

Sikkerhet på sjøen

Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse



Introduksjon

Denne brosjyren presenterer praktiske råd og tiltak for å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen. Den belyser sammenhenger mellom arbeidsmiljø og sikkerhet om bord, og viser hvordan godt arbeidsmiljø kan bidra til økt sikkerhet om bord.

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 gir en oversikt over relevant lovverk og beskriver hva som kjennetegner et godt og trygt arbeidsmiljø. I tillegg inneholder brosjyren praktiske råd om hvordan ledelse kan jobbe systematisk og effektivt med arbeidsmiljøet, og tydeliggjør rederienes og skipsledelsens ansvar i dette arbeidet.

Brosjyren er en del av prosjektet «Sikkerhet for alle - tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen, 2024», gjennomført av SINTEF og likestillingssenteret KUN.

Prosjektet er finansiert av Sjøfartsdirektoratet og Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse.

Illustrasjonene i brosjyren er utarbeidet av Ingrid Bomann-Larsen.



Likestilling i maritim næring – trygghet for arbeid og trygghet på arbeid

Likestilling i maritim næring handler om å skape en arbeidskultur der alle har like muligheter til deltakelse, karriereutvikling og trivsel.

Det innebærer også å bygge en arbeidskultur der ulikhet verdsettes, og hvor ressursene og ferdighetene mangfoldige team har brukes som en styrke.

Likestillingsstrategien for den maritime næringen, som ble lansert i 2023, understreker at likestilling også handler om trygghet for arbeid, og trygghet på arbeid.

Arbeidsgivere og ledere i maritim næring har et viktig samfunnsansvar for å skape rettferdige og inkluderende arbeidsplasser. Ved å fremme likestilling, spiller de en nøkkelrolle i å skape en attraktiv næring som tiltrekker seg den nødvendige kompetansen fra hele samfunnet.

Arbeidet med likestilling er avgjørende for å sikre en bærekraftig og konkurransedyktig næring som er godt rustet til å møte fremtidens krav, utfordringer og forventninger.

Godt likestillingsarbeid bidrar til

- Godt arbeidsmiljø og høy trivsel
- Lavere sykefravær
- Tilgang til kvalifisert arbeidskraft
- Godt omdømme
- Konkurransedyktighet

Godt arbeidsmiljø og sikkerhet henger sammen

Rapporten fra prosjektet «Sikkerhet for alle - tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen» belyser hvordan sikkerhet og arbeidsmiljø henger nøye sammen:

Trygge ansatte deler viktig informasjon, melder avvik og lufter ideer til forbedringer slik at driften blir stadig sikrere.

Trygge ansatte regulerer hva slags sjargong som er ok, inkluderer folk og respekterer individuelle forskjeller. I et miljø uten trygghet og trivsel kan det bli mange hull i sikkerheten, både når det gjelder å forebygge ulykker, slitasje, mobbing, trakassering og diskriminering.

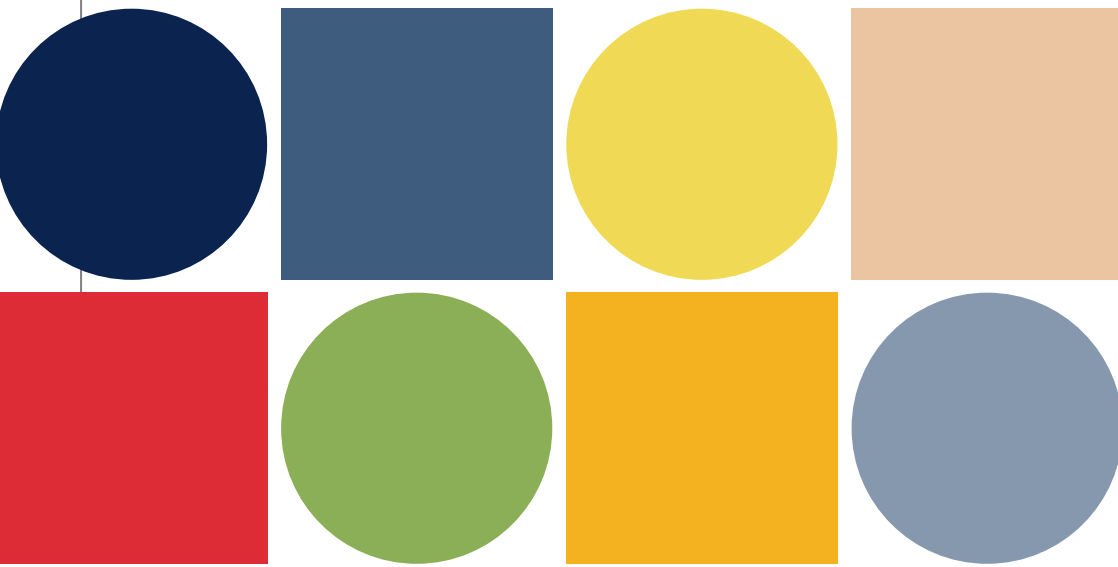


Når vi jobber med sikkerhet på sjøen, er det minst disse tre nivåene vi må jobbe på:

Personlig trygghet / psykologisk trygghet - når sjøfareren føler seg trygg og inkludert på arbeidsplassen, opplever tilhørighet, og kan uttrykke sine meninger og bekymringer uten frykt for negative konsekvenser.

Personlig sikkerhet – innebærer at sjøfareren får nødvendig opplæring for å utføre arbeidsoppgavene på en trygg måte og senke risikoen for ulykker. Dette inkluderer også tilgang til riktig tilpasset utstyr som oppfyller sikkerhetskravene. Ledelsen prioriterer sikkerhet, overholder arbeidstider og tilrettelegger for arbeidsforhold som gjør det mulig for ansatte å fungere godt.










Sikkerhet mot større ulykker – innebærer forebyggende arbeid, klare prosedyrer og god opplæring som bidrar til å redusere risikoen for større ulykker, med fokus på mennesker, miljøet og skipet.



«Det viktigste vi har om bord»

I løpet av prosjektet «Sikkerhet for alle» ble flere personer som jobber i sjøfarten spurt om hva sikkerhet betyr for dem. Svarene peker på at sikkerhet til sjøs handler om en kombinasjon av godt mellommenneskelig samarbeid, gode etablerte sikkerhetsrutiner, tydelig ansvarsfordeling og trygg utføring av arbeidsoppgaver.

Flere utpekte sikkerhet som den viktigste ressursen om bord. I begrepet sikkerhet legger de blant annet:

-  Å føle seg trygg til å være den de er.
-  At alle om bord blir inkludert og ivaretatt.
-  Et trygt arbeidsmiljø der kolleger støtter hverandre, spesielt i utfordrende situasjoner.
-  Arbeidsoppgavene blir utført på en trygg og sikker måte.
-  Besetningen er forberedt på å håndtere nødsituasjoner.
-  Å være forberedt på det uventede, gjennom klare rutiner og fordeling av ansvar.
-  Ivaretakelse av passasjerenes sikkerhet.
-  Å kunne kontrollere risikoen man utsettes for i jobben.
-  At sikkerhetsutstyret fungerer som det skal .

Noen viktige ønsker som de ansatte løfter er blant annet forebygging av mobbing, trakassering og grov språkbruk, at klager tas på større alvor, at arbeidsutstyret er bedre tilpasset ulike kropper, og at det gis bedre tilrettelegging i foreldrerollen og til gravide ansatte.

Sikkerhet til sjøs

Resultatene fra prosjektet viser en tydelig kobling mellom godt arbeidsmiljø og sikkerhet. Et dårlig arbeidsmiljø kan svekke sikkerheten om bord betydelig. Faktorer som manglende støtte fra ledelsen, dårlig kommunikasjon, opplevelse av mobbing, trakassering og diskriminering og konfliktfylte arbeidsforhold kan føre til økt stressnivå, redusert sikkerhetsfokus, og en høyere risiko for feil og ulykker om bord.

Utfordringer i arbeidsmiljøet

- konflikter (ledelse / team)
- manglende samarbeid
- manglende tillit til ledelsen
- dårlig kommunikasjon
- diskriminering, mobbing og/eller trakassering
- utstyr som ikke er tilpasset
- fravær av fungerende varslingsrutiner
- høyt arbeidspress og arbeidsbelastning
- dårlig sikkerhetsopplæring

Konsekvenser for sikkerhet

- redusert motivasjon og oppmerksomhet
- redusert reaksjonsevne i nødsituasjoner
- redusert sikkerhetsfokus
- økt stressnivå
- usikkerhet
- økt tretthet og utbrenthet
- manglende rapportering om sikkerhetsrisikoer
- misforståelser som setter sikkerheten i fare



Godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø

Et godt og trygt arbeidsmiljø kjennetegnes ved fravær av mobbing, diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og annen uakseptabel atferd. Ansatte skal oppleve respekt og tilhørighet, og føler seg trygge på at de kan melde om kritikkverdige forhold uten frykt for konsekvenser.

Ledelsen har det overordnede ansvaret for arbeidsmiljøet og sikkerheten. Både ledelsen om bord og ledelsen på land har en betydelig innflytelse på arbeidsforholdene om bord, gjennom blant annet prioriteringer innenfor økonomiske rammer, og ved å forebygge og følge opp kritikkverdige forhold dersom de skulle oppstå.

I tillegg spiller HR-personell og tillitsvalgte en viktig rolle i dette arbeidet, som krever kunnskap om lovverk og en tydelig forståelse av roller og ansvarsområder.



Risikofaktorer i den maritime næringen

Risikofaktorer er forhold eller situasjoner som øker faren for at noe negativt skjer, som personskader, ulykker, eller konflikter. Den maritime næringen er preget av arbeidsforhold som kan bidra til økt risiko for uønskede hendelser eller uakseptabel atferd.

Slike risikofaktorer kan omfatte:

- Høy og vedvarende arbeidsbelastning
- Lange arbeidsdager
- Usikre ansettelses- og arbeidsbetingelser
- Skift- og nattarbeid
- Svakt skille mellom arbeid og privatliv (turnusarbeid)
- Røff arbeidskultur
- Eksisterende fordommer

Enkelte grupper på arbeidsplassen kan ha høyere risiko for å bli utsatt for uønskede hendelser eller forhold som gjør tilværelsen på jobb utfordrende, som trakassering og diskriminering.

Disse risikogruppene i maritim næring inkluderer:

- Nyansatte, med kort fartstid
- Midlertidige ansatte
- Lærlinger
- Unge ansatte, spesielt kvinner
- Ansatte som tilhører en minoritetsgruppe eller oppfattes som en del av en slik gruppe
- Å være i mindretall - «den eneste som tilhører en gruppe» (f. eks. den eneste kvinnen om bord)
- Ansatte som jobber isolert eller i små team (en fiskebåt med 2 ansatte)

Mangfold og minoriteter

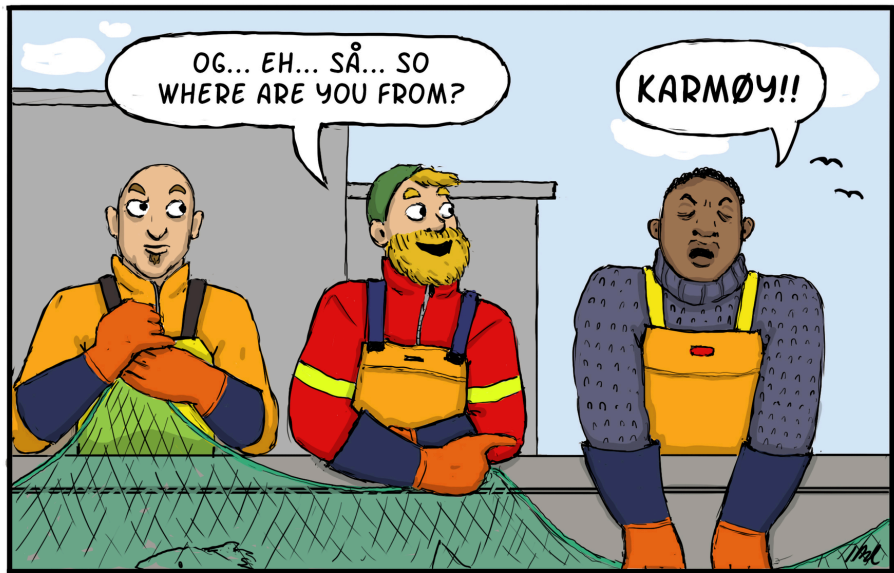
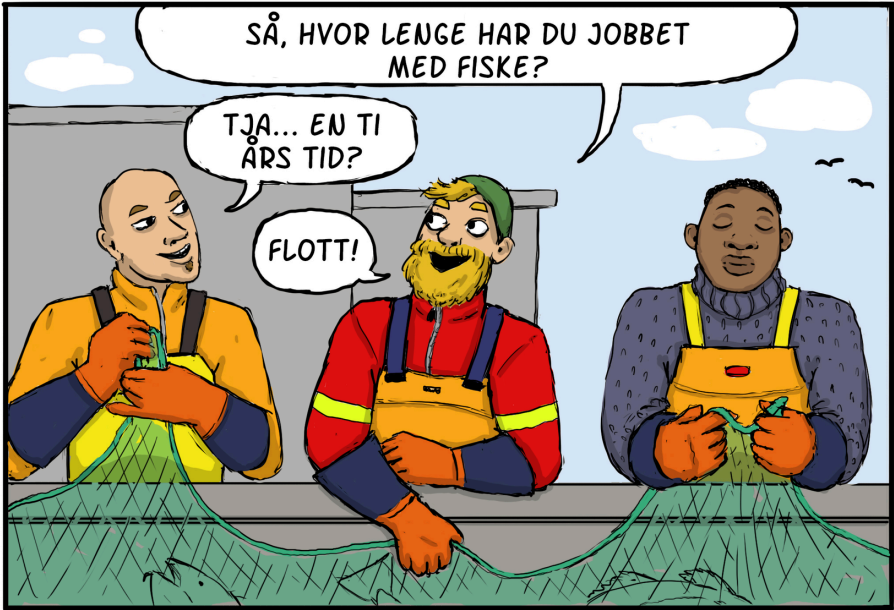
Mangfold brukes for å beskrive at mennesker er ulike, og kan få lov til å eksistere som ulike og likeverdige. I en arbeidskontekst handler det om å legge til rette for en kultur med raushet for ulikhet blant ansatte, slik at sammensatte miljøer blir en styrke både for utførelse av arbeidet og for arbeidsmiljøet. Det handler også om sammensetning av en gruppe, enten det er en organisasjon eller et arbeidsteam. Det kan omfatte ulike kulturelle, etniske, sosiale og profesjonelle bakgrunner, i tillegg til ulike livserfaringer, ferdigheter og perspektiver.

Minoritet brukes om en gruppe som er i mindretall, og som har mindre makt og innflytelse enn majoriteten. Minoritetsgrupper i samfunnet kan gjerne være i flertall på en arbeidsplass, men likevel ikke ha samme muligheter og rettigheter på arbeidsplassen. Det kan dreie seg om lavere status, lavere lønn og generelt dårligere betingelser i arbeidsforholdet.

Minoriteter kan ofte møte begrensede muligheter og økt risiko for marginalisering, noe som krever målrettet innsats fra ledelsen for å jobbe for inkludering og likestilling.

Selv om sjøfarten tradisjonelt har vært en mannsdominert bransje, er den nå i endring. I dag utgjør kvinner 21 % av arbeidsstyrken i næringen, hvorav 89 % jobber på land og 11 % om bord på fartøy.

Likestilling og mangfold i maritim næring og utdanning - en kartlegging.
Rapport: Østlandsforskning Skriftserien 8, 2022.



Loverk

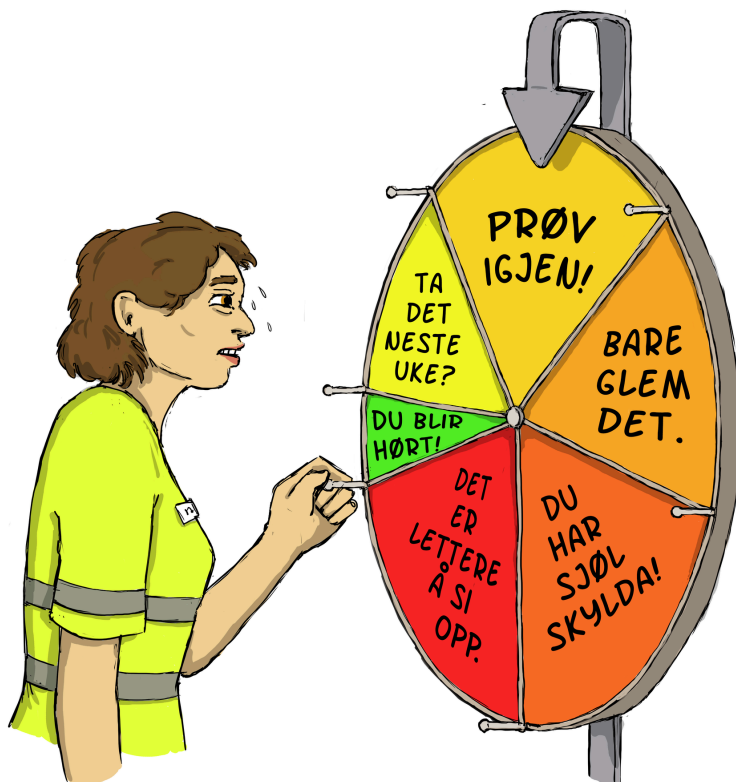
Likestillings- og diskrimineringsloven pålegger alle virksomheter å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Den gir ekstra beskyttelse til noen grupper i samfunnet, og på bakgrunn av noen kjennetegn som kan gjøre mennesker ekstra sårbare for diskriminering. Disse er:

- kjønn
- graviditet
- permisjon ved fødsel eller adopsjon
- omsorgsoppgaver
- etnisitet
- religion og livssyn
- funksjonsnedsettelse
- seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- alder

Skipsarbeidsloven har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet til sjøs, med muligheter for tilrettelegging for den enkelte arbeidstaker og skal bidra til et inkluderende arbeidsliv. Loven skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Skipssikkerhetsloven skal trygge liv og helse, miljø og materielle verdier ved å legge til rette for god skipssikkerhet og sikkerhetsstyring, herunder hindre forurensning fra skip, sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og trygge arbeidsforhold om bord på skipet, samt et godt og tidsmessig tilsyn.

SNURR VARSLINGSHJULET!



Varsling og håndtering av kritikkverdige forhold

Aktivitetsplikt – når ledelsen får vite om noe uheldig i arbeidsmiljøet så regnes de som varslet, uavhengig av om de hører det gjennom en offisiell varslingskanal eller ikke. Når en leder er varslet om slike forhold har de en plikt til å undersøke det nærmere, og eventuelt sette inn tiltak som stopper den uheldige aktiviteten og forebygger at det skjer igjen.

Tre viktige stikkord til korrekt undersøkelse og behandling av varsel er:

Habilitet – personene som skal håndtere et varsel må ikke være nært knyttet til noen av partene i saken, men kunne opptre nøytralt.

Konfidensialitet – saken bør bare involvere personer som må til for å kunne håndtere varselet. Man skal anstrenge seg for å holde denne sirkelen så liten som mulig, og unngå rykter og lekkasjer etter beste evne. Hvordan man lykkes med dette vil være avgjørende for om nye varslere vil kjenne seg trygge til å si ifra.

Effektivitet: Man er pliktig å ta tak i et varsel raskt, og ha en effektiv saksgang. Det er en stor påkjenning for partene som berøres, og ledelsen må unngå ytterligere belastning på partene og arbeidsmiljøet.

I tillegg til aktivitetsplikten ved varsling, så har ledelsen en grunnleggende forpliktelse til å forebygge uheldige og ulovlige episoder basert på egen risiko. En kartlegging av egen risikoprofil for trakassering og seksuell trakassering bør være en del av HMS-arbeidet i virksomheten.

Gode varslingsrutiner bør finnes skriftlig, og det bør være kjent for alle hvor man finner rutinene og hvordan man varslar. I gode varslingsrutiner bør det stå beskrevet ganske detaljert hva som vanligvis skjer etter at man har varslet, og hvilke rettigheter og plikter alle parter har underveis i varslingsforløpet. I en god håndtering av varsling så skal den som varslar bli ivaretatt og få tydelig informasjon om de neste stegene som tas.

Forbud mot gjengjeldelse – det skal ikke få negative følger å varsle. Eksempler på gjengjeldelse kan være utestenging, latterliggjøring, å miste ansvar eller oppgaver, å få merarbeid, å bli suspendert eller oppsagt.

Som leder har du et spesielt ansvar for å håndtere varslar på en profesjonell og seriøs måte. Å ignorere et varsel kan få alvorlige konsekvenser både for deg personlig og for virksomheten.

Hvordan jobbe godt med arbeidsmiljøet?

Å jobbe godt med arbeidsmiljøet krever en helhetlig og systematisk tilnærming der både ledelsen og ansatte bidrar aktivt. Det er imidlertid lederes ansvar å sette arbeidet i fokus og legge til rette for et godt samarbeid. Det er også lederes ansvar å inkludere innsats for et godt arbeidsmiljø i den daglige driften, og sette av tid og ressurser til det.

Ledere setter tonen for arbeidsmiljøet gjennom sine handlinger og beslutninger og viser vei ved å være gode eksempler som aktivt fremmer positive verdier på arbeidsplassen.

- Jeg har kunnskap om relevant lovverk, og om rutiner for hvordan uønskede situasjoner skal håndteres.
- Vi har etablert gode varslingsrutiner, og tilbyr opplæring til ansatte om hvor og hvordan de kan varsle. Vi har etablert en tydelig prosess for hvordan varsel håndteres og hvordan den som har varslet skal ivaretas.
- Vi har kartlagt vår «nå-situasjon» og hvilke risikoer som vi må være spesielt oppmerksomme på å forebygge.
- Jeg vet hvordan ansatte opplever arbeidsmiljøet, og kjenner våre styrker og svakheter.
- Vi har iverksatt tiltak (basert på kartleggingen) for å sikre og forbedre et godt og inkluderende arbeidsmiljø.
- Vi arbeider godt med kulturbygging. Vi er enige om hvordan vi vil ha det på arbeidsplassen vår, og hva våre verdier er. Vi er opptatt av kontinuerlig oppfølging og forbedring.

Begreper og definisjoner

Diskriminering

Diskriminering er usaklig forskjellsbehandling på grunn av et eller flere diskrimineringsgrunnlag. Dette betyr at en person behandles dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, uten saklig grunn, på grunn av et diskrimineringsgrunnlag. Et eksempel kan være at en matros ikke får opprykk fordi hun er gravid, eller at en ansatt blir nektet å bruke et religiøst hodeplagg om bord.

Hatefulle ytringer

Med hatefull ytring menes det å true eller forhåne noen, eller fremme hat overfor noen på grunnlag av hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion eller livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk eller nedsatt funksjonsevne. Som ytring regnes også bruk av symboler. Hatefulle ytringer er straffbart, jf. straffeloven § 185. (rasismeveileder.no).

Fordommer

Fordommer er negative holdninger eller forhåndsoppfatninger om en person, ofte knyttet til deres gruppetilhørighet, identitet, bakgrunn eller egenskaper. Stereotypiske og fordomsfulle kommentarer kan fremstå ufarlige for dem som sier dem, men er en stor belastning for den som får slike kommentarer, uavhengig av om de sies direkte eller ikke. Slike kommentarer medfører en nedvurdering og ekskludering av enkeltindivider. Det kan få en til å føle seg utrygg på seg selv, og ha negative helseeffekter (rasismeveileder.no)

Mikroaggresjoner

Mikroaggresjoner betyr små handlinger, bemerkninger eller hendelser som kan være støtende eller nedverdiggende for en person på grunn av personens tilhørighet til en spesifikk gruppe, for eksempel kjønn, seksuell orientering eller etnisitet (rasismeveileder.no).

Mobbing

Mobbing er en form for trakassering, og kjennetegnes ved et gjentakende mønster. Mobbing på arbeidsplassen skjer når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger fra én eller flere personer, på en måte som oppleves som vanskelig å forsvare seg mot. Mobbingen kan være direkte og synlig, som erting eller latterliggjøring, eller indirekte og mer skjult, som sosial utestenging eller å bli holdt utenfor viktig informasjon. Handlingene kan være rettet mot personen som individ eller mot personens arbeidssituasjon.

Det er ofte en ubalanse i makt- eller styrkeforholdet mellom partene, noe som kan forverre muligheten til å forsvare seg. Mobbing er et alvorlig arbeidsmiljøproblem som kan føre til både psykiske og fysiske helseplager for den utsatte, og påvirke trivsel og produktivitet på arbeidsplassen.

Seksuell trakassering

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom for mottakeren. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal, med ulik alvorlighetsgrad. Det er den som utsettes for oppmerksomheten som vurderer om den er uønsket.

Rasisme

Rasisme skjer når en person tillegges negative egenskaper eller behandles annerledes på grunn av sin etnisitet, hudfarge, kulturelle eller religiøse bakgrunn. Dette kan komme til uttrykk gjennom tanker, språk og handlinger, bevisst eller ubevisst, og ofte innebærer det en forestilling om at en gruppe er bedre enn andre.

Trakassering

Det er et generelt forbud mot trakassering til sjøs, jf. ILO konvensjon nr. 190, som er dekket av skipsarbeidsloven og skipssikkerhetsloven. Trakassering kan være rettet mot personlige trekk (som utseende eller personlighet) eller mot forhold i arbeidet (for eksempel faglig nedvurdering eller fordeling av oppgaver).

I likestillings- og diskrimineringsloven er det forbud mot trakassering på grunn av et diskrimineringsgrunnlag. Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan være direkte gjennom ord og handlinger eller mer indirekte, for eksempel ved å holde tilbake viktig informasjon.

Trakassering kan skje både som enkelthendelser og gjentatte ganger, men må være av en viss alvorlighet for å efineres som trakassering.

