utfordringene knyttet til dårlig behandling av kvinner, spesielt de yngre, men også menn som er feminine, homofile eller transkjønnet. Informantene beskriver uttalt rasisme, homofobi og sexisme, der det brukes skjellsord og stigmatiserende kallenavn på kolleger og tredjepersoner. Eksempelvis forklarer en informant hvordan det typisk snakkes om nye, kvinnelige ansatte bak ryggen på dem, der det gjerne kommenteres på utseende eller uttales at «nå blir det bare prating, ikke jobbing». Dette viser stereotypiske fordømmer om at kvinner ikke kan utføre den fysiske jobben, at de blir urettmessig negativt vurdert yrkesmessig og i tillegg vurdert utseendemessig. I forlengelsen av dette er det noen som opplever at det å vise emosjonell reaksjon på trakassering ikke er akseptert og at det fører til ytterligere trakassering.

«Aldri vis følelsene dine, da blir det en aktivitet å få deg til å bli lei deg.»

<sup>18</sup> [Hva er psykososialt arbeidsmiljø? - STAMI](#)

Faktorer som påvirker omfanget av psykososiale arbeidsmiljøutfordringer inkluderer blant annet andelen av minoriteter på arbeidsplassen, hvilke funksjoner disse har, samt hvor lenge man er borte fra land av gangen. Det å være ute lenge gjør at man lever tettere på hverandre og, slik flere av informantene beskriver det, “ikke har noe sted å rømme til”. Noen forklarer at man da har mer fritid og at mobbing og trakassering kan oppstå som følge av at folk kjeder seg om bord, og at minoriteter er særlig utsatt. Samtidig beskriver de at det kan forekomme rivalisering blant dem som dominerer og at disse, gjennom det som beskrives som spøk, kan føre til undertrykkelse av eller utøvd press mot andre. Selv om konteksten er annerledes for dem som kan dra hjem hver dag, så kan omfanget av trakassering også her være så stort at det blir veldig belastende. Ut ifra disse beskrivelsene er det grunn til å anse lengre perioder på sjøen som en ekstra presserende sikkerhetsrisiko for mannskap på generelt grunnlag.

Trakasseringen kvinner opplever er ofte av seksuell karakter, og opptrer som nevnt typisk gjennom bruk av skjellsord, samt grenseoverskridende kommentarer på kropp, utsende og relasjoner. En av informantene beskriver hvordan seksuell trakassering er et særlig utstrakt problem innen fiskebransjen. Vedkommende har dessuten selv opplevd å bli utsatt for seksuelt overgrep, og har kjennskap til flere andre som har vært utsatt for det samme. Det er også påpekt at kvinnelige arbeidsinnvandrere er mer utsatt for seksuell trakassering, vold, overgrep og utnyttelse (og at dette er noe som gjelder spesielt i krabbefiske).

Det skildres et arbeidsmiljø der grensene mellom spøk og trakassering er uklare. Den ene informanten forklarer hvordan de andre tuller mye med henne, at det er mange grove vitser rettet mot damer generelt, noe også kapteinen er delaktig i. En annen informant beskriver hvordan det hun opplevde som mobbing av en kollega, ble forklart av motparten som “hyggelig erting”. Eksempelene viser at det er en tydelig grense for hva som anses som “hyggelig” og “spøk” når de snakker om disse erfaringene, men at hvordan det håndteres er med på å gjøre grensen uklar. Videre beskrives det hvordan det at dårlig behandling av kolleger blir bagatellisert som spøk bidrar til å gjøre folk usikre. Det er en belastning å oppleve trakassering, og belastningen blir ytterligere forsterket ved at den utsatte selv opplever å få ansvaret for å få slutt på det, at en ikke blir tatt på alvor når en sier ifra eller at konklusjonen blir at det er noe galt med dem som ‘overdriver’ og ikke kan spøke. Slik misanerkjennelse skaper en emosjonell belastning. I et av intervjuene ble det fortalt hvordan vedkommende trodde at behandling hun ble utsatt for kun var ment som spøk, men at hun i etterkant har forstått at det ikke var det. En mer erfaren informant med mange års erfaring til sjøs, beskriver hvordan man kan ende opp med å latterliggjøres dersom man gjør feil, og at man gjerne gjør flere feil dersom man er ansent og redd for å bli mobbet. Det har også kommet fram mer eksplisitte tilfeller der mobbing eller trakassering bagatelliseres. Blant annet var det en person som etter mobbing og baksnakking over tid, opplevde å få kjeft fra kontoret for ikke å ha lagt en konkret hendelse bak seg, mens saken ikke fikk konsekvenser for de involverte. En annen har fått beskjed om at vedkommende selv er for sensitiv.

Utfordringer med det psykososiale arbeidsmiljøet kan få ulike konsekvenser for sikkerheten om bord. Det er en opplagt sammenheng mellom dårlig psykososialt arbeidsmiljø og den psykologiske tryggheten for enkeltindividet, særlig knyttet til det å oppleve frihet fra vold, trakassering og diskriminering. Personssikkerhet og sikkerhet mot større ulykker påvirkes imidlertid også av tilstanden i det psykososiale arbeidsmiljøet. Det vektlegges at man på et generelt grunnlag må føle seg trygg for å kunne ha tilstrekkelig fokus på jobben og det å utføre arbeidet på en sikker måte. Tett koblet opp mot denne utryggheten, er også en uttalt mistillit blant noen av informantene knyttet til hvorvidt andre vil ditt beste i en sikkerhetskritisk situasjon – mer direkte, om andre vil forsøke å redde deg dersom det skjer noe. Andre eksempler viser også tilfeller av manglende tillit til at man blir lyttet til av kapteinen i en nødsituasjon, samt manglede tillit til at man får den nødvendige veiledningen og hjelpen av kolleger. Sistnevnte kom blant annet fram gjennom et eksempel fra en øvelse der vedkommende hadde opplevd at en kollega sto ved siden av og kommenterte på at dette ikke var noe hun klarte å utføre, heller enn å rettlede henne i utførelsen. Egen mulighet til å sikre seg selv mot ulykker gjennom å kunne kontrollere og styre risiko vedkommende selv utsettes for, ble fremhevet av den

ene informanten som sentralt for sikkerheten. Stadige erfaringer med å ikke bli hørt kan redusere den enkeltes følelse av kontroll over risiko.

### 6.2.3 Organisatorisk arbeidsmiljø – arbeidstid, stress og viktigheten av ledelse

De strukturelle og formelle betingelsene på en arbeidsplass kan, ifølge STAMI, betegnes som organisatorisk arbeidsmiljø. Begrepet omfatter blant annet arbeidstidsordninger, sikkerhetsrutiner, organisasjonsstruktur, ledelse, med mer.<sup>19</sup> En av informantene fremhever særlig viktigheten av tid til å gjøre arbeidet på en sikker måte som forutsetning for god sikkerhet. Tidspress, lange skift og stressede situasjoner er tema som går igjen, og intervjuene har avdekket hvordan en rekke slike forhold ved det organisatoriske arbeidsmiljøet virker å forsterke en del av utfordringene som beskrives i delkapittelet ovenfor. Dette samsvarer med hva STAMI skriver om temaet, nemlig at «det organisatoriske arbeidsmiljøet setter på mange måter rammene for hvorvidt psykososiale utfordringer kan oppstå og utvikle seg.»<sup>19</sup>

*«Det er ekstra skummelt på sjøen. Alle har sikkerhetsroller hvis det skulle skje noe – viktig at alle er opplagte og presterer godt (...). Er du veldig sliten kan det bli mange ulykker.»*

Når det kommer til arbeidstid, er det en som forteller at man i høysesong typisk jobber et par timer overtid hver dag, og at den ekstra belastningen over tid merkes godt på kroppen. Vedkommende presiserer at dette er en bemanningsutfordring og et systematisk problem, og forklarer hvordan den økte belastningen typisk fører til et høyere sykefravær, som igjen øker behovet for ekstra arbeidskraft og samtidig utsetter de gjenværende for en desto større belastning. Personen trekker fram hvordan slike forhold kan påvirke sannsynligheten for en ulykke, men også årvåkenheten hos den

enkelte når en uønsket situasjon først har oppstått. I motsetning til dette eksempelet, er det andre som opplever bemanningsutfordringen som en mer konstant faktor. Det beskrives hvordan folk til stadighet er overbelastet, og at dette utgjør en sikkerhetsrisiko fordi folk ikke er “helt på”. En informant mener at utfordringen nok er størst i det daglige arbeidet, der man som følge av å være overarbeidet kan finne på å ta snarveier eller ikke gjøre ting helt ferdig under påskudd av å skulle ferdigstille på et senere tidspunkt. Dette påvirker med andre ord funksjonsevnen over tid.

Det ble også beskrevet en hendelse der en informant fra et passasjerfartøy opplevde en situasjon som truende. Da det ble gjort et forsøk på å håndtere situasjonen gjennom å varsle kapteinen, ble vedkommende direkte avvist. Informanten knyttet selv håndteringen av situasjonen til kapteinens syn på henne som kvinne, men sannsynliggjorde også at det handlet om tidspress som en medvirkende faktor, da man blir bøtelagt for ikke å gå fra kai til oppsatt tidspunkt. Dette viser hvordan hierarkiske strukturer kan oppleves enda mer hierarkiske for minoriteter og hvordan organisatoriske forhold som tidspress kan forsterke denne effekten. Også andre forteller at det er fokus på at ting skal skje raskt og at fokuset på tid går foran det meste annet.

Et annet aspekt som relateres til det psykososiale arbeidsmiljøet, er ubalanse i maktforhold mellom ulike roller om bord. Blant annet blir det hevdet at matroser og ansatte som jobber innen catering/forpleining er mest utsatt i forbindelse med nedbemanning og kostnadskutt, mens maskinister og offiserer er bedre beskyttet gjennom lovkrav til antall. Dette er noe som kan oppleves som en psykisk belastning for den enkelte. Dessuten er det vist til at når det kuttes ned på matroser på passasjerferger, gjør den økte arbeidsbelastningen det krevende for noen av de eldre matrosene å klare stå i stillingen.

Ledelse er et sentralt aspekt ved det organisatoriske arbeidsmiljøet som flere av informantene trekker fram. Både ledelse om bord i båten og ledelse fra land oppleves som en svært viktig rammebetingelse for arbeidsmiljøet og sikkerheten generelt, men også for minoriteter spesielt. En av informantene som selv har

<sup>19</sup> [Hva er organisatorisk arbeidsmiljø? - STAMI](#)

opplevd trakassering, kunne fortelle at både kapteinen og rederikontoret var klar over tilfellet og hvem som begikk trakasseringen, men at det likevel ikke ble tatt grep. Personen opplevde å stå veldig alene i situasjonen. En annen beskriver en kaptein som på generelt grunnlag ikke slår ned på dårlig oppførsel, og at det ofte går utover allerede utsatte grupper. Disse tilfellene er ikke unike, da også andre forteller om kapteiner som unngår å følge opp eller er fraværende når noe som er ugreit oppstår. Det er også gitt eksempler på hvordan man som relativt fersk kan betvile egen kompetanse når man aldri mottar tilbakemeldinger eller skryt av lederen. På større fartøy erfarer noen at kapteinen er en fjern skikkelse som har negativ eller liten innvirkning på arbeidsmiljøet. Et par informanter hadde dessuten opplevd at det er nettopp kaptein eller skipper som står bak bemerkninger, grove vitser og seksuell trakassering. En av informantene uttrykte et ønske om at leder tar mer ansvar, er interessert og ser sine medarbeidere – og på den måten bidrar til en trygghet i at man blir behandlet likt. En mer konkret bemerkning var knyttet til et kurs om seksuell trakassering der flere folk fra kontoret hadde deltatt, men ingen i skipsledelsen, noe informanten derimot mente at de burde.

Selv om utfordringene arter seg ulikt avhengig av arbeidsområde, fartøysegment og størrelse på båt og besetning, er holdningen blant informantene den samme: Ledelsen må involvere seg og gå foran som gode eksempler. Noen opplever nettopp dette, og forteller om skipsledelse som understreker at man skal si fra dersom man opplever noe, som slår ned på trakassering og mobbing, som selv bidrar til å skape en god stemning – og som gjennom denne typen atferd tydelig setter grenser for akseptabel oppførsel. Dette bidrar klart til et bedre arbeidsmiljø og økt trygghet, noe følgende sitat underbygger: «Jeg opplevde at det var noen som så meg. Det var kjempefint. (...) Plutselig er man ikke alene, ikke gal.» En informant som selv er mellomleder, presiserte at de jobber med å få til en åpenhet som gjør at folk føler at de kan snakke med dem. Positive erfaringer med god ledelse inkluderer blant annet skildringer om en kaptein som er synlig opptatt av sikkerhet, og som gjennom å initiere til felles diskusjon om problemer og mulige løsninger bidrar til å sette en standard.

---

*«Det er viktig med tydelig og rettferdig ledelse om bord. Så hvis ubehagelige situasjoner oppstår, så føler man at man har noen i ryggen – noen som skal ta ansvar og skal håndtere ting på en god måte.»*

---

Ledelse fra land var også et gjennomgående tema. Det er flere som forteller om en stor avstand mellom hva som skjer om bord og hva rederikontoret oppfatter, og at man generelt ser lite til rederiet. Det blir samtidig sagt at man kanskje ikke selv gjør en stor innsats for å involvere kontoret, og at slik involvering i verste fall kan medføre en ulempe fordi det bare fører til mer arbeid. Blant informanter som hadde hatt dårlige erfaringer, var det en som var kritisk til at et rederi ikke virket interessert i å finne ut av hvorfor en rekke personer hadde sluttet innen relativt kort tid, der flere hadde sagt opp på grunn av mistrivsel og dårlig arbeidsmiljø. Ifølge informanten var dette rederiet mer opptatt av hvor mye fisk som ble fanget, og slo ikke ned på dårlig oppførsel. Vedkommende er nå i en annen jobb der skipper og rederi etter denne personens mening er bedre til å ta tak i ugreie ting. Både de gode og de dårlige erfaringene peker i retning av det samme – nemlig at god og støttende ledelse på flere nivåer er sentralt for godt arbeidsmiljø og sikkerhet.

### 6.3 En sjøfart i endring

Mange av arbeidsmiljøutfordringene som er beskrevet i kapittel 6.2 oppleves å være et resultat av det flere av informantene omtaler som “gamle holdninger” og stereotypiske forestillinger om sjømenn, kvinner, “utlendinger”, det å være skeiv, med mer. Særlig fremheves det grove språket, sjargongen og bruken av nedlatende kallenavn som typisk går ut over minoriteter. En informant brukte begrepet “røff sjømannskultur”, og poengterte at denne kulturen ikke sammenfaller med dagens samfunn. Vedkommende presiserte at det kan være vanskelig dersom man ikke kjenner denne kulturen. Det virker å være en slags “stille aksept” blant en del av informantene om at man bare må godta at «det er litt sånn det er på sjøen». Det uttrykkes

også frustrasjon rundt opplevelsen av at eldre i bransjen påvirker arbeidsmiljøet negativt, og at de står i veien for yngre mellomleders ønske om et åpnere, tryggere og lærende arbeidsmiljø.

«Du skal ikke lære en gammel sjømann å seile på nytt», ble det sagt i det ene intervjuet, med referanse til endringsmotvilje blant enkelte eldre i sjøfarten. I forbindelse med krav til ny sertifisering blant alle sjøfarere i en region, fortalte informanten hvordan mange av de eldre heller valgte å slutte, og at sikkerhetskulturen i etterkant av dette opplevdes som bedre. I takt med endringer i samfunnet ellers, opplever imidlertid også den maritime næringen stadige endringer. Mens det pekes på at gamle og til dels dårlige holdninger henger igjen, beskrives det også en pågående endring i holdninger og atferd. Det økte mangfoldet, vilde og tilfeldige endringer, samt konsekvenser for arbeidsmiljø og sikkerhet er tema for de følgende delkapitlene.

### 6.3.1 Endringer – Generasjonsskifte og økt mangfold

Det er flere som peker på et pågående generasjonsskifte og som sammenligner den “nye generasjonen” og den “gamle generasjonen” av sjøfarere. En av informantene forklarte at det var en tøffere tone og en hardere væremåte om bord da han startet som fisker tidlig på 90-tallet. Han opplever at eldre i dag fremdeles tror at de må rope og banne for at ting skal bli gjort, men ser samtidig en klar endring i bransjen, særlig blant de yngre generasjonene. Andre påstander inkluderer at yngre generasjoner er mer takknemlige, at de unge virker å ha bedre holdninger, samt at det generelt er en større åpenhet rundt tema som trakassering og likestilling i dag. I tillegg til opplevelsen av tydelige holdningsendringer blant mannlige kolleger, mente en av informantene at man også kan se en klar forskjell på unge kvinner i dag sammenlignet med kvinner som begynte å jobbe til sjøs for noen tiår siden. Mens hun opplevde at hennes generasjon ikke hadde annet valg enn å bli “hardbarket”, synes hun at yngre som kommer inn i næringen dag virker mer opplyste om egne rettigheter og er tilsvarende mer bestemte i hvordan de møter og håndterer ugrei behandling fra kolleger. Både denne og en annen informant henviste til Metoo-bevegelsen, og mener at den har hatt en positiv effekt i form av lavere aksept for seksuell trakassering. Andre antyder at endringene i holdninger og atferd skyldes nettopp eksponering for et større mangfold gjennom det stadig økte innslaget av kvinner og synlighet rundt andre minoritetsgrupper i sjøfarten.

---

*«Sjøfartskulturen er absolutt i endring, men det er mye dårlige maskuline tendenser og ‘gammeldagshierarki’ som henger litt igjen enda.»*

---

---

*«Det er fremskritt også. De unge virker å ha andre holdninger – ikke like stereotypifanga.»*

---

### 6.3.2 Styrker ved økt mangfold

Det ble påpekt at det økte mangfoldet i seg selv er å anse som en styrke for sikkerheten, dersom man greier å nyttiggjøre seg potensialet som ligger i de ulike perspektivene, erfaringene og kunnskapene som minoriteter innehar. Dessverre var det få konkrete eksempler på at informantene selv har opplevd at man i bransjen greier å aktivt gjøre dette i praksis på en systematisk og god måte. Likevel fremgikk det noen eksempler på at man som følge av fysiske begrensninger ved å være en kvinne, har måttet finne alternative og ofte smartere måter å gjennomføre enkelte arbeidsoperasjoner på – måter som kan vise seg å være både sikrere og mer effektive. En av informantene kunne fortelle at andre hadde endret på egen praksis som følge av dette. Noen kvinnelige informanter argumenterer også for at de bidrar til økt sikkerhet ved at de vektlegger bedre planlegging av arbeidsoppgavene, holder orden, sørger for at det er ryddig og at de kanskje initierer til åpenhet i større grad enn sine mannlige kolleger. Likevel er det flere som peker på utfordringene som endringene fører med seg, noe som er tema for neste delkapittel.

### 6.3.3 Utfordringer som følge av generasjonsskifte og økt mangfold

En del av det økte mangfoldet er knyttet til en økt andel personer med innvandrerbakgrunn på enkelte norske fartøy. Noen av informantene trekker fram at dette kan ha en negativ innvirkning på rammebetingelsene og følgelig også sikkerhetsnivået, da de opplever folk fra en rekke andre land godtar et høyere risikonivå. Det ble også uttalt at arbeidsinnvandrere påvirker arbeidsvilkårene og statusen for enkelte yrkesgrupper, uten at dette ble utdypet i detalj. En annen utfordring som kom fram av undersøkelsen, var knyttet til opplevelsen av at enkelte sjøfarere med innvandrerbakgrunn ikke godtar og respekterer kvinnelige og homofile kolleger, og at noen kan ha særlig vanskelig for å bli ledet av kvinner. I ett av intervjuene ble også språkutfordringer trukket fram som en mulig sikkerhetsutfordring.

Som en direkte konsekvens av at flere kvinner jobber på sjøen, vil det også være flere arbeidsgivere og øvrige aktører i sjøfartsnæringen som må ta stilling til at arbeidstakere går gravide og føder barn. Disse må ta innover seg egne ansvar og plikter, samt den ansattes rettigheter i forbindelse med svangerskap, fødsel og barsel. Dessverre er det kvinnelige informanter som erfarer at dette ikke er tilfelle og som forteller om vanskelige situasjoner, mangel på kunnskap og til rettelegging, samt at man selv må ta ansvar for å undersøke egne rettigheter og sørge for dem. Det skildres i denne sammenheng en følelse av å "gjøre seg vanskelig" når man stiller spørsmål eller informerer om egne rettigheter, både overfor rederi og skipsledelse. Mens bedriftshelsetjenesten beskrives som god til å bistå i sammenheng med ryggplager eller skader, mener den ene informanten at de ikke har tilfredsstillende kunnskap om kvinnehelse med tilhørende tema som prevensjon, gynekologi osv. En av de andre kvinnelige informantene hadde tidligere i yrkeslivet dessuten opplevd å miste muligheter til å klatre på karrierestigen som hun hadde før hun ble gravid.

---

*«De hadde ingen prosedyrer for det. Så det måtte jeg hjelpe dem å finne ut av. Ble litt min jobb å finne ut av hva som skulle skje og hva som er riktig.»*

---

En tilgrensende utfordring som kom fram av flere av intervjuene var balansen mellom familieliv og jobb, særlig i en småbarnsfase. Også denne problemstillingen har gjort seg mer gjeldende med økt andel kvinner i sjøfarten. Likevel ble det også nevnt at det er stadig flere menn som kjenner på den samme utfordringen. Det kan virke som at yngre generasjoner også her har andre forventninger og ønsker enn hva tidligere generasjoner har akseptert og levd med. Utfordringer kan dessuten bli spesielt uttalt i tilfeller der begge foreldre jobber på sjøen, eller i andre yrker med arbeidstid som avviker fra normen. Mens man på mange måter ser en positiv utvikling innenfor andre områder (jf. kapittel 6.3.1) virker det altså som at den nødvendige tilretteleggingen rundt graviditet og familieliv henger noe igjen.

## 6.4 Undervurdering og overlevelsesmekanismer

En gjennomgående frustrasjon blant de kvinnelige informantene, men også blant informanter fra andre minoritetsgrupper, er knyttet til opplevelsen av å bli undervurdert utelukkende med bakgrunn i hvem de er eller fordi de avviker fra normen. Motstanden fører til at mange lager seg mekanismer for å overleve om bord, noe som igjen kan virke inn på sikkerheten. Dette er tema for de følgende delkapitlene.

### 6.4.1 Undervurdering av kompetanse og kvalifikasjoner

Slik forklarte en av informantene det: Mens unge menn blir møtt med en holdning om at «du kan det ikke ennå, men du kan lære det», blir kvinner ofte møtt med holdningen om at man ikke engang har den nødvendige tekniske innsikten til å kunne lære det. Flere beskriver nettopp hvordan det å bli betraktet som en minoritet om bord er nok i seg selv til at andre antar at man ikke

---

*«Man får ikke som kvinne den 'du har det i deg, du bare har ikke lært det ennå'.»*

---

er god nok eller kompetent nok. Eksempler inkluderer tilsynelatende løse kommentarer, men også direkte spørsmål om kvalifikasjon og tilfeller av å måtte bevise egen kompetanse gjennom å fremlegge skriftlig dokumentasjon, dette til tross for sjekk av kvalifikasjoner i ansettelsesprosess. Etter hva informantene forteller, er det i hovedsak blant kolleger man opplever å bli undervurdert, men enkelte har også erfart det samme fra kapteinen og ledelsen. Mens dette problemet virker å være klart størst når man er ny på en båt, eller når man får en ny, erfaren kollega, er det også noen informanter som beskriver hvordan de hele tiden opplever å ikke være god nok, og at de føler på at man gjennomgående må prestere bedre enn andre for å bli behandlet likt i jobben. En av informantene beskriver et forventningspress der man må jobbe dobbelt så hardt som andre for å bli anerkjent på lik linje – at man opplever å måtte gjøre alt perfekt.

Fordommer og undervurderinger av utenlandske arbeidstakere kan være en oppfattelse av at sjøfolk som er arbeidsinnvandrere ikke bryr seg like mye om sikkerhet (jf. kapittel 6.3.3). Eksempelvis ble det uttalt at personer fra enkelte land ikke vil bruke penger på ordentlig fiskebåt og utstyr, og på den måten bidrar til å gjøre yrket farligere. For dem som er arbeidsinnvandrere kan det oppleves som å “starte på minussiden” fordi de blir møtt med skepsis rundt hvorvidt deres sertifikater er ekte.

#### 6.4.2 Overlevelsesmekanismer – overprestering, begrensning og allianser

Når man opplever å bli undervurdert i en rekke ulike situasjoner, er en naturlig motreaksjon å lage seg overlevelsesmekanismer – både bevisste og ubevisste – typisk gjennom å tilpasse egen atferd. Den mest uttalte mekanismen som har vist seg gjeldende gjennom intervjuene, handler om overprestering. Særlig kvinner beskriver hvordan de har sett seg nødt til å legge inn ekstra innsats for å bevise seg like gode som sine mannlige kolleger. Et eksempel handlet om en tung luke som må åpnes manuelt, noe som gjøres flere ganger i det daglige arbeidet, men som også kan være kritisk i en eventuell evakuerings situasjon. Informanten forteller at hun trener bevisst på dette for ikke å skille seg ut fra mannlige kolleger og for at det ikke skal synes at hun synes manøveren er tung. Forventningspresset gjør det enda viktigere å ikke feile, noe

---

*«Som kvinne kan du aldri være nok, du må jobbe tusen ganger hardere for å bli akseptert. (...) Du må bevise noe fra første stund som kvinne.»*

---

som gjør at flere av informantene er opptatt av å være godt forberedt, grundig i hvordan oppgavene utføres, og tar større ansvar for det som utføres og koordineringen av arbeidslaget. Dette kan påvirke sikkerheten på en positiv måte, men samtidig beskriver noen av informantene at de blir mentalt slitne av at det hele tiden stilles andre forventninger til deres utførelse enn til sine kolleger. Når motivasjonen for å utføre arbeidet korrekt er basert på et behov for å redusere mistillit, er dette belastende over tid. Dette handler både forventningspress fra andre, men også selvpålagt press.

En homofil mann beskriver at han er opptatt av å ikke “provosere” noen om bord. Når han er om bord, jobber han hele tiden. Han har ikke noe privatliv på sjøen, blant annet unngår han å småprate med andre, da han frykter at dette vil føre til at det oppstår rykter om at han forsøker å “legge an på” medarbeidere. Han skjuler deler av sin identitet på grunn av erfaringer med å bli tillagt seksuelle intensjoner, som han igjen erfarer oppleves som en provokasjon for kolleger.

Noen av informantene uttrykker at de føler seg heldige med at de jobber i et godt arbeidsmiljø og at de føler seg trygge der de nå arbeider. En informant ønsker å forbli i samme stilling blant kolleger som vedkommende trives med, og har av den grunn valgt å avbryte planlagt videreutdanning da inntrykket er at arbeidsmiljøet for minoriteter om bord i andre skip er verre. Man kan velge å se på slike situasjoner som positive i den forstand at man har et valg om å bli i en arbeidssituasjon som er preget av et godt arbeidsmiljø. Samtidig er det et symptom på hva en kan forvente når en skal tilbake i jobb på en ny båt, dersom man forlater en slik trygg situasjon. Med andre ord er egne muligheter begrenset, for eksempel til videreutdanning, på et slikt grunnlag.



En siste overlevelsesmekanisme som beskrives, handler om å alliere seg med noen man kan stole på at vil dem vel. For en informant innebærer det å alliere seg med kolleger som utgjør den yngre generasjonen og som vedkommende opplever å jobbe godt sammen med. Samtidig har noen opplevd at andre om bord ser dette og ikke ønsker at de skal ha denne typen allianse. For eksempel forteller en informant at andre om bord sier til yngre medarbeidere at de må passe seg, fordi vedkommende liker de yngre. Allianser kan bidra til økt trygghet, som i og for seg er positivt. Dette kan imidlertid gjøre at man kan bli veldig bevisst hvem man jobber sammen med, og at trivselen og opplevd sikkerhet i stor grad avhenger av nettopp dette aspektet ved jobbsituasjonen.

---

*«Det er viktig at jeg føler meg trygg i jobben og at jeg kan stole på de jeg jobber sammen med. Jeg har plukket meg ut noen som jeg vet jeg kan stole på, jeg har valgt ut mine beskyttere. Hvis jeg jobber ekstra vakter, så tenker jeg på hvem jeg skal jobbe med.»*

---

### 6.4.3 Konsekvenser for sikkerheten

Undervurderinger og overlevelsesmekanismer virker å ha konsekvenser for sikkerheten. Som det allerede er blitt beskrevet, blir noen av informantene mentalt slitne av at det hele tiden stilles spørsmål ved om de er kvalifisert, at de må overprestere og være redde for å begå feil. Noen beskriver at det skaper tvil og at de blir usikre på egne evner. Dersom man betviler egen kompetanse, kan man ende opp med å ikke stole på seg selv i sikkerhetskritiske situasjoner, til tross for faktisk kunnskap og kompetanse. Dette kan være særlig utfordrende dersom man også er relativt fersk og ikke mottar tilbakemeldinger fra lederen (jf. kapittel 6.2.3). Det er ikke tvil om at den psykologiske tryggheten påvirkes negativt når man står overfor gjentatte tilfeller av å måtte forsvare seg, bevise eller forklare. Det å bare kunne få konsentrerte seg om jobb når man er på jobb, er et uttrykt ønske blant flere av informantene.

---

*«Jeg vil bare gjøre jobben min og ikke hele tiden måtte forsvare og forklare hvem jeg er.»*

---

Undervurdering og tilpasning av egen atferd, særlig i form av å begrense seg selv, kan også gjøre det vanskeligere å tørre si ifra om at ting er ugreit. På spørsmål om hva som kunne vært gjort annerledes knyttet til en konkret situasjon, svarte en informant at kontoret, kapteinen og kolleger kunne gjort mer for å hjelpe. Samtidig presiserte hun at selv om hun visste og følte at det var riktig av henne på tidspunktet, så ville det vært lettere for henne dersom hun bare lot være å si fra om situasjonen, da hun uansett ikke opplevde å få den nødvendige støtten i etterkant.

Kvinnelige og skeive informanter har beskrevet at det kan bli viktigere å passe inn blant majoriteten, enn å ta vare på egen sikkerhet - hvis ikke ledelsen har lagt til rette for noe annet. Når en person er i en situasjon der en må bevise noe, kan personens egne grenser bli strekt utover det som vedkommende anser for forsvarlig. Informantene beskriver at ved å være en minoritet, kan de lettere havne i "skal bare"-situasjoner, altså situasjoner hvor det ofte tas snarveier for å bli ferdig med en arbeidsoppgave. Prestasjon måles ikke bare i hvor godt arbeidet utføres, men også i hvor effektivt arbeidet blir gjort. Blant annet beskriver en informant at hun flere ganger har gjort ting som er farlig eller ikke ergonomisk bra. Det har handlet om fysiske løft som har vært for tunge, men også press på å utføre noe som hun ikke syntes var en riktig måte å gjøre det på. Det kan være å møte en forventning om å være best og mest effektiv, og der det var viktigere å få ting gjort, enn å ta vare på kolleger. Slik atferd kan sette både en selv og andre i fare.

Mens noen beskriver både kolleger og seg selv som trygge på hvordan de skal håndtere nødsituasjoner, beskriver andre usikkerhet. Blant dem som jobber på passasjerfartøy, blir også sikkerheten for passasjerene trukket fram på spørsmål om hva sikkerhet betyr i jobben. Som beskrevet i kapittel 6.2.3 erfarte en av informantene en hendelse der kapteinen ikke ville høre på personens bekymring og forslag til tiltak, noe som førte til fare for sikkerheten til passasjerer. Basert på denne erfaringen stiller personen seg tvilende til

hvordan kapteinen vil forholde seg i en nødsituasjon. Andre er usikre på om de vil bli reddet av andre på båten dersom det for eksempel oppstår brann i deres lugar.

I kapittel 6.3.2 beskriver noen informanter hvordan de anser seg som bedre enn sine mannlige kolleger til å planlegge arbeidsoppgavene, at de sørger for bedre samsnacking mellom de som utfører oppgavene og at man legger inn en innsats for hele tiden å holde området ryddig. Dette er viktige forhold som bidrar til at utførelsen blir tryggere, men også at kolleger tar etter og bedrer sine egne arbeidsrutiner. En annen tok opp at nødlukene var tunge å løfte fra undersiden. Dette var ikke bare var krevende for henne, men også for menn. Som følge av at forholdet ble tatt opp, ble lukene endret slik at de ble lettere å løfte.

#### 6.4.4 Handlingsrom og (u)synlighet

Erfaringene gjengitt over viser at kombinasjonen av undervurdering og overlevelsesmekanismer påvirker sikkerheten. Det å hele tiden måtte bevise, men også det å ikke ville stikke seg ut, kan påvirke sikkerheten til personene, kolleger og passasjerer. Deres handlingsrom begrenses, sett opp mot majoriteten, til å si ifra og reagere hvis dette går ut over det de selv anser for å være forsvarlig drift av skipet. I hvilken grad blir personer ansett som minoritet behandlet likt og likeverdig med majoriteten? Neste delkapittel beskriver informantens erfaringer med å si ifra og varsle om kritikkverdige forhold.

### 6.5 Si ifra og varsle om kritikkverdige forhold

Erfaringene som oppsummeres i dette delkapittelet er om å si ifra og varsle når personene vurderer forhold som uforsvarlige, hvordan det blir tatt imot og fulgt opp av ledelsen og rederiet, samt konsekvenser det medfører å varsle eller si fra.

Det innledende delkapittelet omhandler kritikkverdige forhold og hendelser som informantene beskriver. Vi har kun overordnede fremstillinger om disse, og prosjektets omfang gjør det ikke mulig å ettergå disse hendelsene eller opparbeide innsikt fra andre parter. Hensikten med delkapittelet er å beskrive de erfaringene informantene har som kan peke i retning av at det kan ha vært kritikkverdige forhold og relatere disse til de påfølgende delkapitlene om varsling. Erfaringene inndeles i varsling om egne eller kollegers opplevelser med mobbing og trakassering, varsling om usikre forhold på arbeidsplassen og varsling om forhold i bransjen.

Sjøfartsdirektoratet skriver at arbeidstakere på skip har rett til å klage på forhold om skipstjenesten og arbeidsforholdet for øvrig.<sup>20</sup> Det fremgår av Sjøfartsdirektoratet at utgangspunktet er at klagen skal fremsettes til nærmeste overordnede, men at arbeidstakeren også har rett til å klage direkte til skipsfører, rederiet, klassifikasjonsselskapenes inspektører eller Sjøfartsdirektoratet. Gjengjeldelse mot den som fremsetter klage er forbudt. I tillegg til klagereglene, er det krav om mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold i rederiet eller hos arbeidsgiver. Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt. Regelverket stiller krav til at rederiene skal ha prosedyrer for håndtering av klager på det enkelte skip, og arbeidstakerne om bord skal ha blitt gjort kjent med prosedyrene.

Arbeidstilsynet skriver at «[v]arsling har stor verdi for arbeidsplassen og samfunnet, siden det handler om at arbeidstakere som kjenner virksomheten godt, sier ifra om kritikkverdige forhold på sin egen arbeidsplass. Dermed kan god takhøyde for varsling også bidra til å forebygge nye kritikkverdige forhold».<sup>21</sup>

En stor andel av informantene var innom temaet varsling eller det å si ifra. Flere av informantene forteller om en forskjell i hvordan de oppfatter arbeidsmiljøet mellom der de tidligere har arbeidet og der de nå

<sup>20</sup> [Klagerett og varsling - Sjøfartsdirektoratet](#)

<sup>21</sup> [Varsling \(arbeidstilsynet.no\)](#)

arbeider. Noen av informantene har sagt fra om det de oppfatter som uforsvarlige arbeidsforhold, mens andre ikke har sagt ifra.

### 6.5.1 Informasjon om mulige kritikkverdige og ulovlige forhold

Erfaringer om kritikkverdige forhold som beskrives av informantene spenner vidt. Rapporten har tidligere nevnt mobbing, seksuell trakassering og overgrep (jf. kapittel 6.2.2). Andre forhold som har vært beskrevet omhandler menneskehandel og prostitusjon som kan ha vært knyttet til organisert kriminalitet. Dette kan være misbruk av mindreårige, videreføring av tradisjon om at unge sjømenn skal 'døpes' ved å kjøpe seksuelle tjenester, utenlandske kvinnelige besetningsmedlemmer som har prostitusjon som bibeskjeftigelse, og sosial dumping av utenlandske arbeidstakere. Det er også nevnt bruk av falsk bostedsadresse for å oppfylle krav i deltakerloven (rett til å delta i fiske og fangst), feilrapportering av fangst og bruk av narkotika. Noen av informantene oppfatter at disse forholdene stilltiende aksepteres blant *noen* av sjøfarerne, skipsledelse og rederiene. Informantene beskriver at disse forholdene påvirker det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet om bord.

En informant påpeker at fordi det er så mange falske kompetansesertifikater i omløp, så må han selv finne ut hva nye kolleger kan og ikke kan. Ved at personen selv vurderer hvor godt kvalifisert andre er til å utføre arbeidsoppgavene, tar han vare på sin egen sikkerhet.

Når det gjelder organisatoriske forhold (jf. kapittel 6.2.3), beskriver en av informantene at press på å arbeide utover hviletidsbestemmelsene, går utover arbeidsutførelsen og sikkerheten. En annen forklarer at det er et press på at det skal arbeides lengre enn vanlig arbeidstid, men uten at det registreres som arbeid og uten at ekstratiden blir betalt. De beskriver at presset har pågått over lengre tid der ledelsen har begrunnet det med at arbeidsoppgavene må gjennomføres. Også informanter som har vært i mellomlederrolle har erfart at det kan være krevende å si nei til press, slik som press på at deres ansatte må jobbe ekstra. En av informantene i en lederrolle erfarer at når skipsledelsen står i krevende avveininger mellom å ivareta sikkerhet eller fortsette driften, kan andre ledere i sin argumentasjon hinte om at informanten tilhører en minoritetsgruppe og dermed ikke har samme meningsberettigelse. Eksempelet viser at denne argumentasjonsformen påvirker beslutningsprosessene om forsvarlig drift av skipet.

En annen av informantene beskriver en hendelse der besetningen ble klar over en sikkerhetskritisk situasjon. Informanten, som da var arbeidsleder, mente at alle måtte forlate rommet, men opplevde at skipsledelsen presset gjennom at de først måtte bli ferdig med det pågående arbeidet. I ettertid reflekterte informanten over at noe av grunnen til at vedkommende ikke klarte å motstå skipsledelsens press var knyttet til det å bli betraktet som en minoritet. Dette kan ses i sammenheng med ubevisste overlevelsesmekanismer (jf. kapittel 6.4.2). I etterkant tok personen opp denne og andre hendelser med rederiet. Ønsket var å forbedre arbeidsmiljøet, men informanten møtte ingen vilje til endring i rederiet. Etter hvert valgte personen å slutte i rederiet og begynte å arbeide i et annet skipssegment.

### 6.5.2 Varsling om egne og kollegers opplevelser med mobbing, trakassering og overgrep

Flere av informantene har vært involvert i varsling om mobbing og trakassering. En forteller også om varsling av seksuelle overgrep. Noen av informantene oppfatter i den sammenheng at Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffiserforbund gjør en god jobb og tar varslingene på alvor. De beskrives av disse informantene som flinke til å hjelpe kvinnene som har varslet, at de viser nulltoleranse for voldtekt og at de gjennomfører gode holdningskampanjer.

Dessverre er det er imidlertid flere som poengterer at det er nytteløst å varsle om hendelser og situasjoner til skipsledelsen eller rederikontoret. En av informantene som har forsøkt dette, opplevde i starten av

sjøfartskarrieren å være om bord et skip der hun oppfattet at sikkerhetstenkningen og lederskapet var for dårlig, samtidig som hun opplevde å bli utsatt for trakassering. Totalt sett opplevde hun situasjonen som utrygg, noe hun tok opp med rederikontoret. Resultatet av å ta opp saken var at hun ble overført til et annet skip. En annen informant som gikk i dialog med rederikontoret om pågående og grov trakassering, opplevde å selv få tilsnakk og beskjed om å legge “episoden” bak seg. Også denne personen endte opp med selv å bytte jobb, og jobber nå for et annet rederi som han hevder å ha et klart større fokus på trivsel om bord. Et av de mer alvorlige eksemplene ble beskrevet av en informant som varslet om voldtekt, og ikke ble trodd om saken. Hennes erfaringer var at varsling medfører personforfølgelse og negative konsekvenser for varsleren. En av informantene som også har vært tillitsvalgt, erfarer at det er mange som ikke tar opp forhold med sin nærmeste leder, at varslere blir hengt ut som syndebukker og at ledelsen ikke tar tak i forholdene det blir varslet om. Også relevant i denne sammenheng, er eksempelet fra kapittel 6.2.3 der en informant stilte seg kritisk til rederiets manglende interesse i å forstå hvorfor en rekke personer hadde sluttet innenfor et kort tidsrom, til tross for åpenhet om dårlige forhold for den enkelte.

Andre viser en mer passiv holdning til temaet, og uttrykker at de har avfunnet seg med at grove vitser, seksuell trakassering og nedsettende prat om kvinner, homofile og innvandrere bare er noe man må leve med. Blant annet uttaler en person at «man hører at det er verre andre steder.» Andre velger å få seg jobb på et annet fartøy, men uten å aktivt ta tak i problematikken der man var. En av dem som har forsøkt å ta opp slik problematikk med kapteinen opplever at det ikke skjer noen forbedring, og informanten forklarer at det ikke vil komme noe godt utav å inkludere rederikontoret i saken – at det snarere vil være en ulempe.

Samtidig er det informanter som kan fortelle om positive erfaringer rundt det å varsle. En beskriver hvordan ulike situasjoner har blitt tatt opp og løst mellom kolleger og den nærmeste ledelsen. Hun oppfatter at Metoo-bevegelsen bidro til en bedre tilnærming om problematikken hos ledelsen og at temaet jevnlig tas opp blant de ansatte. En annen, som hadde oppfattet å bli truet av en kollega fordi vedkommende var skeiv (LGBTQ+), rapporterte det til rederiets HR-avdeling. Rederikontoret fulgte opp situasjonen raskt og grundig, og personen som sto bak truslene ble avskjediget. Også i et annet tilfelle, der en mannlig ansatt ikke ville ta instruks fra en kvinnelig leder, ble hendelsen fulgt opp av skipsledelsen og personen avskjediget.

Flere av informantene har tidligere opplevd mobbing og trakassering, og forteller at de har mye bedre arbeidsforhold der de arbeider i dag. Vi observerer fire fellestrekk fra disse erfaringene. Det ene virker å være at informantene har holdt ut for en stund i de krevende arbeidsforholdene og kommet seg videre. Det andre er at rederikontoret har lyttet til problemene som har blitt tatt opp og sørget for at forholdene har blitt bedre. Det tredje er at informantene i flere av tilfellene har måttet flytte over til et annet skip. Der rederikontoret ikke har vist vilje til forbedringer, har informantene byttet arbeidsgiver og i noen tilfeller begynt i et annet skipssegment. Det fjerde er at kapteinene på det nye arbeidsstedet har vist godt lederskap og sikkerhetsfokus, med tydelig budskap om at alle skal inkluderes og samtidig balansere mellom å støtte personen og legge til rette for likebehandling.

---

*«Ofte hvis det skjer noe, det er du som blir flyttet – ikke lederen eller den som utøver trakasseringen.»*

---

### 6.5.3 Varsling om usikre forhold på arbeidsplassen

I frykt for å eksponere fysisk sårbarhet, har noen av informantene unnlatt å ta opp arbeidsforhold som påvirker dem ved langtidseksponering, slik som at noen av arbeidsoperasjonene er for tunge. En av kvinnene hadde løftet noe som var for tungt og gjorde at hun hadde smerter i ryggen resten av seilingstiden. Hun ønsket ikke å si ifra om dette i frykt for at hun ville bli oppfattet som puslete. En annen ville ikke bli oppfattet som en som klager fordi det vil ødelegge eget renommé som hardtarbeidende sjøfarer og dermed begrense mulighet for nye oppdrag. De mange og tunge manuelle arbeidsoperasjonene gjør at en tredje informant er

usikker på hvorvidt vedkommende vil klare å stå i arbeidet til pensjonsalder. Personen har tatt dette opp via sin fagorganisasjon.

Noen av informantene har en tydelig oppfatning av at det å varsle om kritikkverdige forhold vil ødelegge deres karriere som sjøfarer. Flere beskriver en generell frykt blant dem om bord for konsekvenser når noe feil oppstår. Dette handler om at i stedet for å komme til bunns i hva som forårsaket feil (eller den uønskede hendelsen) og lære av den, blir det heller en jakt for å peke på en sydebukk. Informantene beskriver at besetningen ikke kan snakke åpent om hva som skjedde av frykt for at de da vil få skylden for feilen. Informantene sier dette gjelder på generelt grunnlag, uavhengig om personene er ansett som en minoritet eller ei. Generelt, og ikke spesielt for minoriteter, forteller informantene om erfaringer der ledelsen retter

---

*«Ledere beskytter hverandre. Hvis vi rapporterer i systemet så går det til tillitsvalgt – og så går det til land – og så skjer det ikke noe.»*

---

personfokus når noe galt oppstår. Personer som kommer med forslag til forbedringer, blir oppfattet som noen som lager trøbbel. Flere av de kvinnelige og skeive informantene beskriver imidlertid at siden de er en minoritet, er de mer sårbare for å bli utpekt som sydebukk enn andre. I tillegg er de usikre på om rederiet og skipsledelsen vil behandle dem likeverdig når noe uønsket først oppstår. Dette forsterker viktigheten av at de (som minoritet) må unngå å gjøre feil og øker usikkerheten om de blir rettferdig behandlet av rederiet, ledelsen og kolleger.

#### 6.5.4 Varsling om kritikkverdige forhold i næringen

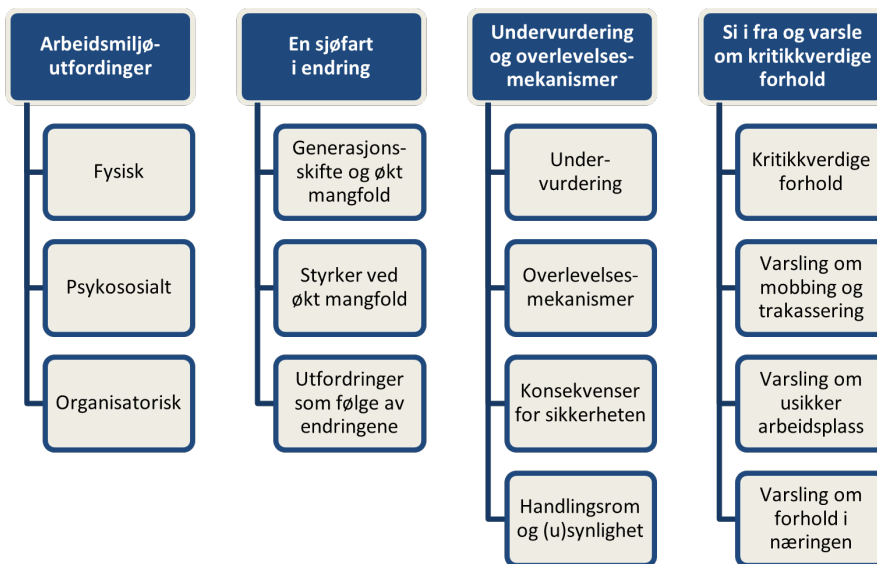
Noe av det som er beskrevet innledningsvis i dette delkapittelet, kan indikere kritikkverdige forhold i (*del* av) næringen. Erfaringer som beskrives av noen av informantene spenner vidt: seksuelle overgrep; menneskehandel, prostitusjon og sosial dumping; falsk bostedsadresse for å oppfylle krav til deltakerloven og feilrapportering av fangst; og bruk av narkotika. Informantene forteller også om arbeidsinnvandrere med falske kompetanssertifikater, brudd på arbeids- og hviletidsbestemmelsene og at sjøfarere blir eksponert for store farer. Noen av informantene har erfart at det ikke hjelper å si ifra, men at det kan få negative konsekvenser for dem selv ved at de blir uthengt, risikerer å miste jobben osv. Informasjonen fra informantene var sparsommelig om i hvilken grad og hvordan disse forholdene har blitt varslet.

Særlig ett av intervjuene gikk inn på de mest alvorlige forholdene, som overgrep, kjøp og salg av sex om bord og i havn og eksempler på hendelser som må defineres som menneskehandel. Konferansen arrangert av WMU i 2019 beskriver at det ikke er synlig hvordan kvinner og jenter er offer for misbruk i ulovlig og uregulert fiske. Informasjonen fra informantene kan indikere at disse problemstillingene ikke nødvendigvis er avgrenset til ulovlig fiske, men kan også inngå som del av regulert fiskevirksomhet. Problemer med kjøp av seksuelle tjenester fører til blant annet uttalt bekymring rundt fare for spredning av smitte blant skipsbesetningen og behandling av fisk i fabrikken. Informanten uttrykte en håpløshet rundt hvordan slike forhold ikke blir tatt tak i og utbedret på et nasjonalt nivå.

## 6.6 Oppsummering

Funnene fra intervjuundersøkelsen som har blitt presentert i dette kapittelet, er strukturert som illustrert i Figur 5 under. Informantene beskriver arbeidsmiljøutfordringer som berører fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold. Disse utfordringene ses i sammenheng med at sjøfarten er i endring. Sjøfarten, i likhet med samfunnet ellers, gjennomgår generasjonsskifter der mangfoldet i arbeidslivet øker, blir mer synlig og settes høyere på agendaen. Informantene gjør seg noen tanker om at økt mangfold kan føre med seg fordeler, men at dette potensialet ikke hentes ut i god nok grad. Mangfoldet og generasjonsskiftet fører imidlertid med seg flere utfordringer for dem, skipsledelsen, rederiene og myndighetsutøverne, noe informantene kommer med flere konkrete eksempler på. Sentralt for informantene er hvordan de opplever å undervurderes, samt hvilke overlevelsesmekanismer de har opparbeidet som følge av dette. Dette får

konsekvenser for sikkerheten og påvirker deres handlingsrom. Kritikkverdige forhold og i hvilken grad disse ble tatt opp og hvilke konsekvenser det får, er det fjerde sentrale temaet som informantene beskriver. De problematiserer varsling om mobbing og trakassering, varsling om usikker arbeidsplass og varsling om kritikkverdige forhold i næringen.



**Figur 5** Strukturering av funnene fra informantene i intervjuundersøkelsen.

Diskusjon av funnene i dette kapittelet kommer i neste kapittel, og ses i sammenheng med innspill fra referansegruppen, samt funn fra litteraturgjennomgangen og spørreskjemaanalysen.

## 7 Diskusjon

I det følgende diskuteres funnene fra den samlede kartleggingen. Diskusjonen tar utgangspunkt i intervjuundersøkelsen, men ser den i sammenheng med resultatene fra både litteraturgjennomgangen og spørreskjemaanalysen, samt innspill fra referansegruppen.

Informantene som ble intervjuet oppfattet at de var en del av minoritetene innen sjøfarten. Utvalget fra intervjuundersøkelsen er noe bredere enn det som kommer fram fra litteraturgjennomgangen og spørreskjemaanalysen. Mye av forskningslitteraturen som vi har funnet baserer seg på kvinner som en minoritet i sjøfarten. Dette er noe sammensetningen av informanter i intervjuundersøkelsen underbygger. Kvinner som minoritet reflekteres også i spørreskjemaanalysen som tar utgangspunkt i nasjonaliteter, kjønn (mann/kvinne) og alder. Flere av informantene i intervjuundersøkelsen var skeive, i form av annen seksuell orientering enn heterofile, men også annen kjønnsidentitet enn cis. Utvalget av informanter var likevel begrenset, med kun én med innvandrerbakgrunn og én som tilhørte seniorbefolkningen (eldre enn 55 år). Det at spørreskjemaanalysen er en kvantitativ tilnærming mens intervjuundersøkelsen er kvalitativ, samt at de har ulikt utvalg av minoriteter gjør resultatene fra disse to tilnærmingene krevende å sammenligne.

Utvalget av informanter gir et innblikk i noen personers erfaringer som minoritet i sjøfarten. Det er behov for mer forskning på andre minoriteter i sjøfarten enn kvinner, noe litteraturen også beskriver. Referansegruppen fremhever kommunikasjon og språk som sikkerhetsutfordringer når mennesker med ulike morsmål og språkferdigheter jobber sammen, noe som understøttes av funn fra spørreundersøkelsen. Dette var derimot ikke fremhevet av informantene i intervjuundersøkelsen.

### 7.1 Sjøfarten kjennetegnes av stereotypifisering, men er i endring

Sjøfarten er preget av det flere av informantene omtaler som “gamle holdninger” og stereotypiske forestillinger om hva det innebærer å være sjømann, samt stereotypiske forestillinger om kvinner, innvandrere og det å være skeiv. Likevel beskriver flere av informantene og deltakerne i referansegruppa et pågående generasjonsskifte, der de yngre generasjonene oppleves som mer inkluderende og åpne for mangfold. Dette sees i sammenheng med at både samfunnet ellers og sjøfarten er i endring.

Informantenes problematisering om stereotypifisering og da særlig stereotypiske holdninger til sjømenn er gjenkjennelig fra litteraturgjennomgangen (se kapittel 4.1). Tuftet på den lange tradisjonen av sjøfart, har det blitt etablert stereotypifisering av sjømannen. Lee (2013) mener den endimensjonale representasjonen av sjøfareren er problematisk og villedende – sjøfarere bør ikke betraktes som en homogen arbeidsgruppe. Farene med å beskrive minoriteters utfordringer er å ta utgangspunktet i stereotypifiseringen av sjømannen (se f.eks. Bünz, 2018). En annen fare er å stereotypifisere en gruppe, slik som at filippinere er den perfekte arbeidsgruppe for cruiseindustrien (Terry, 2014).

Utvalget av informanter fra intervjuundersøkelsen underbygger at det allerede er et mangfold av personer i sjøfarten. Blant referansegruppen var det bred enighet om at alle grupper som er i mindretall om bord, utgjør minoriteter som må anerkjennes med tanke på sikkerhet. Kvinner som minoritet ble nevnt av flere, men det ble samtidig presisert at kvinner ikke nødvendigvis er i mindretall. Selv om vi ikke har funnet litteraturstudier som oppsummerer problemstillinger for andre minoriteter enn kvinner i mindretall, har vi kommet over noen enkeltstudier, slik som en som omtaler homoseksuelle menn på den svenske amerikalinen (Nilsson, 2005). Enkeltstudiene og utvalget av informanter underbygger Lees argument om at sjøfarere ikke har vært og heller ikke bør betraktes som en homogen gruppe.

Hvordan handlinger forklares kan påvirke hvilke konsekvenser handlingene får. Fra noen av informantenes erfaringer, forklares personer som trakasserer eller er voldelige med at de er sjømenn av den tradisjonelle

typen. Deres handlinger forklares med utgangspunkt i et stereotypisk syn på det å være sjømann. I andre eksempler forklares det med at personen som trakasserer er innvanderer. Deres handlinger begrunnes med utgangspunkt i et stereotypisk syn på personer med en annen religion eller kultur. Terskelen for å avskjedige en person der hans handlinger forklares med en annen kultur virker langt lavere, enn for en stereotypisk sjømann. Dette eksempelet viser at forskjellen i forklaring og hvilke konsekvens det får ikke nødvendigvis er mellom rederikontoret og sjøfarerne. Det kan heller ikke nødvendigvis inndeles mellom de som utgjør majoriteten og de som utgjør minoritetene om bord. En kvinne eller en som er skeiv kan også være med å forklare andres handlinger med at han er en typisk sjømann eller en typisk "utlending".

Samfunnsendringene gjør at myndigheter, rederier og kapteiner blir hyppigere utfordret om ansvar og plikter i forbindelse med svangerskap, fødsel og barsel. Utfordringer med regelverk ble trukket fram av referansegruppen i denne sammenheng. Forventning om å balansere karriere og familieliv utfordrer sjøfarten, også der det er far som er sjøfareren. Skeives utfordringer og rettigheter har fått større oppmerksomhet i samfunnet. Større forventning og krav om en trygg arbeidsplass og likebehandling av alle, uavhengig av å være minoritet, gjør behovet for tiltak mer synlig.

## 7.2 Sikkerheten utfordres av arbeidsmiljøforhold

For informantene handler sikkerhet om at arbeidsoppgavene blir utført trygt, at de og besetningen er forberedt på å håndtere nødsituasjoner og ivaretagelse av passasjerer. Sikkerhet innebærer videre at man har tilgang på nødvendig utstyr og klær og at dette er tilpasset den enkelte. Beskrivelsene av sikkerhet handler imidlertid også om at det er trygt å være den man er, samt at alle blir inkludert og ivaretatt om bord. Intervjuene peker i retning av at de fleste aktørene i bransjen tar fysisk sikkerhet på alvor. Til tross for dette, avdekker kartleggingen flere forhold som på ulike vis påvirker både den personlige tryggheten, personlig sikkerhet og risikoen for større ulykker. Disse forholdene er knyttet til utfordringer med arbeidsmiljøet.

Erfaringene til informantene er mangfoldig. Disse spenner fra mobbing og trakassering fordi personen er kvinne eller skeiv, mangler i ordninger og rutiner for kvinner i barsel og foreldre med småbarn, til mangel på tilpassede arbeidsklær, utstyr og tunge arbeidsoperasjoner. Erfaringene omhandler også trusler, overgrep og andre kritikkverdige forhold. Erfaringene viser at det er behov for å forbedre arbeidsforholdene og at mye kan gjøres for å oppnå en tryggere arbeidsplass for alle på sjøen.

Når det kommer til det psykososiale arbeidsmiljøet, har informantene utbredt erfaring med mobbing og trakassering. Det var imidlertid få innvandrere blant informantene, noe som ga begrenset innblikk om denne store og heterogene gruppen. Informantenes erfaringer samsvarer med resultatene fra litteraturgjennomgangen til Österman og Boström (2022) og spørreskjemaundersøkelsene (se hhv kapittel 4.3 og 5). Referansegruppen uttrykker at mobbing og trakassering påvirker sikkerhetskulturen negativt. Homofile menn, kvinner, og særlig kvinnelige arbeidsinnvandrere er særskilt utsatt for forskjellsbehandling, trakassering og overgrep. Mobbing og trakassering kan gjøre personer utrygge både i hverdagslige situasjoner og i nødstilfeller. Hvis man hele tiden skal vise seg god nok, kan man utsette seg selv og andre for fare gjennom å bevisst eller ubevisst sette effektivitet over sikkerhet, for eksempel gjennom å strekke egne grenser (jf. kapittel 6.4.3). Utrygghet eller overdreven tilpassende atferd blant minoriteter, kan dessuten få konsekvenser for sikkerheten ved at deres handlingsrom begrenses. Dette kan for eksempel handle om handlingsrom til å si ifra om og reagere på det man selv anser som uforsvarlig arbeid eller drift av skipet, eller handlingsrom til å agere i en nødsituasjon. Andre utfall for sikkerheten handler om manglende evne til å lære av hendelser som følge av at det ikke varsles, eller at ledelsen ikke tar tak i varslede saker.

Arbeidstid, stress og hvordan ledelse utøves var gjennomgående for beskrivelsen av det organisatoriske arbeidsmiljøet. Disse observasjonene virker å være i overensstemmelse med noen av de risikofaktorene som påvirker mobbing og trakassering, slik som litteraturstudiet til Österman og Boström (2022) beskriver. Blant



risikofaktorene er høy arbeidsbelastning, lange arbeidsdager, for mange og motsetningsfylte oppgaver og utmattelse. Disse forholdene er forbundet med økt spenning mellom personer som kan lede til konflikter. En annen risikofaktor som Österman og Boström (2022) beskriver er “iso-strain work”. Det vil si høy arbeidsmengde, i kombinasjon med lav medvirkning på beslutningene og liten sosial støtte (low decision-latitude), noe som er forbundet med erfaringer om trakassering og støtende handlinger (Forsell m.fl., 2017). En tredje risikofaktor er svakt eller manglende lederskap, som gjør at de mangler nødvendig trening og andre forutsetninger for å forhindre og begrense mobbing og trakassering.

Organisasjonene har behov for å lære, slik som fra varsling og andre uønskede hendelser. Det kan være mulige sammenhenger mellom risikofaktorene beskrevet av Österman og Boström (2022) og hemmere og fremmere for organisatorisk læring. Kapasitetspress og målkonflikter er to risikofaktorer for mobbing og trakassering. Havtilsynet (tidligere Petroleumstilsynet) anser disse risikofaktorene som hemmere for organisatorisk læring.<sup>22</sup> En annen hemmer er uavklart eller svak styring, noe som Österman og Boström (2022) også anser som risikofaktor for mobbing og trakassering. En tredje hemmer er autoritetsrespekt og servilitet, noe som kan ses i sammenheng med lav medvirkning og sosial støtte i “iso-strain work”. Hvordan og i hvilken grad det er slike sammenhenger kan være relevant for videre forskning.

Tungt fysisk arbeid og dårlig tilpassede klær og utsyr er blant de fysiske arbeidsmiljøutfordringene som informantene og referansegruppen beskriver. Problemstillingen kjenner også vi igjen fra tidligere studier (se kapittel 4.2), som beskriver mangel på andre fasiliteter om bord slik som sanitærartikler og konfidensiell medisinsk rådgivning. En for tung fysisk arbeidsbelastning over tid kan føre til belastningsskader for den enkelte. Mangel på tilpassede klær og utstyr vil ikke bare kunne øke sannsynligheten for personskader, men vil også kunne påvirke ytelsesevnen i et nødstilfelle, som for eksempel en evakueringssituasjon.

Funnene fra intervjuundersøkelsen beskriver at arbeidsmiljøforholdene påvirker sikkerheten om bord. De peker på organisatoriske forhold som sentrale for å forstå årsakene til omfanget av mobbing og trakassering blant minoriteter i sjøfarten, men også forhold som påvirker det fysiske arbeidsmiljøet. Tiltak for å bedre arbeidsmiljøutfordringene bør derfor rettes mot de organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene.

### 7.3 Minoriteter kan være særlig utsatte – tilegner seg overlevelsesmekanismer

Det er en rekke arbeidsmiljøforhold i bransjen som er utfordrende for mange, men kartleggingen har vist at de kan oppleves ekstra vanskelige for minoriteter. Dette innebærer blant annet at minoriteter kan være særskilt utsatt for forskjellsbehandling, trakassering og overgrep. Utover dette beskriver informantene en generell frykt om bord for konsekvenser når noe feil oppstår. Dette er en av risikofaktorene som Österman og Boström (2022) beskriver, nemlig at vanskeligheter med å følge regler og prosedyrer og frykt for strafferettslige sanksjoner for avvik, påvirker de mellommenneskelige relasjonene mellom skipsbesetning, deres kolleger og deres ledere. Flere av kvinnene og de skeive beskriver at de som følge av å bli betraktet som, eller gjentagende påminnet om at de utgjør, en minoritet, er mer sårbare for å bli utpekt som syndebukk. I tillegg er de usikre på om rederiet og skipsledelsen vil behandle dem likeverdig med andre når noe uønsket først oppstår.

Minoriteter i sjøfarten kan også være mer utsatt for press, noe som indikeres både fra intervjuundersøkelsen og spørreundersøkelsen (særlig yngre og kvinner). Dette kan for eksempel være press på å arbeide utover hviletidsbestemmelsene eller på å ikke stoppe arbeidet når kolleger eller en selv blir utsatt for stor fare eller langtidseksposering. Arbeidstakere på skip har rett til å si ifra om skipstjenesten og arbeidsforhold. I mange rederier er det uttrykkelig oppfordring om at alle har en rett til å stoppe arbeidet når det anses for å være uforsvarlig. Stadige påminnelser om at personen er annerledes eller tvetydige og nedsettende utsagn om

<sup>22</sup> [https://www.havtil.no/contentassets/17aa07f6f5e44e4a91244835509bb70e/laringshefte\\_lavopplost-norsk.pdf](https://www.havtil.no/contentassets/17aa07f6f5e44e4a91244835509bb70e/laringshefte_lavopplost-norsk.pdf)

minoritetsgrupper, kan imidlertid gjøre at det blir vanskeligere å si nei. Erfaringene som informantene har om hvordan frykt for å feile gjør minoriteter særlig sårbare, samt årsaker til at minoriteter kan være mer utsatt for press, virker å være supplerende til den eksisterende forskningslitteraturen omtalt i kapittel 4. Det er også deres erfaringer om å si ifra og varsle om kritikkverdige forhold, som vi omtaler i neste delkapittel.

Informanter forteller at deres kompetanse og kvalifikasjoner systematisk blir undervurdert med bakgrunn i at de er annerledes. Dette er gjennomgående for de kvinnelige informantene, men også blant andre minoriteter. I referansegruppen beskrives det at det kan være krevende å komme inn i et mannsdominert miljø og forstå hvordan kulturen er. Det ble forklart at «kvinner erfarer at de starter med minuspoeng i møte med erfarne sjømenn». Motstanden som informantene erfarer fører til at man lager seg mekanismer for å overleve om bord, noe som igjen kan virke inn på sikkerheten (jf. kapittel 7.2). Blant informantene er det en utbredt følelse av å hele tiden måtte yte ekstra for å bevise seg “god nok”. Samtidig forteller informantene om at det er flere som bevisst tilpasser egen atferd for ikke å skille seg ut eller gjøre seg bemerket på noe vis. Dette innblikket fra informantene gir en videre utdyping av det Österman og Boström (2022) beskriver som “rubbing out gender”. Begrepet beskriver at kvinnelige sjøfarere kan føle at de må skjule deres feminitet og forsterke deres maskulinitet. Innsikten fra informantene kan tilføre at dette også kan gjelde for andre minoriteter, slik som skeive. Dette kan bidra til at minoritetenes handlingsrom begrenses i forhold til å si ifra og reagere hvis dette går ut over det de selv anser for å være forsvarlig drift av skipet.

## 7.4 Oppfølging av kritikkverdige forhold

En stor andel av informantene var innom temaet varsling eller det å si ifra om kritikkverdige forhold. Flere av informantene som tidligere har opplevd mobbing og trakassering, har mye bedre arbeidsforhold der de arbeider i dag. Disse kjennetegnes ved at informantene har holdt ut for en stund i de krevende arbeidsforholdene og kommet seg videre; rederikontoret har lyttet til problemene som har blitt tatt opp og sørget for at forholdene har blitt bedre; informanten som oftest har måttet bytte til et annet skip, et annet rederi eller et annet skipssegment; og/eller at kapteinene på det nye arbeidsstedet har vist godt lederskap og sikkerhetsfokus, med tydelig budskap om at alle skal inkluderes og samtidig balansere mellom å støtte personen og legge til rette for likebehandling. Noen av informantene oppfatter at Norsk Sjømannsforbund og Norsk Sjøoffiserforbund følger godt opp varslingssaker.

Andre informanter opplever imidlertid at de ikke har en reell mulighet til å si ifra. Det å si ifra om for eksempel at det manuelle arbeidet er for tungt eller gir overbelastning kan bli oppfattet som puslete, ødelegge renommeet og begrense muligheten for nye oppdrag. Noen er tydelige på at å varsle om kritikkverdige forhold vil ødelegge deres karriere som sjøfarere, og at varslere utsettes for gjengjeldelse. Spørreundersøkelsesanalysene viser en signifikant forskjell i hvordan kvinner og menn rapporterer på faktoren *åpen kommunikasjon* om bord, der kvinner har tydelig dårligere skårer, noe som kan ses i sammenheng med funnene fra intervjuundersøkelsen.

Det er kun et fåtall av informantene som fremhever bruk av tillitsvalgte og verneombud når de har erfart dårlig arbeidsmiljø om bord. To av informantene har vært tillitsvalgte og omtaler funksjonen som viktig for å forbedre arbeidsforholdene, men de beskriver også at tillitsvalgte ikke nødvendigvis har så mye de skal ha sagt eller gjort så mye. En av informantene har også vært verneombud. Informantene jobber for å bedre arbeidsforholdene for sjøfarerne, noe som var motivasjon for å bidra i dette prosjektet.

Videre fremgikk det av intervjuundersøkelsen informasjon om andre, alvorlige forhold i deler av sjøfartsnæringen som blant annet seksuelle overgrep, prostitusjon, feilrapportering og narkotikabruk (jf. kapittel 6.5.4). Dette prosjektet innehar ikke tilstrekkelig innsikt i og kunnskap om de konkrete utfordringene til å starte på et tiltaksarbeid rettet mot disse. Beskrivelsene er alvorlige og viktige å anerkjenne, og bør kartlegges i form av omfang og innhold, samt hva som kan gjøres for å bedre situasjonen i de delene av

næringen der disse utfordringene eksisterer. Vi anbefaler at næringslivsaktørene går sammen om å gjøre slike kartlegginger.

Både rederikontoret og skipsledelsen er sentrale aktører som har mye å si for varsling og oppfølging av saker. Denne retroaktive rollen er viktig. Samtidig er det nødvendig å peke på hvordan nettopp rederikontoret og kapteinen har en proaktiv rolle i det forebyggende arbeidet med arbeidsmiljøet og sikkerheten. Dette er tema for neste delkapittel.

## 7.5 Rederikontorets involvering og kapteinens lederutøvelse

De aller av fleste av informantene var verken kaptein eller tilhørte skipsledelsen. Det var ingen informanter fra rederikontoret, tilsynsmyndigheter (slik som Sjøfartsdirektoratet, Fiskeridirektoratet, classeselskap), interesseorganisasjoner (slik som Fiskarlaget eller NHO Sjøfart) eller som representerte fagforeningene.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for arbeidsmiljøet – og dermed sikkerheten. Kapteinen, rederikontoret og de andre aktørene har en betydelig makt til å påvirke hvordan arbeidsforholdene er om bord, gjennom blant annet prioritering innenfor de økonomiske rammene, hvordan kritikkverdige forhold blir forhindret og fulgt opp. Dette observerer vi blant annet der informantene tidligere har opplevd mobbing og trakassering, men senere har fått en bedre arbeidshverdag. De trekker fram viktigheten av rederikontorets involvering og kapteinens lederutøvelse. Det observerer vi også i et annet fellestrekk, der det er generell frykt om bord for å gjøre feil, og der minoriteter oppfatter at de er mer utsatt enn majoriteten. Fra litteraturen er det kjent at frykt for å feile hemmer organisatorisk læring. Kombinasjonen av organisatoriske arbeidsmiljøutfordringer som stress, svak ledelse og arbeidstidspress utgjør ytterligere hemmere for organisatorisk læring.<sup>23</sup> Arbeidstid, stress og hvordan ledelse utøves har også blitt nevnt, og ses i sammenheng med “iso-strain work”, kapasitetspress, målkonflikter og manglende eller svakt lederskap. Det er rederiet og skipsledelsen som har størst påvirkning på i hvilken grad organisasjonen evner å lære og disse tiltakene bør sees i sammenheng med hvordan arbeidsforholdene kan bedres for alle sjøfarere.

Flere av informantene har beskrevet fravær av eller mangler ved skipsledelsen og rederikontoret, og frustrasjon rundt situasjoner som ikke tas tak i. Av de som har beskrevet endringer som har vært til det bedre, fremheves viktigheten av rederikontorets oppfølging og kapteinens lederskap og sikkerhetsfokus, med tydelig budskap om at alle skal inkluderes og samtidig balansere mellom å støtte personen og legge til rette for likebehandling. Det gjør at det er relevant å se informantenes erfaringer i sammenheng med studiet til Nielsen (2013), der “laissez-faire-ledelse” var assosiert med økt risiko for å bli utsatt for mobbeatferd, mens transformasjonsledelse og autentisk ledelse var relatert til redusert risiko for eksponering av mobbeatferd. Dette kan indikere en sammenheng mellom hvordan ledelsen utøves og mobbing og trakassering, der minoriteter er mer utsatt. Organisatoriske tiltak med å endre på hvordan ledelse utøves kan redusere omfanget av mobbing og trakassering. Dette understøttes av erfaringene fra informantene som nå opplever å ha en bedre arbeidshverdag.

## 7.6 Tiltak for ivaretagelse av ansatte og mangfold

Når tiltak skal fordeles, hvilke overordnede føringer bør de være basert på som bidrar til en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass for alle på sjøen, som bidrag til at ansatte blir værende i næringen og som et ledd i bærekraftig rekruttering? Dette delkapittelet drøfter dette spørsmålet og baserer seg på innsikten som har blitt opparbeidet fra de øvrige diskusjonene i dette kapittelet. De anbefalte føringene anvendes i neste del av rapporten, når eksisterende tiltak i sjøfartsnæringen presenteres og anbefalinger om tiltak gis.

<sup>23</sup><https://www.havtil.no/contentassets/da0253135ceb41de9b48c44d38cc1de4/laring-etter-hendelser---sikkerhetsforum-rapport-2019.pdf>

Informantenes egne forslag til tiltak for å bedre arbeidsmiljøet og sikkerheten for minoriteter i sjøfarten spenner bredt – fra generell opplæring om mangfold, inkludert kjønn, seksualitet, kulturer og religion, til tydeligere rutiner og kanaler for varsling og mer konsekvente reaksjoner når noe meldes inn. Flere savner dessuten generelle tiltak for å bedre trivselen for alle om bord, samt større engasjement fra skipsledelsen.

En viktig føring er at tiltak må forbedre og ivareta et sikkert og inkluderende arbeidsmiljø for dem som allerede jobber i sjøfarten. Dette er nødvendig for å beholde dem som jobber på sjøen, og dermed en forutsetning for å rekruttere og opprettholde et mangfold i næringen. Selv om andelen er liten, jobber det kvinner i sjøfarten og, som intervjuundersøkelsen viser, består mangfoldet av personer i sjøfarten også av andre minoritetsgrupper. Sjøfartsnæringen har avdekket alvorlige utfordringer til mangelfull likestilling, diskriminering og trakassering. Vår intervjuundersøkelse underbygger at minoriteter kan være særlig utsatt for forskjellsbehandling, trakassering og overgrep. Større forventning og krav om en trygg arbeidsplass og likebehandling av alle, uavhengig av å være minoritet, gjør behovet for tiltak mer synlig. Dette er i samsvar med forskningslitteraturen, der hovedvekten av anbefalte tiltak er å redusere årsaker og mekanismer som forårsaker mobbing og trakassering (se Figur 1).

En annen føring kan være at tiltakene bør vektlegge forbedring av organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Det antas at dette vil kunne forbedre det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet og sikkerheten om bord. Mens STAMI beskriver at det organisatoriske arbeidsmiljøet på mange måter setter rammene for psykososiale utfordringer, beskriver Österman og Boström (2022) at organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer er forbundet med erfaringer om trakassering og støtende handlinger. Fravær av eller mangler ved skipsledelse og fra rederikontoret kan også være forbundet med økt risiko for mobbeadferd (Nielsen, 2013). Denne føringen har derfor som målsetting at tiltakene bør rettes på en slik måte at rederiene og skipsledelsene forbedrer det organisatoriske arbeidsmiljøet om bord.

En tredje føring kan være at selv om minoriteter virker å være særlig utsatt for flere av arbeidsmiljøutfordringene, behøver ikke nødvendigvis tiltakene rettes mot spesielle grupper. Denne rapporten har som utgangspunkt at det er krevende å beskrive hvem som er minoritet blant sjøfarerne. Samtidig bør de ikke betraktes som en homogen arbeidsgruppe. Mange av utfordringene som beskrives i intervjuene knyttes til det å være annerledes og skille seg ut fra mengden, mer enn hvilken minoritetsgruppe man tilhører. Fra forskningslitteraturen antas det at tiltak for å bedre kvinners arbeidsforhold vil også kunne forbedre arbeidsforholdene for andre minoriteter (Pike m.fl., 2021; Österman og Boström, 2022). Dette taler for at tiltak ikke nødvendigvis behøver å rettes mot spesielle grupper. I tillegg ble det fremhevet i referansegruppemøtet, at dersom man skaper en kultur der det ikke er rom for trakassering og diskriminering, vil det gagne alle minoriteter.

En fjerde føring kan være at rederiene bør videreutvikle sine evner til å være en lærende organisasjon. Informantene problematiserer blant annet hvordan varsler følges opp, men også begrensinger i hvordan rederiene følger opp og lærer fra uønskede hendelser. Et annet fellestrekk vi observerer fra informantenes erfaringer er generell frykt om bord for å gjøre feil, noe som hemmer læring og påvirker sikkerheten om bord. Tiltakene bør derfor rettes slik at rederiene utvikler sine evner til å lære fra blant annet varsler og uønskede hendelser.

En femte føring er at det er behov for mer forskning om minoriteter i sjøfarten og hvordan det påvirker trygghet og sikkerhet, også for andre grupper enn kvinner. Selv om dette prosjektet har gitt et innblikk om minoriteters erfaringer og hvordan det påvirker sikkerheten om bord, gjenstår mer forskning om blant annet bakenforliggende forholdene til arbeidsmiljøfaktorene og hvilke effekter tiltakene gir. Tiltak er mer gjennomgående behandlet i den neste delen av rapporten, som omhandler hva partene i næringen gjør, og kan gjøre, for å forbedre sikkerhet og en mer inkluderende arbeidsplass på sjøen.



# Del 2: TILTAK

## 8 Eksisterende tiltak

Dette er en oversikt over eksisterende tiltak som har som formål å forbedre arbeidsmiljøet for én eller flere minoritetsgrupper. Disse er samlet gjennom innspillene fra referansegruppa. Rapporten evaluerer ikke effekten av eksisterende tiltak. Det er heller ikke foretatt en kartlegging av tiltak som finnes utover de som er spilt inn fra referansegruppa.

Flere av aktører beskriver å ha et særskilt fokus på kvinner. Noe av arbeidet handler om å øke kunnskap i organisasjonen om utfordringer kvinner opplever, skape møtearena for kvinner, bygge nettverk og fremme saker som er viktige for dem i arbeidslivet. Eksempler på nettverksarbeid er konferanser for kvinner, kvinnesamlinger og kvinnenettverk. *Hun Fisker* er et eksempel på organisering av kvinner og mer langsiktig nettverksarbeid.<sup>24</sup> Videre handler arbeidet for kvinner om familiepolitikk og tilrettelegging for graviditet og barsel.

En annen gruppe referansegruppa nevner er innvandrere som ikke kan norsk. De peker på kommunikasjon som område de ser behov for å jobbe med, og at det er særlig viktig for sikkerheten. Et annet tema som medlemmer av referansegruppa tok opp, var aldersdiskriminering.

Det beskrives et generelt stort fokus på, og mange krav til, sikkerhet i næringen. Som allerede beskrevet i del 1 av rapporten, kan ensidig oppmerksomhet på det tekniske medføre manglende hensyn til trygghet. Vi ser at arbeid for godt arbeidsmiljø tematiseres på ulike samarbeidsforum og at ulike verktøy har blitt gjort tilgjengelig for næringen.

Det konkrete arbeidet med arbeidsmiljø handler også om seksuell trakassering. Referansegruppa i dette prosjektet har beskrevet at det er en større synlighet og bevissthet om varsling og hva det forplikter til. Samtidig som de ser stor variasjon i kunnskapen og rutiner blant ulike rederier. Noen har direktelinje for varsling som går fra fartøy til land, mens andre går via egen leder eller kaptein. Bevisstheten om varsling ser ut til å henge sammen med den økte oppmerksomheten om seksuell trakassering i offentligheten.

Referansegruppa har vært opptatt av at for å få til endring er det viktig å jobbe organisatorisk og med de strukturene som finnes, hvor ledelsens rolle er sentral. Vi ser at dette løftes på ledelsesnivå gjennom fokus på tematikken i samarbeidsforumene, og enkelte har kursing internt.

Nedenfor presenterer vi et utvalg av tiltakene som referansegruppa har spilt inn.

### 8.1 Tiltak i fiskerinæringen

#### 8.1.1 Samarbeidsavtale om hvordan forebygge og hindre seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringen (2022-2023)

Sjøfartsdirektoratet, Likestillings- og diskrimineringsombudet og organisasjonene Norges Fiskarlag, Norges Kystfiskarlag, Norsk Sjømannsforbund, Pelagisk Forening og Hun Fisker har inngått samarbeidsavtale om hvordan forebygge og hindre seksuell trakassering og trakassering i fiskerinæringen. I tillegg deltar Sjømat Norge i samarbeidet som et viktig kontaktpunkt for fiskerinæringen på landsiden. Bakgrunnen for avtalen er fra 2021 da kvinnelige fiskere gjennom media fortalte om alvorlige hendelser og tilfeller av trakassering og seksuell trakassering i fiskerinæringen.

---

<sup>24</sup> [Likestilling | Hun Fisker](#)

Samarbeidsavtalen forplikter de involverte partene til å bidra med å utvikle og gjennomføre tiltak som vil bidra til økt kunnskap om trakassering og seksuell trakassering. Dette gjøres gjennom kursing, jobbing med varslingsrutiner, rettighetsinformasjon til nettsidene og juridisk bistand. Avtalen er planlagt å forlenges.<sup>25</sup>

### 8.1.2 Norges Fiskarlag

I tillegg til arbeidet med samarbeidsavtalen, har Norges Fiskarlag tatt opp og diskutert problemstillinger om mangfold og likestilling i flere ulike fora, blant annet med deres medlemsrederier. De erfarer at ulike flåtegrupper, f.eks. enmannssjarker og linefartøy, har ulike problemstillinger. Blant annet ser de utfordringer med regelverket i forbindelse med graviditet, sykt barn og andre familieforhold, slik som røktingsplikten. Fiskerlaget erfarer også at kvinner på større fiskefartøy ofte ikke kommer tilbake “på sjøen” etter å ha fått barn. Av andre temaer som fiskerlaget tar opp er sikkerhetskultur, om hvordan rederiene og fiskerne kan forhindre trakassering, fange opp uønskede hendelser og forbedre arbeidsmiljøet. Fiskerlaget erfarer at det pågår et generasjonsskifte der den yngre generasjonen i mindre grad mener det er et problem med både kvinner og menn om bord. Holdningsskapende arbeid blir derfor viktig for å bedre arbeidsforholdene for minoriteter og for å nå nullvisjonen om ingen hardt skadde eller døde til sjøs.

### 8.1.3 Hun Fisker

Hun Fisker, som er en interesseorganisasjon av og for kvinnelige yrkesfiskere, arbeider med å fremme kvinners interesser og rettigheter til sjøs.<sup>24</sup> Deres aktiviteter bidrar også til at det er synlige rollemodeller i yrket, samt å heve kvinners erfaringer og kompetanse ved å tilby relevante kurs.

### 8.1.4 Forskrift om tildeling av rekrutteringskvotebonus

Formålet med forskriften er å rekruttere unge fiskere til fiskeryrket.<sup>26</sup> Kvoten tildeles tre kvinner og tre menn. Øvre aldersgrense til kvinner er 40 år (grunnen er kvinner kommer inn i yrkeslivet senere, og som en satsning til økt andel kvinner i fiskerierne), og for menn 30 år.

### 8.1.5 Trøndelag Fylkeskommune: VARP

Trøndelag Fylkeskommune har laget rekrutteringsprogrammet VARP,<sup>27</sup> med målgruppe unge under 35 år som ønsker å etablere seg som selvstendige fiskere. Gjennom programmet får ni deltakere bistand med etablering av aksjeselskap og egen sjark i løpet av tre år. Programmet skal sørge for at deltakere får tilgang til moderne båter, effektive redskaper og, ikke minst, mentorhjelp og støtte fra erfarne fiskere i Trøndelag.

## 8.2 Norsk Sjømannsforbund

I 2022 vedtok landsmøtet til Norsk Sjømannsforbund et politisk handlingsprogram for den neste fireårsperioden. Den ga et tydelig oppdrag om å forbedre likestilling og motvirke trakassering og diskriminering av skipsbesetning.

I 2023 fikk Norsk Sjømannsforbund gjennomført en undersøkelse blant deres yrkesaktive medlemmer om forekomsten og omfanget av mobbing/ trakassering og seksuell trakassering. Undersøkelsen avdekket flere bekymringsfulle funn knyttet til mobbing, trakassering og varsling på arbeidsplassen.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> [Statusmøte i fiskerinæringa](#)

<sup>26</sup> [Forskrift om tildeling av rekrutteringskvotebonus - Lovdata](#)

<sup>27</sup> [Hvordan bli fisker?](#)

<sup>28</sup> [Rapport: En av fire opplever mobbing og/eller trakassering på jobb på sjøen | Norsk Sjømannsforbund \(NSF\)](#)

I 2024 gjennomførte Norsk Sjømannsforbund et digitalt kurs om diskriminering, mobbing og trakassering.<sup>29</sup> Kurset var rettet mot deres medlemmer.

### 8.3 Norsk Sjøoffiserforbund

Norsk Sjøoffisersforbund har en informasjonsside på deres nettside om arbeidsliv.<sup>30</sup> Denne tar opp temaer som rettigheter, likestilling og familiepolitikk, HMS og om tillitsvalgte. Tiltaket er hovedsakelig rettet mot sjøoffiserene.

### 8.4 Det norske maskinistforbund

Det norske maskinistforbund (Dnmf) har over flere tiår, både nasjonalt og internasjonalt, arbeidet for å forbedre likestilling og levestandard, samt å forebygge vold, mobbing, trakassering og diskriminering for alle som har sitt arbeid om bord.<sup>31</sup> Dnmf mener mangel på respekt og trakassering i det maritime miljøet utgjør en betydelig risiko for sjøfolks sikkerhet, velvære og svekket psykisk helse, med påfølgende negative effekter på rekruttering og det å beholde viktig kompetanse i næringen.

Dnmf har deltatt i utviklingen av regelverk og veiledere på nasjonalt, europeisk og internasjonalt nivå. Dette har blant annet vært som leder av International Transport Workers' Federation (ITF) Seafarer's Section Maritime Safety Committee, opp mot IMO og ILO og som leder av European Transport Workers' Federation (ETF) Maritime Transport Section Safety Security and Well-being of Ships' Crews opp mot EU. Et eksempel er Dnmf sin deltagelse i en felles IMO/ILO Special Tripartite Committee,<sup>32</sup> der velferd og sikkerhet sees i sammenheng. I denne arbeidsgruppen deltar valgte representanter fra myndigheter, skipsredere og arbeidstakere. Gruppens arbeid for å hindre vold, mobbing, trakassering og seksuell trakassering i den maritime sektoren har resultert i pålagt kompetanse- og treningskrav i STCW-kodens sikkerhetsopplæring og implementering i sikkerhetsstyringssystem (ISM-koden), med etablerte varslingssystemer gjeldene fra 1. januar 2026. I tillegg vil den internasjonale konvensjonen for sjøfolks arbeids- og levestandard (MLC) være koplet direkte opp mot disse IMO-kravene, slik at arbeidstakerne blir bedre beskyttet, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet og religion.

Av andre eksempler var Dnmf pådriver for at Norge skulle ratifisere ILO-konvensjonen, C190, mot vold og trakassering på arbeidsplassen.<sup>33</sup> Dette er den første internasjonale avtalen som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering. I 2023 var Norge det 33. landet som sluttet seg til denne konvensjonen.<sup>34</sup> Dnmf arbeider også for at deres medlemmer skal ha muligheten til sin rett å utvikle sin kompetanse gjennom hele arbeidslivet. For eksempel har forbundet arbeidet med å hindre aldersdiskriminering.<sup>35</sup> Dette har bidratt til at maskinoffiserer født før 1. januar 1967 gis anledning til å få dekket høyspentkurset, på samme vilkår som øvrige maskinoffiserer i rederiene.<sup>36</sup> For å kunne bistå sine medlemmer som opplever sikkerhetstrusler eller kriminalisering i sitt yrke har Dnmf, som en del av deres HMS og beredskapsplan, opprettet et eget 24/7 beredskapsnummer, samt at de har tilsvarende avtaler med Nautilus 24/7, Seafarers Rights og Sjømannskirken.<sup>37</sup>

<sup>29</sup> [Digitalt kurs - Diskriminering, mobbing og trakassering | Norsk Sjømannsforbund \(NSF\)](#)

<sup>30</sup> [Norsk Sjøoffisersforbund | Arbeidsliv](#)

<sup>31</sup> [Politisk arbeid - DNMF](#)

<sup>32</sup> [Preventing and combatting violence and harassment in the maritime sector](#)

<sup>33</sup> [Konvensjon mot vold og trakassering i arbeidslivet gjelder fra i dag - DNMF](#)

<sup>34</sup> [Norge ratifiserer ILOs konvensjon mot vold og trakassering på arbeidsplassen](#)

<sup>35</sup> [Likestillings- og diskrimineringsombudet opprettholder sin avgjørelse i aldersdiskrimineringsaken - DNMF](#)

<sup>36</sup> [Full seier i 50 års sertifikatsaken - aldersdiskrimineringsaken! - DNMF](#)

<sup>37</sup> [Kontakt - DNMF](#)



## 8.5 Sjøfartsdirektoratet og Nærings- og fiskeridepartementet

Omtrent samtidig med resultatene fra spørreundersøkelsen til Norsk Sjømannsforbund, viste Sjøfartsdirektoratets egen spørreundersøkelse i 2023 at 27 prosent av respondentene hadde opplevd mobbing og/eller trakassering i løpet av de siste 12 månedene.<sup>38</sup> Sjøfartsdirektoratet styrket oppmerksomheten om det psykososiale arbeidsmiljøet i den maritime næringen, og oppfordret næringen til å sette fokus på det.

Psykososialt arbeidsmiljø er Sjøfartsdirektoratets fokusområde i 2024.<sup>39</sup> Dette innebærer blant annet forbedret informasjon på deres nettsider om det psykososiale arbeidsmiljøet.<sup>40</sup> I tillegg har de utarbeidet veiledningsmateriale som rederiene kan bestille og ta i bruk. Blant veiledningsmaterialet inngår «*Be a Buddy – Not a Bully*». Det er verktøy som består av veiledende manual, PowerPoint-presentasjoner, dialogkort, filmer og plakat om mobbing og trakassering til sjøs.<sup>41</sup> Målgruppen er sjøfarerne. I tillegg gir nettsidene inspirasjon til velferdsinitiativ som kan bedre samvær og samhold på tvers av rang, nasjonalitet og kjønn.<sup>42</sup> Nettsidene viser til Arbeidsmiljøhjelpen og informasjon fra Likestillings- og diskrimineringsombudet om veiledningstjenesten og trakassering.<sup>43</sup>

Nærings- og fiskeridepartementet (NFD) følger opp regjeringens strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030.<sup>44</sup> Likestillingsstrategien har fire innsatsområder; rekruttering og rollemodeller, et arbeidsmiljø for alle, et arbeidsliv fritt for trakassering og en tilpasset arbeidsplass. Som en del av dette arbeidet har blant annet Sjøfartsdirektoratet fått i oppdrag fra departementet å vurdere behov for endringer i norsk sjøfartsregelverk for å fremme likestilling, og synliggjøre og styrke arbeidet mot trakassering. I tillegg er NFD i sluttfasen av arbeidet med en samarbeidserklæring for økt likestilling i maritim næring. Samarbeidserklæringen har til hensikt å være med relevante organisasjoner i næringen (inkludert arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene). Som en del av dette arbeidet skal det utvikles et sett med indikatorer som skal bidra til å måle utvikling over tid, med henblikk på måloppnåelse. Indikatorene for likestilling i maritim næring vil være knyttet til de fire innsatsområdene.

## 8.6 NHO Sjøfart

Rederimedlemmene til NHO Sjøfart jobber planmessig med HMS, blant annet gjennom et eget sikkerhetsforum for fergeselskapene. Dette er et forum som tar opp blant annet problemstillinger om mangfold og sikkerhet. NHO Sjøfart har arrangert kvinnesamling, og kjører også kampanjer om sikkerhetskultur og risikovurderinger.

I 2023 opprettet NHO en støttetelefon i samarbeid med Vissa, et rådgivende selskap innen ledelses- og organisasjonsutvikling. Støttetelefonen er for personer som har opplevd ubehagelige hendelser på jobb knyttet til mobbing og trakassering. Henvendelsene til støttetelefonen er uforpliktende og gratis til alle ansatte i NHO Sjøfarts medlemsrederier.

I 2024 utga NHO Sjøfart en rapport om forebygging av mobbing og trakassering. Rapporten inngår i NHO Sjøfarts bransjeprojekt mot mobbing og trakassering. Rapporten oppsummerer mulige årsaker til høy rapportert forekomst av mobbing og trakassering, konsekvenser for bransjen og ønskede tiltak.<sup>45</sup> I tillegg

<sup>38</sup> [PowerPoint Presentation](#)

<sup>39</sup> [Fokus på psykososialt arbeidsmiljø 2024 - Sjøfartsdirektoratet](#)

<sup>40</sup> [Psykososialt arbeidsmiljø - Sjøfartsdirektoratet](#)

<sup>41</sup> [Be a Buddy undervisningsopplegg - Sjøfartsdirektoratet](#)

<sup>42</sup> [Velferdsinitiativ om bord - Sjøfartsdirektoratet](#)

<sup>43</sup> [Få veiledning - LDO / Er du diskriminert eller trakassert? - LDO](#)

<sup>44</sup> [Strategi for likestilling mellom kvinner og menn 2025-2030 - regjeringen.no](#)

<sup>45</sup> [nho-sjofart rapport-bransjeprojekt a5-web.pdf](#)

omhandler rapporten bransjestandarden. Den beskriver hvilken standard som næringslivsorganisasjonen vurderer er nødvendig for å forhindre mobbing og trakassering og for å skape et godt arbeidsmiljø i sjøfarten. Dette er om rekruttering, onboarding av nyansatte og lærlinger, medarbeiderskap og medarbeiderutvikling, lederskap og lederutvikling, håndtering av ugrei oppførsel og kultur og omdømmebygging.

Dette arbeidsmiljøprosjekt - mot mobbing og trakassering for et bedre arbeidsmiljø – har blitt utvidet. Prosjektet involverer alle medlemsrederiene og gjelder både for de som er ansatt til å arbeide på land og på sjøen. I tillegg har fergevettreglene som Boreal har utviklet blitt rullet ut til alle medlemsrederiene.<sup>46</sup>

## 8.7 Norges Rederiforbund

Mange av medlemmene til Norges Rederiforbund har opprettet direktelinje for varsling. Denne varslingslinjen går direkte til land, det vil si at den ikke først går via egen leder eller kaptein.

Blant medlemmene til Norges Rederiforbund har offshorerederiet DOF laget Dignity.<sup>47</sup> Det er et opplegg for å skape åpenhet og et arbeidsmiljø med høy grad av psykologisk trygghet både til sjøs og på land.

I 2023 gjennomførte Color Line, et annet medlem av Norges Rederiforbund, informasjonsmøte for alle ansatte og ledersamlinger om et godt og trygt arbeidsmiljø. Temaet omfattet diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering.<sup>48</sup>

## 8.8 Kystrederiene

Kystrederiene har, gjennom sitt datterselskap Nautilus Sjø, iverksatt flere langsiktige, og målrettede tiltak de siste årene innenfor mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Tiltakene er tilgjengelig for hele den maritime næringen og skal bidra til et trygt og godt arbeidsmiljø. Et av disse tiltakene er Maritimt lederkurs.<sup>49</sup> Dette er om operativ ledelse, kulturbygging, og håndtering av mobbing og trakassering. Kurset er tilpasset ledere på land og om bord i skipene. Kurset har til formål å styrke samhandling og felles forståelse for hva som skal være førende for god ledelse i nærskipfarten. Datterselskapet tilbyr også et 40 timers HMS kurs som er rettet mot maritim næring.<sup>50</sup> E-læringskurset baserer seg på Skipssikkerhetsloven, Skipsarbeidsloven og Arbeidsmiljøloven og ivaretar blant annet grensesnittet mellom den operative delen om bord i fartøyene og rederiets landbaserte drift.

Kystrederiene arbeider med å videreutvikle det maritime lederkurset, etablere et nytt praktisk rettet 1-dagerskurs for maritime ledere innenfor varsling, konflikter og håndtering av krevende personalsaker, samt utvikle et e-læringskurs innenfor varsling, mobbing og trakassering. Hensikten er å kunne tilby målrettede kurs om temaet for en større del av de som jobber til sjøs.

I tillegg tilbyr Kystrederiene deres medlemsrederier en egen, dedikert varslingskanal for kritikkverdige forhold, herunder mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

## 8.9 Hurtigbåtforbundet

Hurtigbåtforbundet arbeider blant annet med at det skal være kvalifikasjoner, og ikke kjønn, som skal vurderes ved skiftsammensetning av besetningen om bord. De arbeider også med system for varsling om

---

<sup>46</sup> [Fergevettreglene - Boreal](#)

<sup>47</sup> [Vi håper å få til en «hev stemmen» - kultur](#)

<sup>48</sup> [- Arbeidet mot diskriminering og trakassering må skje i det daglige](#)

<sup>49</sup> [Informasjonsbrev Kurs](#)

<sup>50</sup> [E-læringskurs » Nautilus Sjø](#)

trakassering der det er viktig med anonymisering. Forbundet erfarer at frykt for represalier kan gjøre at varsleren ikke ønsker å stå fram og dermed at varslingsaker renner ut i sanden. Dette er med på at varsling internt i rederier kan ha sine begrensinger.

## 8.10 SeafarerHelp (ISWAN)

The International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN) har blant annet etablert nettsiden SeafarerHelp.<sup>51</sup> Det er en gratis, konfidensiell og flerspråklig hjelpelinje som er åpen hele året for sjøfarere og deres familier. ISWAN finansieres av fire stiftelser og mer enn 100 medlemsrederier.

## 8.11 Sjømat Norge og Fellesforbundet

For Havbruksoverenskomsten 2022-2024 ble Sjømat Norge og Fellesforbundet blant annet enige om å se på hvordan de kan øke *rekruttering* av unge og kvinner. Overenskomsten omtaler blant annet likestilling og ikke-diskriminering. Samarbeid for likestilling og ikke-diskriminering var også blant enigheten i Havbruksoverenskomsten i 2024.<sup>52</sup> Dette innebar at partene vil ta initiativ til å etablere samarbeid med LDO og Arbeidstilsynet for å forebygge trakassering i havbruksnæringen.

## 8.12 Arbeidstilsynet: Arbeidsmiljøhjelpen - Sjøfart

Arbeidsmiljøhjelpen er et gratis, bransjetilpasset verktøy utviklet av Arbeidstilsynet i samarbeid med virksomheter og fagorganisasjoner.<sup>53</sup> Verktøyet er laget for å støtte bedrifter og organisasjoner i å identifisere utfordringer og iverksette konkrete tiltak som styrker arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøhjelpen kan brukes av ledere, verneombud, tillitsvalgte og ansatte, og dekker seks sentrale temaer, med bransjespesifikke eksempler på vanlige utfordringer, og forslag til konkrete forbedringsområder.

## 8.13 En bra dag på jobb (STAMI)

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har utarbeidet nettsiden *En bra dag på jobb*. Dette er gratis verktøy for å skape et bedre arbeidsmiljø. Verktøyet består av et opplegg for å samle ledere og ansatte til fellesmøter som skal resultere i en handlingsplan. Verktøyet er basert på forskning og spesialtilpasset ulike bransjer, slik som sjøfarten.<sup>54</sup>

## 8.14 Samarbeidsarenaer hvor tematikken tas opp

I tillegg til de tiltakene som allerede har blitt beskrevet, er det flere samarbeidsarenaer for næringsaktørene der mangfold, likestilling og arbeidsmiljøforhold er blant temaene. Felles for disse samarbeidsarenaene er at de blant annet involverer representanter for arbeidsgivere, arbeidstakere og myndighetsutøvere. I tillegg har disse arenaene overordnede formål om å bedre arbeidsmiljø og sikkerhet.

### 8.14.1 Maritimt samarbeidsforum

Maritimt samarbeidsforum er en trepartsarena for drøfting og samarbeid om forhold som gjelder maritimt arbeidsliv på sjøen. Maritimt samarbeidsforum ble etablert desember 2021 og er sammensatt av representanter fra myndighetene, partene i arbeidslivet, faglige sammenslutninger og maritim utdanning. Forumet skal være rådgivende organ, med mulighet til å utrede og behandle saker.

---

<sup>51</sup> [SeafarerHelp - International Seafarers' Welfare & Assistance Network](#)

<sup>52</sup> [Havbruksoverenskomsten | Fellesforbundet](#)

<sup>53</sup> [Arbeidsmiljøhjelpen - Sjøfart](#)

<sup>54</sup> [Sjøfart - En bra dag på jobb](#)

### 8.14.2 Samarbeid for Sikkerhet

Samarbeid for Sikkerhet (SFS) er et forum innenfor helse, miljø og sikkerhet (HMS) i energisektoren og som ble iverksatt i 2001. Dette er et trepartssamarbeid med mål om å forbedre sikkerheten ved å se på forhold som påvirker denne.<sup>55</sup>

SFS har utarbeidet en anbefaling om *Sikker kommunikasjon*.<sup>56</sup> Formålet er å øke bevisstheten knyttet til sikker kommunikasjon og relevant regelverk, samt å vise mulige tiltak. Målgruppen er arbeidsgivere og arbeidstakere i alle segmenter av offshore energivirksomhet og landanlegg i Norge.

SFS har utarbeidet en anbefaling om *Forebygging av mobbing og trakassering*.<sup>57</sup> Denne var ute på høring da vi jobbet med rapporten. Anbefalingen legger stor vekt på arbeidsgivers ansvar for å etablere tydelige rutiner for varsling, gjennomføre grundige undersøkelser, og iverksette tiltak for å forhindre at uønskede hendelser skjer. Den gir også konkrete råd om praksis og rutiner som kan iverksettes for å håndtere disse utfordringene i industrien. Begge disse anbefalingene er tilgjengelig på nettsiden til Samarbeid for sikkerhet.

### 8.14.3 Sikkerhetsforum

Sikkerhetsforum<sup>58</sup> ble etablert i 2000 og er sammensatt av representanter fra myndighetene og partene i arbeidslivet. Sikkerhetsforum ledes av Havindustritilsynet (Havtil) og har som hovedoppgave å fremme arbeidet med sikkerhet og arbeidsmiljø i norsk olje- og gassindustri og annen havindustri. Sikkerhetsforum fungerer som en arena for å diskutere og følge opp aktuelle sikkerhets- og arbeidsmiljøspørsmål.

---

<sup>55</sup> [Mandat - Samarbeid For Sikkerhet](#)

<sup>56</sup> [Sikker kommunikasjon](#)

<sup>57</sup> [SfS Anbefaling 053N](#)

<sup>58</sup> [Sikkerhetsforum](#)

## 9 Anbefalinger

Næringsaktørene erkjenner at det er alvorlige arbeidsmiljøforhold i sjøfarten, noe som kommer fram av de mange tiltakene beskrevet i kapittel 8 og diskusjonene med referansegruppen. Aktørene vil at forholdene skal bli bedre, noe som blant annet uttrykkes gjennom samarbeidsavtaler, samarbeidserklæring, handlingsprogram og lignende. Mange av de eksisterende tiltakene virker imidlertid å være lite forpliktene. Det å skape arenaer for å møtes og formidle informasjon for bedre å forstå problemstillingene, er sentralt i tiltaksarbeidet, men det er foreløpig liten beskrivelse av hva møtene har konkretisert i videre tiltak og forpliktelser om forbedringer. Blant de tiltakene som er konkrete er å opprette varslingskanaler, noe også kartleggingen i del 1 beskriver som viktig. Samtidig er dette en type tiltak som er reaktiv, ved at det skal bidra til forbedringer først når det har oppstått mulige kritikkverdige forhold. Det er viktig at virkningen av tiltakene blir vurdert, noe også litteraturgjennomgangen påpeker.

I kapittel 7.6 er føringer for valg av type tiltak for å ivareta et trygt og godt arbeidsmiljø diskutert. En viktig føring er at våre anbefalinger om tiltak er rettet mot de som allerede jobber på sjøen. Dette er nødvendig for å beholde dem som jobber på sjøen, og dermed en forutsetning for å rekruttere og opprettholde et mangfold i næringen. Kapittel 8 viser dessuten at mange av aktørene i sjøfarten allerede har iverksatt tiltak for rekruttering av kvinner og rollemodeller. En annen føring er at tiltak bør vektlegge forbedring av organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Den tredje føringen for valg av tiltak er at selv om minoriteter virker å være særlig utsatt for flere av arbeidsmiljøutfordringene, behøver ikke nødvendigvis tiltak å rettes mot spesielle grupper. Den fjerde føringen er at rederiene bør videreutvikle sin evne til å være en lærende organisasjon. Avslutningsvis er det også en føring om at det er behov for mer forskning om minoriteter i sjøfarten, også andre grupper enn kvinner.

Anbefalingene som beskrives i dette kapitlet baserer seg på føringene over og vurdering av eksisterende tiltak beskrevet i kapittel 8.

### 9.1 Systematisk opparbeidelse av kompetanse i næringen

Et forebyggende tiltak vil være å utarbeide en mer helhetlig og systematisk opparbeidelse av kompetanse slik at sjøfarten vil være bedre i stand til å møte utfordringene med arbeidsmiljø og sikkerhet. Behovet er mer kompetanse om mangfold, hva det innebærer å sørge for likestilling og ivareta et godt arbeidsmiljø, men også hvordan et utliferdsstillende arbeidsmiljø påvirker sikkerheten om bord.

En av hovedkonklusjonene fra kartleggingen i del 1, er at tiltak i større grad bør rettes mot organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer. Basert på kartleggingen av eksisterende tiltak i forrige kapittel ser vi at det finnes flere tiltak for å øke kunnskap om mangfold og likestilling. Eksisterende tiltak bærer i stor grad preg av kampanjer og informasjonsmateriell som oppfordrer til og legger til rette for å møte arbeidsmiljøutfordringene. Et organisatorisk tiltak vil være at målgruppene systematisk opparbeider seg kompetanse gjennom kursvirksomhet og andre former for kompetanseheving. Det gir også mulighet til å utvikle kursene etter hvert som mer forskning som er relevant for temaet blir opparbeidet. Disse målgruppene er ledelsen i rederiene, skipsledelsen, tilsynsutøvere, verneombud og sjøfarere.

Ved at det stilles kompetansekrav til *rederiledelsen*, kan nøkkelroller i ledelsen systematisk opparbeide seg tilstrekkelig kunnskap slik at de vil være kompetent til å:

- Kunne etablere og ta i bruk prosesser og metoder som tilrettelegger for organisatorisk, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø for hele personalforløpet, der blant annet mangfold og likestilling blir ivaretatt. Med personalforløpet menes fra rekruttering, oppfølging og avslutning av arbeidsforholdet for alle på rederikontoret, skipsledelsen og skipsbesetningen. Dette innebærer

blant annet kunnskap om tiltak som erfaringsmessig ivaretar (mulig) utsatte grupper og som samtidig bidrar til at disse inkluderes om bord. Dette var en av de positive erfaringene noen av informantene fremhevet.

- Kunne ta i bruk teori og verktøy for å opparbeide økt bevisstgjøring blant rederiansatte og sjøfarere om mangfold og inkludering. I dette inngår både kampanjer, men også det rutinemessige arbeidet om det psykososiale miljøet, slik som å forebygge grovt språkbruk, mobbing, rasisme, homofobi, overgrep, trakassering og seksuell trakassering.
- Kunne ta i bruk teori og verktøy som styrker relasjonene mellom den landbaserte driften av rederiet og skipsbesetningen.
- Kunne etablere og ta i bruk prosesser og metoder som tilfredsstillende følger opp forslag til forbedringer, krevende arbeidsmiljø saker og varslingssaker som blant annet omfatter mobbing og trakassering, mangfold og diskriminering og sikkerhet. Dette kan blant annet også innebære regelmessig evaluering og oppfølging av arbeidsmiljøet.
- Utvikle organisasjonens evne til å lære fra uønskede hendelser og forslag til forbedringer.

Tilsvarende, ved at det stilles kompetansekrav til *skipsledelsen*, vil de på en systematisk måte kunne opparbeide seg tilstrekkelig kunnskap slik at de vil være kompetent til å:

- Kunne utøve ledelse om bord som tilfredsstillende ivaretar organisatorisk, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø og sikkerheten om bord, og som blant annet omhandler ivaretagelse av mangfold og likestilling.
- Kunne utøve ledelse som erfaringsmessig har bidratt til at (mulige) utsatte grupper blir ivaretatt og som samtidig bidrar til at disse inkluderes om bord. Noen av informantene hadde erfaringer med det de anså som et godt lederskap om bord som skapte et trygt og sikkert arbeidsmiljø. Det vil si at det finnes gode erfaringer om dette i sjøfarten, noe det vil kunne være mulig for andre å høste erfaringer fra. Dette kompetansekravet innebærer også å utøve ledelse ved mønstring av skipsbesetning som forebygger uønsket adferd om bord.
- Kunne følge opp forslag til forbedringer, arbeidsmiljøforhold og varslingssaker som blant annet omfatter mobbing og trakassering, mangfold og diskriminering og sikkerhet på en tilfredsstillende måte.

Vi ser at det også behov for kompetansekrav for *tilsynsutøvere* slik at de vil være bedre i stand til å vurdere om arbeidsmiljøforholdene i tilstrekkelig grad ivaretar sikkerheten om bord. Det er nødvendig at de systematisk opparbeider seg kompetanse om mangfold, hva det innebærer å sørge for likestilling og å ivareta et godt arbeidsmiljø og hvordan et utilfredsstillende arbeidsmiljø påvirker sikkerhet om bord. De har også behov for å lære om kompetansen som rederiledelsen, skipsledelsen, verneombudet og sjøfarerne systematisk opparbeider seg om temaet. Med tilsynsutøvere menes i hovedsak personer som utfører inspeksjoner på vegne av myndighetene hos rederiet og om bord for å vurdere om driften tilstrekkelig ivaretar sikkerheten. For eksempel hadde Sjøfartsdirektoratet med tre sjekklisterpunkter om det psykososiale arbeidsmiljøet i sine obligatoriske tilsyn for 2024.

Del 1 problematiserer svak eller manglende involvering av tillitsvalgte og verneombud i saker om trakassering og diskriminering. Vi ser at det er behov for å styrke kompetansekravene til *verneombud* gjennom at de systematisk opparbeider seg mer kunnskap om mangfold og likestilling. De har også behov for å lære om kompetansen rederiledelsen og skipsledelsen systematisk opparbeider seg om ivaretagelse av det organisatoriske, psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. I tillegg kan det være mer generelle utfordringer knyttet til i hvilken grad verneombudet utfører sin rolle slik den er tiltenkt, slik det kommer fram i del 1. *Tillitsvalgte* har tilsvarende kompetansebehov som for verneombudet.

Blant *sjøfarere* er det også behov for å øke kompetansekravene om organisatorisk, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø og om mangfold og likestilling. Behovene omfatter både hva som bidrar til et godt arbeidsmiljø, men også hvilke plikter og rettigheter sjøfarerne har for at arbeidsmiljøet og likestilling skal bli ivaretatt. Et økt kompetansekrav kan for eksempel være gjennom å innlemme kompetansebehovene i sikkerhetskurs for sjøfarere og fiskere. Sikkerhetskursene er obligatoriske for de som skal jobbe til sjøs, og det finnes flere ulike kurs avhengig av hva en skal jobbe med, slik at det allerede er en systematisk tilnærming til kompetansekrav for sjøfarere som kan bygges videre på. I tillegg vil det være nødvendig å utarbeide kompetansekrav for etablerte sjøfarere.

## 9.2 Øke kunnskapen om risikofaktorer for minoriteter på arbeidsplassen

Rapporten viser at det å være minoritet kan føre til større utsatthet for risikoer. Det trengs en generell kunnskap om risikofaktorer minoriteter kan ha på en arbeidsplass, som for eksempel å bli undervurdert/undervurdering, når vanskeligere fram eller å bli latterliggjort/latterliggjøring. Trakassering kan være en direkte konsekvens av å skille seg ut. Trakassering påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet, som igjen henger sammen med personsikkerhet og sikkerhet mot større ulykker.

Det er også behov for større kunnskap om risikofaktorer hos dem som behandler varslingsaker som handler om minoriteter. Det er en risiko til å bagatellisere og undervurdere erfaringer når det gjelder saker som handler om minoriteter. En annen risiko er at en kan tro på stereotyper om disse gruppene, og mene at det er greit og at stereotypien er sannheten om hvem dette mennesket er. Stereotyper kan også påvirke oppfatningen av hva man mener dette mennesket har rett på. Vi anbefaler at:

- Risikokartlegginger og verktøy som allerede eksisterer bør inneholde informasjon om arbeidsmiljø, og hvordan det påvirker minoriteter. Det er viktig å ikke behandle tekniske eller organisatoriske risikofaktorer separat fra arbeidsmiljøet, for disse påvirker hverandre.
- Økt kunnskap om risiko og sikkerhet for minoriteter hos dem som har personalansvar, og implementering av dette i rutiner og planer.
- Økt fokus hos tillitsvalgte, verneombud, og andre som behandler eller er involverte i varsling og konflikthåndtering om risikofaktorer når en behandler saker hvor minoriteter er involvert.

## 9.3 Mer forskning om mangfold og sikkerhet i sjøfarten

Det er behov for mer forskning om minoriteter i sjøfarten, også andre grupper enn kvinner. I del 1 kommer det fram at forskningslitteraturen beskriver at mobbing og trakassering er et betydelig problem i den maritime industrien. Kvinner og minoriteter er spesielt utsatt for trakassering som sjøfarere. Forskingen har pågått over flere tiår, men litteraturgjennomgangen viser at det meste av denne forskningen har vært om kvinner og lite om andre grupper av minoriteter. Kartleggingsarbeidet i del 1 tilfører ny innsikt om minoriteter i sjøfarten og hvordan det påvirker sikkerheten. Samtidig er sjøfarten, som samfunnet ellers, i endring, der blant annet stereotypifiseringen av det å være sjømann og det å bli ansett som en minoritet utfordres. Det nødvendiggjør at forskningen om mangfold og sikkerhet videreutvikles. I tillegg er det nødvendig med forskning om erfaringer fra og effekten av tiltakene som innføres for næringen. Dette inkluderer de ulike tiltakene som er beskrevet i forrige kapittel, men også anbefalingene om å styrke varslingskanaler, risiko og sikkerhet for minoriteter og kompetansebehov for næringen.

Referansegruppen påpekte at økning av innvandrere har ført til noen nye utfordringer knyttet til språk, kultur og religion. Gjennom dette prosjektet har vi ikke lyktes med å nå innvandrere i særlig stor grad, og heller ikke kunne ta opp de problemstillingene som referansegruppe beskriver. Fravær av innvandrere som informanter i kartleggingsarbeidet, og referansegruppas uttrykte behov, gjør at vi anbefaler konkret forskning om innvandrere og sikkerhet.

### 9.3.1 Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet

Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet er ment å gi et supplement og oppdatert kunnskap om bakenforliggende forhold og årsaker til maritime hendelser. Den bidrar til et overblikk om arbeidsmiljø- og sikkerhetsutfordringene i sjøfarten. Det er mange hensyn som skal tas når en skal utvikle en spørreundersøkelse, særlig behovet for å bevare spørsmål for muligheter for trending av resultater, og begrensning av omfanget. Allikevel gir vi her noen mulige forslag for å bedre møte kunnskapsbehovet vedrørende minoriteters arbeidsmiljø og sikkerhet. For at undersøkelsen i større grad skal kunne fange opp arbeidsmiljø- og sikkerhetsutfordringer for minoriteter foreslår vi følgende utvikling av spørreskjemaet:

- Vurdering av representativitet med tanke på utenlandske arbeidstakere på skip. Vår undersøkelse viser at det er sannsynlig at det er en underrepresentasjon av utenlandske i datamaterialet. Det bør gjøres en vurdering av i hvilken grad en når utenlandske, og hvordan en bør gå fram for å få en høyere svarprosent.
- Det er en mulighet å undersøke generaliserbarheten av denne undersøkelsens funn ved å gi minoriteter direkte spørsmål (routing) på noen sentrale områder, f.eks. vedrørende minoriteters opplevde behov for overkompensering. kan løses med påstander som «Jeg føler meg presset til å arbeide hardere *fordi jeg er kvinne*». Det må gjøres et grundig arbeid for å definere spørsmål som veier hensyn som presisjon, sosial ønskelighet, og bekreftelsesbias opp mot hverandre.
- Det brukes i dag en kategori “Nasjonalitet” i undersøkelsen, som kan være utydelig på dette området. Nasjonalitet brukes som synonym for statsborgerskap, og her kan innsikt gå tapt ved at minoritetsnorske/personer med innvandrerbakgrunn kan svare forskjellig. En mulighet er å skille mellom sesongarbeidere som kommer kun for å jobbe, men bor andre steder, og minoritetsnorske. En annen kategorisering kan være å bruke SSBs definisjon av personer med innvandrerbakgrunn.<sup>3</sup> En annen mulighet er å bruke diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven, da den også vil gi mulighet til å velge flere minoritetsposisjoner/diskrimineringsgrunnlag og kunne vise interseksjonalitet i det.
- Harmonisere deler av spørreundersøkelsen mot SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø, slik at svarene kan ses i sammenheng til et referansegrunnlag/norm i samfunnet. Dette er gjort i andre bransjer og i andre land. Det kan også være formålstjenlig å samarbeide med de andre nordiske landene om bruk og utforming av spørreskjemaene, slik at svarene kan sammenlignes med andre nordiske land om arbeidsmiljø og sikkerhet. Dette gjelder (så vel som det forrige innspillet) både det som går på minoritetsperspektivet, men også generelt.

## 9.4 Styrke arbeidstakerens mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold

Denne rapporten viser at det forekommer kritikkverdige forhold og at det er behov for å styrke arbeidstakerens reelle mulighet til å varsle. På organisasjonsnivå er det behov at de som behandler saker har kunnskap om prosessen og er bevist sine risikoer ved behandling av saker når den som varslers er minoritet. I tillegg ser vi viktigheten av å fremheve at gjengjeldelser er ulovlige og hvordan gjengjeldelser kan se ut i praksis. Det er arbeidsgivere som står i posisjon til å minne arbeidstakere på plikten til å si ifra ved forhold som truer medarbeideres eller egen sikkerhet og trygghet.

På individnivå er det behov for å være tydeligere på hva man kan varsle om, prosessen og hva utfallet kan være av varslings. Det er også behov for en oversikt over hvem man kan få hjelp av og hva de kan bidra med.

- Sjøfartsdirektoratet, de ulike forumene og generelt arenaer der man møtes på ledernivå, kan sette fokus på forbudet mot gjengjeldelser etter varslings represalier og konsekvenser på organisasjonsnivå ved å ikke behandle varslers godt og ved gjengjeldelser.



- På Sjøfartsdirektoratets nettside er det informasjon om varsling og arbeidsmiljø. Den kan med fordel gjøres mer synlig. Vi anbefaler at det utarbeides informasjon på 1) individnivå – for den som vil varsle, og 2) organisasjonsnivå for den som skal behandle varsler. På organisasjonsnivå kan den inneholde informasjon om hvordan forebygge, håndtere og hindre at uønskede hendelser skjer. På individnivå er det behov for å tydeliggjøre hvem kan hjelpe og hvordan.
- På rederinivå anbefaler vi å opprette direkte linje til land for å si ifra. Dette er viktig med tanke på de nære relasjoner, avhengighet og maktstrukturer som kan eksistere.

## 9.5 Design og tilpasning av fartøyene som ivaretar mangfold og sikkerhet

Referansegruppa beskrev viktigheten av strukturelle rammer for å ivareta mangfold og sikkerhet, slik som utforming av fartøyene. Rapportens del 1 peker på at det allerede er et mangfold blant ansatte i sjøfarten. Det er behov for at design av skipene og tilpasning av fartøyene ivaretar mangfoldet. I arbeidet med å utarbeide designløsninger som ivaretar ergonomi og interaksjonen mellom menneske og utstyr, er det nødvendig å ta hensyn til mangfoldet blant ansatte om bord. For eksempel er broutformingen noe som varer veldig lenge når den først har blitt designet og bygget, men som kan kreve endringer slik at de tilpasses personer som er lavere eller høyere enn det som opprinnelig var tiltenkt.

For eksempel har American Bureau of Shipping (ABS) utarbeidet en veileder for ergonomisk utforming av brokonsollen som møter behovene for både menn og kvinner (ABS, 2018). Denne typen eksempler kan gi et bedre fysisk arbeidsmiljø som også ivaretar sikkerheten. Andre ergonomiske løsninger, som elektriske hjelpemidler for å redusere fysisk belastning ved løft, og tilrettelagte fasiliteter som toalett og skifterom bør integreres i byggeprosessen, men også tilpasses for eksisterende fartøy. Dette kan være:

- Gjennomgang av krevende arbeidsoperasjoner for å vurdere og iverksette nødvendige tilpasninger i utførelsen.
- Tilrettelegging av arbeid gjennom ergonomiske tiltak, for å redusere fysisk belastning ved krevende operasjoner.
- Sørge for at det er riktig og tilstrekkelig personell til å sikre trygg og forsvarlig gjennomføring av alle operasjoner.

## 9.6 Arbeidsklær og verneutstyr tilpasset mangfoldet om bord

Arbeidstøy, verneutstyr, HMS-utstyr bør være tilgjengelig i ulike størrelser og tilpasset menn og kvinner. Litteraturgjennomgangen og referansegruppa peker på nødvendigheten av at arbeidsklær og verneutstyr tilpasses. Likevel erfarer informantene at dette ikke er tilstrekkelig tilrettelagt om bord. Skipssikkerhetsloven § 22 om tilrettelegging av arbeid om bord bør spesifiseres på Sjøfartsdirektoratets nettsider, og tydeliggjøre krav om tilpasning av klær og verneutstyr. Det burde også være mulig at mangler om disse forholdene fanges opp gjennom rederiets egne internrevisjoner, systemer for forslag til forbedringer og også gjennom tilsyn. For rederiene kan det være et behov for å samarbeide slik at leverandørene kan levere et større utvalg av størrelser. For eksempel har vi fått forklart at enkelte typer hansker ikke kan leveres i små størrelser.

## 9.7 Forbedret familie- og livsfasepolitikk

Den moderne sjøfareren står i ulike faser gjennom sitt liv, og særlig forventningen om å balansere et liv på sjøen med familieliv oppleves for mange, både kvinner og menn, som utfordrende. Behov og rettigheter kan være ulike avhengig av type skipssegment og del av næringen. Fra kartleggingen i del 1 fremgår det at samfunnsendringene gjør at myndigheter, rederier og kapteiner blir hyppigere utfordret om ansvar og plikter i forbindelse med svangerskap, fødsel, barsel og foreldrepermisjon. Utfordringer med regelverk ble trukket fram av referansegruppen i denne sammenheng. Blant annet er det et uttalt behov for at retten til permisjon etter skipsarbeidsloven kapittel 7 og retten til tilrettelegging for gravide arbeidstakere etter

likestillings- og diskrimineringsloven § 23 og skipssikkerhetsloven § 22 gjennomføres i praksis. En annen del av dette handler om tilbakekomst i arbeid på sjøen etter å ha fått barn. Blant annet er det kvinnelige ansatte på større fartøy som velger å jobbe på land og kvinnelige fiskere som opplever at det å starte for seg selv er eneste mulighet for å kunne fortsette i sitt yrke. Litteraturen peker på nødvendigheten av tiltak for å tilpasse arbeidsliv til familieliv.

Vi anbefaler at Sjøfartsdirektoratet gir bedre veiledning til rederiene og deres ansatte om familie- og livsfasepolitikk. Dette bør inkludere forhold knyttet til graviditet, fødsel, barsel og foreldrepermisjon, men også informasjon om øvrige rettigheter i foreldrerollen. Veiledningen kan skje gjennom utvikling av retningslinjer og informasjon på nettsiden som skaper klarhet om rettigheter og plikter for arbeidsgiveren og den ansatte, slik at rederiene bedre legger til rette for ansatte i ulike faser av livet. Vi anbefaler videre at næringen, og dens ulike delnæringer, bruker sine nettverk og samarbeidsarenaer til å drøfte ulike tiltak som gjør det lettere å balansere arbeidsliv og familieliv, f.eks. gjennom å se på arbeidstidsordninger.

## 9.8 Forbedre kjennskap til lovverket for arbeidsgivere og arbeidstakere

Det kan være utfordrende å ha oversikt over regelverket på feltet, fordi det er fragmentert. Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder regler om diskriminering og trakassering og gjelder fullt ut for norske skip i Norge. For norske skip i utenriksfart gjelder ikke reglene om universell utforming, tilrettelegging og pliktene til aktivt likestillingsarbeid for diskrimineringsgrunnlaget funksjonsnedsettelse. For de andre diskrimineringsgrunnlagene gjelder loven fullt ut.

Arbeidsmiljøregelverket til sjøs består av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven. Arbeidsmiljøloven gjelder ikke for sjøen, med unntak av for losing og dykkeoperasjoner, som nylig er omfattet av arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven gjelder for blant annet rederienes landbaserte aktivitet. Det kan være utfordrende å avgjøre om noe er omfattet av arbeidsmiljøloven eller av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven. Det ble nevnt i referansegruppen at det er utfordrende at det er ulike reguleringer av retten til et godt arbeidsmiljø i skipsarbeidsloven og arbeidsmiljøloven, som tyder på at forskjellen her kan være viktig. Dette har vi ikke hatt mulighet til å gå dypere inn i.

Det finnes regler om forbud mot diskriminering i både likestillings- og diskrimineringsloven og skipsarbeidsloven kapittel 10. Skipsarbeidsloven regulerer forbudet mot diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder, mens forbudet mot diskriminering på grunn av de øvrige diskrimineringsgrunnlagene reguleres av likestillings- og diskrimineringsloven.

Likestillings- og diskrimineringsloven inneholder også forbud mot trakassering i § 13. Arbeidsgivere har en plikt til å forebygge og søke å hindre trakassering og seksuell trakassering, se § 13 sjette ledd.

Sjøfarere har flere muligheter til å gi beskjed om ting som ikke er greit. Det finnes regler om retten til å klage på skipstjenesten og arbeidsforholdene for øvrig til rederiet i skipsarbeidsloven § 9-7. Det finnes videre regler om varsling i skipsarbeidsloven § 2-6. Sjøfarere har også rett til å klage på diskriminering og trakassering etter likestillings- og diskrimineringsloven. Det er forbudt å utsette noen som har klaget eller varslet for represalier, se regler om forbud mot gjengjeldelse i skipsarbeidsloven §§ 2-7, § 9-7 tredje ledd og 10-7, og likestillings- og diskrimineringsloven § 14.

Som en generell anbefaling er det viktig at alle har kjennskap til lovverket, slik at dette kan etterleves. Det gjelder både for arbeidsgivere og rederiene for å sikre at deres plikter overholdes, men det er også viktig at arbeidstakere er klar over hvilke rettigheter de har, slik at de kan bruke dem.

## 10 Tiltak: Brosjyren «*Sikkerhet på sjøen: Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse*»

Som en del av dette prosjektet har vi utviklet en brosjyre som belyser hvordan systematisk arbeid med mangfold, likestilling og inkludering bidrar til en bærekraftig og konkurransedyktig utvikling i den maritime næringen.

Brosjyren er relevant for alle aktører i den maritime næringen, men er spesielt rettet mot rederiene og skipsledelsen, HR-personell, tillitsvalgte og de som har ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Brosjyren presenterer praktiske råd og tiltak for å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen. Den belyser den viktige sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sikkerhet om bord, og viser hvordan dårlig arbeidsmiljø kan svekke sikkerheten.

Brosjyren gir også en oversikt over relevant lovverk, beskriver hva som kjennetegner et godt og trygt arbeidsmiljø, og forklarer sentrale begreper knyttet til temaet. I tillegg inneholder brosjyren praktiske råd om hvordan ledelsen kan jobbe systematisk og effektivt med arbeidsmiljøet, og tydeliggjør rederienes og skipsledelsens ansvar i dette arbeidet.

Utviklingen av brosjyren ble initiert etter et innspill fra Sjøfartsdirektoratet, som ønsket å inspirere næringen til å ta aktivt ansvar for å skape trygge og inkluderende arbeidsplasser gjennom målrettet arbeid med likestilling og inkludering.

Brosjyren er inkludert som et vedlegg i rapporten.

## 11 Konklusjon

Denne rapporten har presentert funn fra prosjektet «Sikkerhet for alle – Tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen». Den første hoveddelen hadde til hensikt å kartlegge problemstillingen: *Hva er kjennetegn, styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø for minoriteter som jobber på sjøen?* Dette er gjort gjennom å sammenstille og drøfte innspill fra referansegruppa, funn fra en begrenset litteraturgjennomgang, spørreskjemaanalyser og en intervjuundersøkelse. På bakgrunn av diskusjonen i del 1 av denne rapporten, konkluderer kartleggingen med følgende:

**Det er et mangfold blant ansatte** i sjøfarten og de bør derfor ikke betraktes som en homogen arbeidsgruppe. Mangfold kan forstås med ulike tilnærminger, som mindretall blant en gruppe som utgjør flertall eller fra et maktperspektiv om hvilke grupper som har mer eller mindre innflytelse på for eksempel kultur og beslutningsprosesser. En annen tilnærming kan være å ta utgangspunkt i lovverkets bestemmelser om vern av minoriteter. De konkrete erfaringene fra intervjuundersøkelsen handler i stor grad om *utfordringer* for minoriteter som har et lovmessig vern, mens *styrkene* fremkommer mer i form av generelle betraktninger om fordeler med mangfold. Kartleggingen viser at det er nødvendig å **forbedre arbeidsforholdene for minoriteter**. Mye kan gjøres for å oppnå en tryggere arbeidsplass for alle på sjøen.

**Sjøfarten**, som samfunnet ellers, **er i endring**. Likevel preges sjøfarten av gamle holdninger og stereotypiske forestillinger om sjømenn, kvinner, innvandrere og det å være skeiv. Større forventning og krav om en trygg arbeidsplass og likebehandling av alle, uavhengig av å være minoritet, **gjør behovet for tiltak mer synlig** enn tidligere. Når handlinger forklares og tiltak fordeles kan det bli for lett å glemme den rike historien som sjøfarten har, med internasjonal handel og kulturutveksling, sjøveien som bandt by og bygd, fiskerbonden og kritikken om at samfunnet ikke har nøstet opp og utfordret myten om sjømannen.

**Utfordringene** i sjøfarten som informantene beskriver knyttes i stor grad til psykososiale, organisatoriske og fysiske **arbeidsmiljøforhold**. Erfaringer spenner vidt; mobbing, seksuell trakassering; arbeidstid, stress og hvordan ledelse utøves, og mangel på tilpassing av arbeidstøy og personlig verneutstyr. **Minoriteter** virker å være **særlig utsatt** for flere av disse arbeidsmiljøutfordringene.

Arbeidsmiljøutfordringene **påvirker sikkerheten for minoriteter på mange måter**. Mobbing og trakassering gjør personer **utrygge** i hverdags situasjoner og nødstilfeller, mens mangel på tilpassede klær og utstyr påvirker den **personlige sikkerheten** og **beredskapsvevnen**. Informantene beskriver at deres kompetanse og kvalifikasjoner blir undervurdert. Som respons på dette tilpasses egen atferd, for eksempel gjennom å overprestere eller begrense seg. Slike overlevelsesmekanismer kan føre til vektlegging av prestasjon på bekostning av sikkerhet. Videre kan det **begrense** muligheten til å **stoppe uforsvarlig arbeid og handlingsrommet i nødsituasjoner**.

Arbeidsmiljøutfordringene kan påvirke **evnen til å lære fra hendelser og varsler**. Flere av informantene erfarer at **problemstillinger ikke blir sett og tatt tak i** på en god nok måte. Det beskrives også tilfeller av at varslingsaker ikke blir fulgt opp av skipsledelsen og rederikontoret, at forholdene ikke blir forsøkt utbedret, og at saker i verste fall fører til negative konsekvenser for enkeltindividet som varsler, altså gjengjeldelse.

Når tiltak fordeles for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass for alle på sjøen, foreslås følgende føringer: En viktig føring er at **tiltak bør forbedre og ivareta et sikkert og inkluderende arbeidsmiljø for dem som allerede jobber i sjøfarten**. En annen føring er at **tiltak i større grad bør rettes mot organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer**, noe rederiet og skipsledelsen bør prioritere. Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og ledelsens beslutninger påvirker omfanget av mobbing og trakassering, samt det fysiske arbeidsmiljøet. En tredje føring er at selv om minoriteter virker å være særlig utsatt for flere av arbeidsmiljøutfordringene,

**behøver ikke nødvendigvis tiltakene rettes mot spesielle grupper.** Det å skille seg ut fra mengden virker å være mer dominerende for hvordan arbeidsmiljøutfordringene påvirker sikkerheten enn hvilken minoritetsgruppe man tilhører. I tillegg bør **rederiene utvikle sine evner til å være en lærende organisasjon.** På den måten vil sikkerheten og arbeidsmiljøet forbedres ved at de bedre følger opp og lærer fra blant annet varsler og uønskede hendelser. Til slutt foreslår den første del av rapporten at det er behov for **mer forskning om minoriteter** i sjøfarten, også for andre grupper enn kvinner. Dette kan være mer innsikt om de bakenforliggende forholdene til arbeidsmiljøfaktorene og hvilke effekter tiltakene gir.

På bakgrunn av disse konklusjonene, hadde den andre hoveddelen av prosjektet til hensikt å kartlegge problemstillingen: *Hva kan gjøres av partene i næringen for å forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø for alle på sjøen?* Dette arbeidet beskrives i del 2 av denne rapporten.

Gjennomgangen av eksisterende tiltak i del 2 viser at det allerede **pågår mye godt og variert arbeid** for å forbedre sikkerhet og arbeidsmiljø for alle på sjøen. Tiltakene er initiert av ulike aktører, inkludert offentlige myndigheter, fagforeninger, bransjeorganisasjoner og enkeltbedrifter, og dekker et bredt spekter av innsatsområder. Vår vurdering er at det er **nødvendig med mer forpliktende og konkrete tiltak** for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen. Våre anbefalinger baserer seg på føringene diskutert i del 1.

Vi anbefaler systematisk **oppbygging av kompetanse om mangfold, likestilling og arbeidsmiljø** slik at næringen vil kunne være bedre i stand til å møte utfordringene med arbeidsmiljø og sikkerhet. Tiltaket kan være at kompetanse systematisk opparbeides i sjøfartsnæringen gjennom kursvirksomhet og andre former. Ledelsen i rederiene, skipsledelsen, tilsynsutøvere, verneombud og sjøfarere bør kunne påvise å ha opparbeidet seg oppdatert kompetanse om temaene.

Vi anbefaler også å øke **kunnskapen om risikofaktorer for minoriteter på arbeidsplassen og mer forskning** om mangfold og sikkerhet i sjøfarten.

Videre anbefaler vi at arbeidstakerens reelle **mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold styrkes.** I tillegg til lett tilgjengelige og anonyme varslingskanaler, er det viktig å sikre god håndtering av varslings saker, forebygge gjengjeldelser og tydeliggjøre arbeidsgivers ansvar for å fremme en trygg varslingskultur.

**Andre anbefalinger** inkluderer utforming av design og tilpasning av fartøyene som ivaretar mangfold og sikkerhet; arbeidsklær og verneutstyr som er tilpasset mangfoldet om bord; forbedret familie- og livsfasepolitikk; samt å forbedre kjennskap til lovverket for arbeidsgivere og arbeidstakere.

For å øke oppmerksomheten om arbeidsmiljø og sikkerhet har vi **utarbeidet brosjyren «Sikkerhet på sjøen: Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse».** Brosjyren presenterer praktiske råd og tiltak for å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen. Her belyses sammenhenger mellom arbeidsmiljø og sikkerhet om bord. Brosjyren er spesielt rettet mot rederiene og skipsledelsen, HR-personell, tillitsvalgte og de som har ansvar for helse, miljø og sikkerhet, men er relevant for alle aktører i den maritime næringen.

## 12 Kilder

- Aalberg, A.L. (2024). Pride and Mistrust? The Association Between Maritime Bridge Crew Officers' Professional Commitment and Trust in Autonomy. *WMU Journal of Maritime Affairs*.  
<https://doi.org/10.1007/s13437-024-00329-6>
- Aalberg, A.L., Bye, R.J., Tkalic, A., Sørskår, L.I.K. & Berntsen, V. (2020). A Preliminary Psychometric Validation of the Safety Perception Index on Norwegian Vessels (SPIN-V). I: P. Baraldi, F. Di Maio & E. Zio (Red.) *30th European Safety and Reliability Conference and the 15th Probabilistic Safety Assessment and Management Conference*. <https://doi.org/10.3850/978-981-14-8593-0>
- Aalberg, A.L., Bye, R.J., Kvalheim, S.A., Høydal, R. & Sørskår, L.I. (2019). Beyond the numbers: A qualitative field study exploring negative trends in safety climate in the Norwegian petroleum industry. I: M. Beer & E. Zio (Red.) *Proceedings of the 29th European Safety and Reliability Conference*.  
[https://doi.org/10.3850/978-981-11-2724-3\\_0687-cd](https://doi.org/10.3850/978-981-11-2724-3_0687-cd)
- Aalberg, A., Kvalheim, S.A., Nilsen, I.B. & Bye, R.J. (2018). Safety climate and work conditions related to acute spills and hydrocarbon leaks in the offshore oil and gas industry—a repeated cross-sectional study. I: S. Haugen m.fl. (Red.) *Safety and Reliability – Safe Societies in a Changing World. Proceedings of ESREL 2018*. <https://doi.org/10.1201/9781351174664-7>
- Acejo, I.L. & Abila, S.S. (2016). Rubbing out gender: women and merchant ships. *Journal of Organizational Ethnography* 5(2), 123-138. <https://doi.org/10.1108/JOE-01-2016-0004>
- Akamangwa, N. (2016). Working for the environment and against safety: how compliance affects health and safety on board ships. *Safety Science* 87, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.03.027>
- Aven, T. (2014). What is safety science? *Safety science* 67, 15-20.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.026>
- Baillien, E., Griep, Y., Vander Elst, T. & De Witte, H. (2019). The relationship between organisational change and being a perpetrator of workplace bullying: a three-wave longitudinal study. *Work & Stress* 33(3), 211-230. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1496161>
- Becker-Weinberg, V. (2019). The protection of women in illegal, unregulated and unreported fishing. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 531-535. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00189-5>
- Bünz, A. (2018). Our sailors: A study of how the sailor is portrayed in maritime museum narratives [Allas vår sjöman: En studie av hur karaktären sjöman framställs i maritima museers berättelser]. *RIG: Kulturhistorisk Tidskrift* 101(1), 19-38
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C. & Burke, M.J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology* 94(5), 1103-1127.  
<https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of occupational health psychology* 11(4), 315-327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>

- Dahl, R.A. (1957). The concept of power. *Behavioral Science* 2(3), 201-215.  
<https://doi.org/10.1002/bs.3830020303>
- Doumbia-Henry, C. (2019). Foreword for JOMA December 2019 – Empowering women in the maritime community: the way ahead. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4).  
<https://doi.org/10.1007/s13437-019-00187-7>
- Edmondson, A.C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly* 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/266699>
- Eggebo, H. (2020). Kollektiv kvalitativ analyse. *Norsk sosiologisk tidsskrift* 4(2), 106-122.  
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-02-03>
- Elinder, M. & Erixson, O. (2012). Every Man for Himself! Gender, Norms and Survival in Maritime Disasters (April 10, 2012). IFN Working Paper No. 913, 2012. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2051006>
- Fitriangraeni, S. (2019). Building business, enriching lives: an Indonesian initiative to empower women in the fishing communities. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 595-616.  
<https://doi.org/10.1007/s13437-019-00181-z>
- Forsell, K. Eriksson, H., Järholm, B., Lundh, M., Andersson, E. & Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *Int Arch Occup Environ Health* 90(2), 161-168.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-016-1180-0>
- Forseth, U. & Rosness, R. (2021). Paradoxes of power: Dialogue as a regulatory strategy in the Norwegian oil and gas industry. *Safety Science* 139, 105120. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105120>
- Gerrard, S. & Kleiber, D. (2019). Women fishers in Norway: few, but significant. *Maritime Studies* 18, 259-274. <https://doi.org/10.1007/s40152-019-00151-4>
- Hoel, H. & Vartia, M. (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, PE 604.949 – March 2018. Brussels
- Hollnagel, E., Wears, R.L. & Braithwaite, J. (2015). From Safety-I to Safety-II: a white paper. The resilient health care net: published simultaneously by the University of Southern Denmark, University of Florida, USA, and Macquarie University, Australia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4051.5282>
- Hystad, S.W., Mearns, K.J. & Eid, J. (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organisational injustice and deviant work behaviours. *Safety Science* 68, 138-145.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.03.012>
- Høivik, D., Baste, V., Brandsdal, E. & Moen, B.E. (2007). Associations between self-reported working conditions and registered health and safety results. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 49(2), 139-147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31802f43eb>
- Khalilieh, H.S. (2006). Women at Sea: modesty, privacy, and sexual misconduct of passengers and sailors aboard Islamic ships. *Al-Qanṭara* 27(1), 137-153

- Kim, T., Sharma, A., Gausdal, A.H. & Chae, C. (2019). Impact of automation technology on gender parity in maritime industry. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 579-593. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00176-w>
- Kitada, M. (2021). Women Seafarers: An Analysis of Barriers to Their Employment. I: V.O. Gekara & H. Sampson (Red.) *The World of Seafarer*. WMU Studies in Maritime Affairs, vol 9. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2_6)
- Kitada, M. (2013). Code of behaviour at sea: women seafarers' shipboard identity management. *WMU Journal of Maritime Affairs* 12(2), 213-227. <https://doi.org/10.1007/s13437-013-0044-7>
- Kitada, M. & Bhirugnath-Bhookhun, M. (2019). Beyond business as usual: the role of women professionals in maritime clusters. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 639-653. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00178-8>
- Kitada, M., Carballo Piñeiro, L. & Mejia, M.Q. (2019). Empowering women in the maritime community (editorial). *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 525-530. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00188-6>
- Kum, S & Ertas, A.Y. (2016). A study on "mobbing" in maritime field: a case study in the Turkish maritime industry. *International Maritime Health* 67(4), 248-254. <https://doi.org/10.5603/IMH.2016.0044>
- Lee, R. (2013). The seafarers' urban world: A critical review. *International Journal of Maritime History* 25(1), 23-64. <https://doi.org/10.1177/0843871413025001>
- Lirola-Delgado, I. (2019). Maritime security strategies from a Gender Perspective: Implications for United Nations SDG 5 implementation. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 537-555. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00175-x>
- Lu, C.-S., Lai, K., Venus Lun, Y.H., Cheng, T.C.E. (2012). Effects of national culture on human failures in container shipping: The moderating role of Confucian dynamism. *Accident Analysis & Prevention* 49, 457-469. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2012.03.018>
- MacNeil, A. & Ghosh, S. (2017). Gender imbalance in the maritime industry: impediments, initiatives and recommendations. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs* 9(1), 42-55. <https://doi.org/10.1080/18366503.2016.1271262>
- Mahabir-Lee, S. & Rambarath-Parasram, V. (2019). Forging ahead: leveraging inclusive and equitable education to bridge the gender gap in the Caribbean. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 617-637. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00184-w>
- Markkula, J. (2021). 'We move the word': the mobile labor of Filipino seafarers. *Mobilities* 16(2), 164-177. <https://doi.org/10.1080/17450101.2021.1880129>
- Mayhew, C. & Grewal, D. (2003). Occupational Violence/Bullying in the Maritime Industry: A Pilot Study. *The journal of occupational health and safety – Australia and New Zealand* 19(5), 457-463
- McVeigh, J., MacLachlan, M. (2019). A silver wave? Filipino shipmates' experience of merchant seafaring. *Marine Policy* 99, 283-297. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.10.012>



- Medeiros, S.E., do Valle Ventura Piassi, F.A. & Oliviera Feodrippe, R. (2019). Mapping women's presence and importance in the Brazilian maritime community. *WMU Journal of Maritime Affairs* 18(4), 557-578. <https://doi.org/10.1007/s13437-019-00179-7>
- Mileski, J.P., Galvao, C.B. & Forester, Z.D. (2020). Human trafficking in the commercial fishing industry: A multiple case study analysis. *Marine Policy* 11, 103616. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2019.103616>
- Nahrgang, J.D., Morgeson, F.P. & Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology* 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Newell, C.E, Rosenfeld, P. & Culbertson, A.L. (1995). Sexual harassment experiences and equal opportunity perceptions of Navy women. *Sex Roles* 32, 159-168. <https://doi.org/10.1007/BF01544786>
- Nielsen, M.B. (2013). Bullying in work groups: The impact of leadership. *Scandinavian Journal of Psychology* 54, 127-136. <https://doi.org/10.1111/sjop.12011>
- Nielsen, M.B., Bergheim, K. & Eid, J. (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *International Maritime Health* 64(2), 80-88
- Nilsson, A. (2005). "Såna" på Amerikabåtarna. Normal förlag, Stockholm
- Perrow, C. (1999). *Normal Accidents: Living with High-risk Technologies*. Princeton University Press, New Jersey, 1999
- Pike, K., Wadsworth, E., Honebon, S., Broadhurst, E., Zhao, M. & Zhang, P. (2021). Gender in the maritime space: how can the experiences of women seafarers working in the UK shipping industry be improved? *The Journal of Navigation* 74(6), 1238-1251. <https://doi.org/10.1017/S0373463321000473>
- Rousseau, D.M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2(2), 121-139
- Safetec (2023). Resultater fra spørreundersøkelse om maritim sikkerhet – 2023. Teknisk Notat: ST-18134-3
- Stannard, S., Vaughan, C., Swift, O., Robinson, G., Altaf, S.A. & McGarry, A. (2015). Women seafarers' health and welfare survey. *Marit Health*. 66(3), 123-138. <https://doi.org/10.5603/IMH.2015.0027>
- Tang, L. (2023). Achieving gender equality in seafaring: an analysis of stakeholders' suggestions. *Maritime Business Review* 8(3), 255-268. <https://doi.org/10.1108/MABR-08-2022-0042>
- Terry, W.C. (2014). The perfect worker: discursive makings of Filipinos in the workplace hierarchy of the globalized cruise industry. *Social & Cultural Geography* 15(1), 73-93. <https://doi.org/10.1080/14649365.2013.864781>
- Thomas, M.A. (2006). Sexual harassment in a residential occupation: The experiences of women seafarers. *Health Education Journal* 65(2), 170-179. <https://doi.org/10.1177/001789690606500207>

Van Wijk, C. (2005). 'Never, Never Sick At Sea': Gender Differences in Health Care Utilisation on Board South African Naval Vessels. *Journal of Gender Studies* 14(3), 251-260.  
<https://doi.org/10.1080/09589230500264398>

Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. & Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management* 34, 89-126.  
<https://doi.org/10.1177/0149206307308913>

Wold, L.K., Akin, D., Bern, A., Lauritzen, T., Tholstrup, L.M. & Alemayehu, F.K. (2022). Likestilling og mangfold i maritim næring og utdanning – en kartlegging. Rapport: Østlandsforskning Skriftserien 8, 2022

Zhao, M., Zhao, L., Zhang, P., Wu, J., Pike, K. & Broadhurst, E. (2017). Chinese women seafarers: a case study of the women cadets in Shanghai. *Marine Policy* 83, 40-47.  
<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2017.05.027>

Østbakken, K.M., Reisel, L., Schøne, P., Barth, E. & Hardoy, I. (2017). Kjønnsegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. Rapport: Institutt for Samfunnsforskning Rapport 2017:9

Österman, C. & Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy* 136, 104910. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910>



