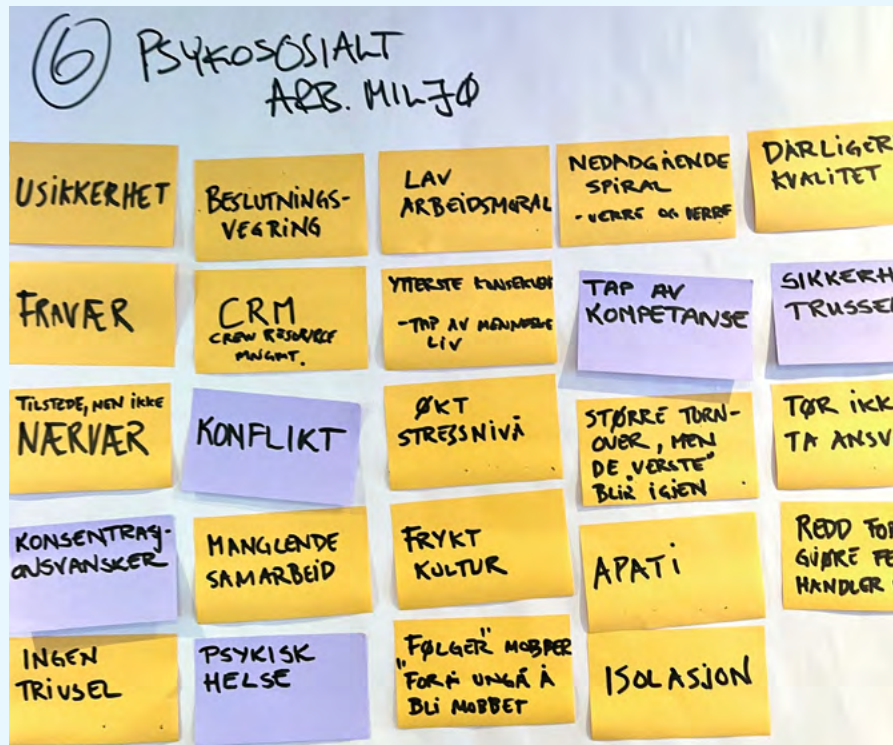


# Forebygging av mobbing og trakassering - for et godt arbeidsmiljø



Utgitt  
06/2024

Rapport - bransjeprojekt mot mobbing og trakassering  
NHO Sjøfart



## Innhold

Bakgrunn og mål for prosjektet.....	4
Bakgrunn for prosjektet.....	4
Prosjektets arenaer.....	4
Mål for prosjektet.....	5
Oppsummering av funn i prosjektet.....	6
Mulige årsaker til høy rapportert forekomst av mobbing og trakassering .....	6
Konsekvenser for bransjen.....	8
Områder hvor det er behov for fokus, samt ønskede tiltak.....	9
Systemer og roller.....	9
Ledelse og medarbeiderskap.....	10
Struktur og kultur .....	11
Bransjestandarden.....	15
Effekter av prosjektet så langt.....	18
Forslag til tiltak .....	19
Rederienes ambisjoner og mål.....	21

# Bakgrunn og mål for prosjektet

Bransjeprosjektet mot mobbing og trakassering som beskrives i denne rapporten, er gjennomført av NHO Sjøfart med faglig støtte fra Vissa AS. Prosjektet er finansiert av Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse.

## Bakgrunn for prosjektet

Våren 2023 gjennomførte Sjømannsforbundet en undersøkelse om mobbing, trakassering og seksuell trakassering. På samme tid gjennomførte Sjøfartsdirektoratet en undersøkelse om maritim sikkerhet. Begge rapportene viste at ca 25 % av alle ansatte til sjøs har opplevd mobbing og / eller trakassering de siste 12 månedene. NHO Sjøfart har på bakgrunn av dette tatt initiativ til et bransjeprosjekt sammen med sine medlemsrederier. Prosjektet startet i september 2023, og har hatt fokus på forebygging av mobbing og trakassering, og å sikre et godt arbeidsmiljø.

## Prosjektets arenaer

Temaet mobbing og trakassering har vært et gjennomgående tema på ulike samlinger i regi av NHO Sjøfart det siste året. Målet har vært å kartlegge behov og skaffe et relevant kunnskapsgrunnlag.

Mobbing og trakassering har vært tema på samlinger for henholdsvis HR-ansatte i rederiene og hurtigbåtassessorer. Det var også et sentralt tema på samlingen «Kvinner på sjøen». På disse samlingene har man gått i dybden på problemstillingene i de to spørreskjemaundersøkelsene, og fått viktig informasjon som grunnlag for prosjektet og denne rapporten.

Bransjeprosjektet har bestått av 36 deltagere fra 11 forskjellige rederier, med arbeidssted både på fartøy og i landorganisasjonene. Matroser, navigatører, kranførere, tillitsvalgte, verneombud, forpleiningssjefer, HR-ansatte og driftsansvarlige har bidratt med et mangfold av perspektiver. Hovedmålsettingen har vært å utvikle en standard for rederiene i arbeidet mot mobbing og trakassering, og for et godt arbeidsmiljø til sjøs. Standarden er ment som et utgangspunkt for det videre arbeidet i bransjen.

Bransjeprosjektet har hatt tre fysiske samlinger med oppfølging i egne rederi mellom samlinger. Det har vært dagsamlinger med ledelsen i to rederier, teammøter med toppledere, studietur til Sea Health & Welfare i Danmark med deltagere i prosjektet, og møte med Dansk Industri. NHO Sjøfart har bidratt til at toppledelsen i de deltagende rederiene har satt tydelige mål på området som en del av arbeidet i prosjektet. I prosjektperioden har NHO Sjøfart vært i tett dialog med Sjøfartsdirektoratet, arbeidstakerorganisasjonene og Stiftelsen Norsk Maritim Kompetanse.

## Mål for prosjektet

Prosjektet har hatt fire hovedmålsettinger:

1. Etablere en standard for atferd for medlemsrederiene i NHO Sjøfart, og foreslå tiltak på bransjenivå som vil støtte opp under denne.
2. Samle og dele kunnskap, kompetanseheving, erfaringsdeling og å engasjere ledelsen i rederiene til å sette ambisiøse mål på området.
3. Bygge kompetanse, være møteplass og drive kunnskapsutvikling for deltakerne og rederiene i prosjektet. Samle kunnskap og erfaring fra andre aktører.
4. Skape inspirasjon for arbeidet og bidra til nettverksbygging. Bidra til å få frem de gode historiene og bygge et godt omdømme.



Fra samlingen «Kvinner på sjøen». 2022 ©Redningsselskapet.

# Oppsummering av funn i prosjektet

Siden data fra anonyme spørreundersøkelser ikke gir fullgod innsikt i sammenhenger, behov og ideer til tiltak, har vi i prosjektet hatt fokus på å samle inn innsikt på tre hovedområder:

1. Mulige årsaker til høy rapportert forekomst av mobbing og trakassering
2. Konsekvensene for bransjen
3. Områder hvor det er behov for fokus, samt ønskede tiltak

Dette er samlet inn som kvalitative data, som har kommet frem gjennom workshops og diskusjoner med ansatte på sjøen og ledere i rederiene.

## Mulige årsaker til høy rapportert forekomst av mobbing og trakassering

I bransjeprosjektet har vi gjennomført workshops for å utforske årsaker til mobbing og trakassering og opplevde sammenhenger.

I diskusjoner kommer det frem at den maritime næringen er preget av en rekke særegne forhold som kan bidra til økt risiko for mobbing og trakassering. En kombinasjon av samfunnsendringer og kulturelle faktorer skaper et miljø der uønsket atferd kan oppstå og forsterkes.

## Samfunnsendringer:

En generell endring i samfunnet, med økt åpenhet og aksept for å varsle om kritikkverdige forhold, har gjort det lettere å avdekke tilfeller av mobbing og trakassering.

Samtidig har digitaliseringen og sosiale medier ført til nye arenaer for trakassering, og forskjeller mellom generasjoner kan skape misforståelser og konflikter.

## Rammebetingelser:

Lange arbeidsdager og turnusordninger kan føre til stress og utmattelse, noe som igjen kan senke terskelen for uønsket atferd. Bemanningsutfordringer og tidspres kan også bidra til et mer anspent arbeidsmiljø.

## Tett arbeidssituasjon:

Det nære samholdet om bord på et skip, der man lever tett på hverandre over lengre perioder, kan skape grobunn for både sterke bånd og konflikter. Små forhold kan lett bli forstørret, og det kan være vanskelig å unngå personer man har problemer med.

## Kultur:

Den maritime kulturen kan være preget av en direkte og tøff tone, med innslag av "galgenhumor" som kan oppleves krenkende for noen. En hierarkisk struktur og en kultur for å "tøffe seg" kan gjøre det vanskelig å si ifra om problemer.

## Kompetanse:

Mangel på ledertrening og kompetanse om mobbing og trakassering, kan gjøre det utfordrende for ledere å håndtere konflikter på en god måte. Samtidig kan manglende tilbakemeldingskultur og liten konsekvens for uønsket atferd forsterke problemet.

## Språk:

Språkbruk og kommunikasjon spiller en viktig rolle. Misforståelser og manglende forståelse for hierarkiet i næringen kan føre til konflikter. I tillegg har språket endret seg over tid, og det som tidligere ble akseptert som "fleip", kan i dag oppfattes som krenkende.

Vi har også undersøkt hvilke drivkrefter som kan bidra til en kulturendring og et godt arbeidsmiljø, og hvilke motkrefter som kan bidra til å sementere dagens situasjon. Disse er oppsummert nedenfor:

### Motkrefter

- Gamle holdninger til leder-medarbeider-relasjonen. Man forventes å «tåle sjargongen»
- Hierarkiet er både en nødvendighet og en hindring
- Noen ledere ønsker å beskytte egen posisjon
- Mannskapsmangel, mangel på tid, ressursmangel, kortsiktighet og lav investeringsvilje
- Vi er en konservativ bransje, liten endringsvilje
- Høyt fokus på sikkerhet i HMS-arbeidet stjeler fokus fra helse
- Lav bevissthet, kompetanse og trygghet til å ta tak.
- Lite fokus på ledelse i utdanningen for offiserer
- Manglende rollebeskrivelser for lederroller

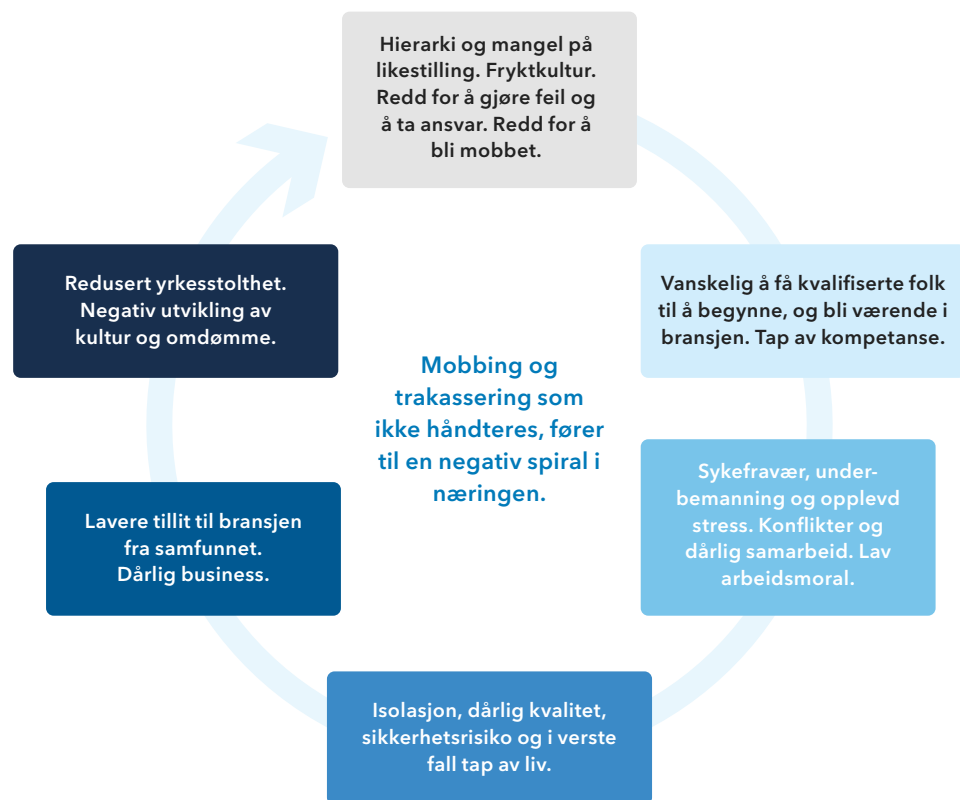
### Drivkrefter

- Ytre press og forventninger fra samfunnet
- Sterke signaler fra Sjøfartsdirektoratet
- Nye krav til arbeidsgivere
- Generasjonsskifte med nye forventninger til arbeidsmiljø og omdømme
- En sterk og tydelig ledelse med tydelige forventninger
- Felles ønske om et godt arbeidsmiljø
- Ønske om et godt omdømme som gjør det lettere å rekruttere
- Mange er positive til endring



## Konsekvenser for bransjen

Fra samlingen med HR-ansatte kom det fram at konsekvensene av mobbing og trakassering kan beskrives som i modellen nedenfor. HR-ansatte i rederiene er de som sitter tettest på utfordringene med å få tak i rett kompetanse og personell. Fra denne samlingen kom det tydelige signaler om at det blir en negativ spiral i næringen dersom ikke bransjen tar tak i det psykososiale arbeidsmiljøet.



Denne modellen gir et bilde av hvorfor utfordringer med mobbing og trakassering oppleves som noe det er et sterkt ønske om å gjøre noe med i bransjen. Både for den enkelte ansatte, det enkelte fartøy, hvert rederi og for den økonomiske bærekraften.



NHO Sjøfarts HR-samling på Color Line

## Områder hvor det er behov for fokus, samt ønskede tiltak

Gjennom prosjektet har det kommet opp ulike områder hvor det rapporteres om mangel på kunnskap, kompetanse og bevissthet på effekt av egen atferd. Vi har sortert dette i følgende områder:

- Systemer og roller
- Ledelse og medarbeiderskap
- Struktur og kultur

### Systemer og roller

Mangelfulle systemer for avvik og varsling, samt kunnskap om hvordan det skal varsles, nevnes av svært mange. Imidlertid er det også rederier som har fått dette godt på plass. Det ser uansett ut til å være for lite praktisk kunnskap om dette i en del av rederiene, og det er et kontinuerlig behov for opplæring og onboarding av nyansatte i avvik- og varslings-

rutiner. Det rapporteres om at varslinger som sendes blir liggende for lenge, eller ikke blir fulgt opp i det hele tatt. De fleste rederier har en «utpekt person», men det er ulikt hvor stor tillit det er til denne rollen. Noen rapporterer at vedkommende kan være for lite synlig, slik at personalet ikke vet hvem vedkommende er eller våger å snakke med «utpekt person». Dette blir en barriere for å varsle om uønskede hendelser.

Bransjen opplever utfordringer med å rekruttere ledere på sjøen, men 45% av hendelser som kan defineres som mobbing og trakassering er utført av overordnede. Som følge av dette, rapporterer flere om at det er den som varsler som blir flyttet til annet skip eller turnus. Dette oppleves som en stor barriere for å våge å varsle, og bekrefter funnene i undersøkelsen til Sjømannsforbundet om at 60% av de som varsler ikke opplever at det får konsekvens for den det er varslet mot.

### På området systemer og roller har det gjennom diskusjoner fremkommet følgende forslag til forbedring.

- Etablere tydelige og overordnede forventninger og beskrivelse av endringsbehov til alle ansatte i bransjen (Bransjestandard)
- Et felles varslingsystem for bransjen er foreslått, men de fleste rederier ønsker selv å håndtere varsler.
- Etablere «best practice» i bransjen for bruk og oppfølging av medarbeiderundersøkelser
- I løpet av prosjektet har det vært stort engasjement for å forbedre rutiner for varslings i rederiene. Det er også satt mål om å informere bedre til både nye og andre ansatte.
- En telefontjeneste er opprettet for alle medlemsbedriftene til NHO Sjøfart for å kunne få en samtale med psykolog. Formålet er å bearbeide hendelser man ikke ønsker å varsle, og å få hjelp og støtte dersom man ønsker å forfølge hendelser på ulike måter.

### Ledelse og medarbeiderskap

Ansatte og ledere på sjøen peker på at det i utdanningen er særdeles lite fokus på personallederrollen. I sin rapport om Maritim sikkerhet, viser Sjøfartsdirektoratet til en sammenheng mellom sikkerhet på sjøen og

mobbing og trakassering. Når ansatte ikke våger å si fra om kritiske hendelser, øker forekomsten av nestenulykker og hendelser.

Det beskrives at mange av lederne til sjøs har vært der i mange år og er utdannet og utviklet i en kultur som ikke er optimalt i dagens arbeidsliv. Det oppleves derfor som at generasjonsforskjellene er store og at man ikke helt forstår hverandres atferdsmønstre. Ny kultur og nye verdier må gis plass og lederne må evne å tilpasse seg.

Det er en stor og utfordrende lederoppgave å bygge et godt arbeidsmiljø og å ta tak i ugrei oppførsel. Kompetanseheving på personalledelse er vektlagt fra alle nivåer og roller på sjø og land i prosjektet, men kapteinene og sjøoffiserenes rolle framheves som særdeles viktig for arbeidsmiljøet til sjøs. Det etterlyses sterkere fokus på lederrollen, både i utdanningen, men også i etterutdanning i bransjen og i rederiene. I tillegg til at ledere dessverre bidrar ofte til uakseptabel atferd, oppleves det ikke at lederne tar tak i situasjoner relatert til temaet. Dermed kan en ukultur opprettholdes.

På den andre siden er det rapportert behov for å sette medarbeidere bedre i stand til å forstå sikkerhetskulturen til sjøs og de særlige forutsetningene som gjelder her. Overgangen fra skole og studier til turnusarbeid på fartøy krever opplæring i hva det vil si å være en god medarbeider og hva et godt og profesjonelt medarbeiderskap består i.

Mange skipsoffiserer opplever at det er vanskelig å gi tydelige tilbakemeldinger, fordi ansatte kan oppleve det som svært ubehagelig.

### På området ledelse og medarbeiderskap har det gjennom diskusjoner fremkommet følgende forslag til forbedring.

- Fokus på personallederrollen, både i utdanningen, men også i etterutdanning i bransjen og i rederiene.
- Tilgang på felles materiell og verktøy for å håndtere krevende situasjoner
- Trening og bevissthet på viktigheten av god kommunikasjon og positive tilbakemeldinger
- Etablere en lett tilgjengelig støtte på bransjenivå til ledere som må håndtere varsler.
- Onboardingsprogram for lærlinger, nyansatte og nye ledere
- Etablere «best practice» i bransjen for medarbeidersamtaler, gjennomføring og oppfølging av disse
- Mentoringprogram med fokus på likestilling og mangfold.

### Struktur og kultur

I prosjektet tas det opp at maritim næring er spesiell på mange måter, og avhengig av et velfungerende hierarki for å skape en god sikkerhetskultur på sjøen. Det kan se ut som at denne hierarkiforståelsen er i press gjennom at en ny og yngre generasjon er på vei inn, og at hierarkistrukturen oppleves som konservativ, gammeldags og lite relevant av den yngre generasjonen som er ukjent med ordre og forventer involvering.

Det handler om ledelse- og medarbeiderskap, men også om etablerte strukturer som kolliderer med en ny hverdag og nye krav. Det kommer også fram i prosjektet at fokus på sikkerhet og høye miljøkrav fort overskygger behovet for å jobbe for et godt psykososialt arbeidsmiljø.

Et annet særtrekk for mange på fartøy er turnusordninger hvor man både bor og jobber sammen i opptil 4 uker av gangen. Noen beskriver det som å bo i en campingvogn med kolleger og forteller at dette vil kunne gi gnisninger. Her får man heller ikke velge fritt hvem man vil dele «campingvognen» med og dette kan bidra til uønsket atferd.

### På området struktur og kultur har det gjennom diskusjoner fremkommet følgende forslag til forbedring.

- Synliggjøre viktigheten av et godt arbeidsmiljø for hele bransjen
- Tilrettelegging for behov i bosituasjonen for begge kjønn
- Økt forståelse for kulturutvikling
- Økt forståelse for generasjonsforskjeller



Foto ©Fjord1





Foto ©Redningsselskapet

## Bransjestandarden

Bransjestandarden er utviklet i samarbeid med alle deltakerne i bransjeprosjektet fra september 2023 og frem til juni 2024. Gjennom diskusjoner som:

- Hva er årsakene til urovekkende høye tall i maritim næring?
- Hva er konsekvensene for næringen som følge av dette?
- Hvilke drivkrefter kan hjelpe for å få gjort noe med dette?
- Hvilke motkrefter må vi forholde oss til i arbeidet?
- Hvilke tiltak mot mobbing og trakassering ser dere for dere?
- Hvordan er det for deg som leder å kjenne på ansvaret for dette?
- Hva mener dere kan gjøres på bransjenivå, redernivå, ledernivå og medarbeidernivå?

Det ble identifisert seks hovedområder hvor det er viktig å etablere en standard i arbeidet mot mobbing og trakassering og for et godt arbeidsmiljø. Denne standarden hadde derfor aldri blitt noe av uten ambassadørene som gjennom sin deltakelse har skapt engasjement og forpliktelse, ikke bare hos seg selv, men i sine rederier.

På hjemmesiden til Norsk standard står det:

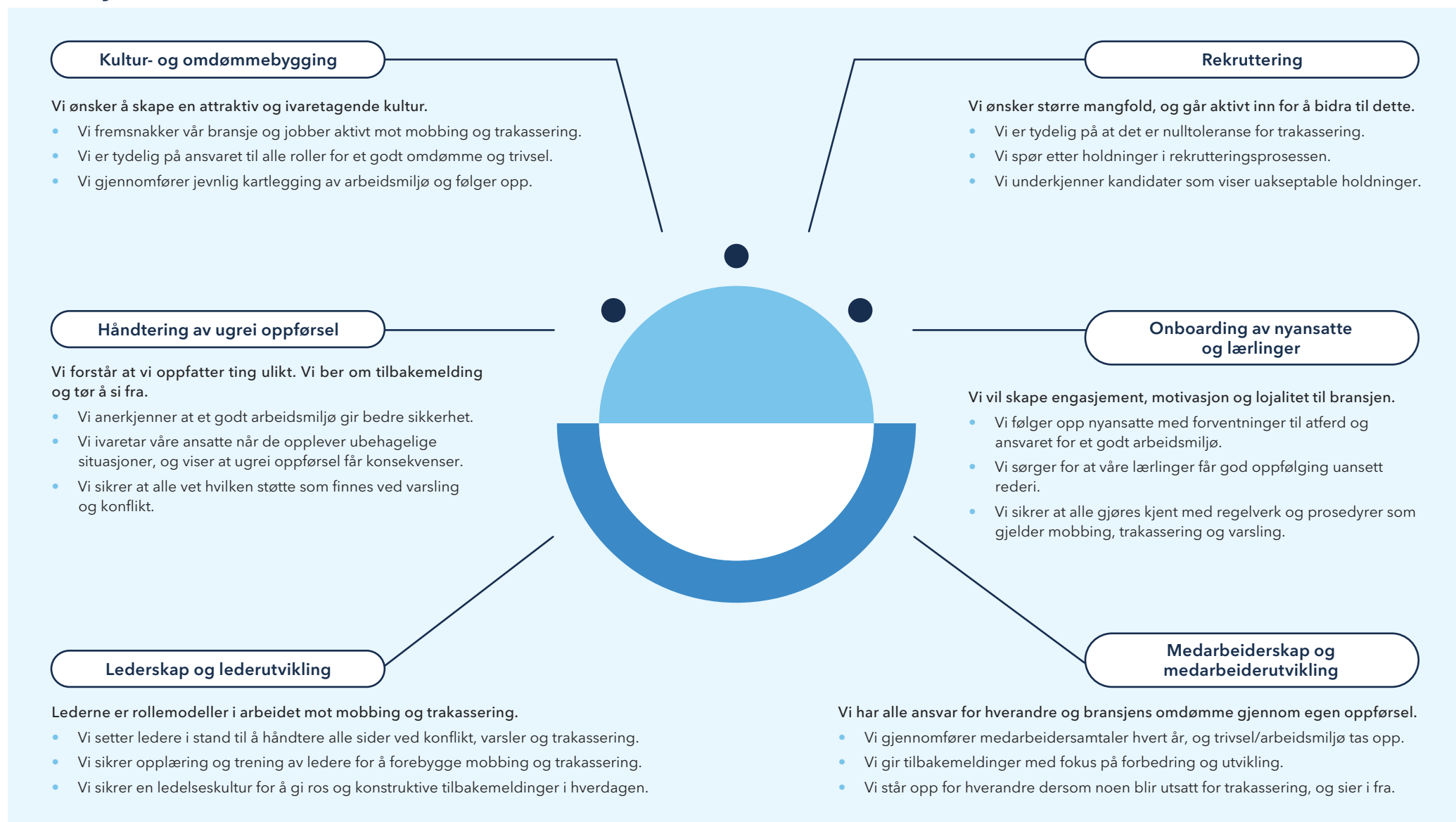
Den formelle definisjonen av ordet "standard" er "Standard dokument til felles og gjentatt bruk, fremkommet ved konsensus og vedtatt av et anerkjent organ som gir regler, retningslinjer eller kjennetegn for aktiviteter eller resultatene av dem for å oppnå optimal orden i en gitt sammenheng." (Definisjonen er hentet fra NS-EN 45020:2006, pkt. 3.2 og ISO/IEC Guide 2:2004.).

NHO Sjøfart har med etableringen av denne standarden arbeidet med to samtidige tanker. Dette må være en standard som alle våre medlemsrederier kan kjenne seg igjen i og ta eierskap i. Bransjestandarden er godt forankret hos alle medlemsrederiene til NHO Sjøfart og alle har hatt mulighet til å komme med innspill og tilbakemeldinger. Den andre tanken som har vært førende er at standarden også må være en standard som gjør at vi som bransje har noe å strekke oss mot. Det medfører at ikke alle rederier kan få til alt med en gang, men at vi er enig om hvor vi vil.



# Bransjestandard

Mot mobbing og trakassering og for et godt arbeidsmiljø



## Effekter av prosjektet så langt

Underveis i prosjektet ble det gjort viktige funn og innsikter. Noen endringer kunne iverksettes og implementeres ganske umiddelbart. På tilbakemeldinger som er kommet fra rederiene, ser vi allerede nå at det har skjedd en hel del, men det er forskjellig hva de har tatt tak i. Nedenfor finnes en oversikt over noen av tiltakene og initiativene rederiene, hver for seg, har gjennomført eller igangsatt for å fremme et godt arbeidsmiljø og bekjempe mobbing og trakassering.

- **Etablering og oppdatering av retningslinjer og policyer:** Noen rederier har etablert klare retningslinjer for uakseptabel oppførsel, inkludert mobbing og trakassering, er blitt etablert og oppdatert.
- **Regelmessig opplæring og bevisstgjøring:** Flere rederier har gitt ansatte opplæring og bevisstgjøring om mobbing, trakassering og konflikthåndtering, inkludert modulbaserte lederutviklingsprogrammer.
- **Støtte og rådgivning:** NHO Sjøfart etablerte egen støttetelefon bemannet av psykologer som et gratistilbud til alle ansatte blant sine medlemsrederier. Målet har vært å gi emosjonell støtte til de som har hatt behov for det i forbindelse med saker hvor de har opplevd mobbing og trakassering. Noen rederier har også iverksatt egne tiltak på det samme området.
- **Varslingsrutiner:** NHO Sjøfart har utarbeidet tydelige varslingsrutiner som er tilgjengelig for alle medlemsrederier. Samtidig har flere rederier arbeidet med å bidra til lav terskel for å melde fra om utrygge situasjoner med effektive kanaler for rapportering.
- **Markering av ønsket kultur:** Flere rederier har bidratt til en kultur preget av respekt, samarbeid og positivt arbeidsmiljø gjennom ulike ledelsesinitiativer som innføring av ildsjelpriser og lansering av "Fergevettreglane".

## Forslag til tiltak

I tillegg til NHO Sjøfarts initiativ, er det mange andre gode tiltak i bransjen. Vi har som ambisjon om at bransjen kan samles rundt felles tiltak fremover. Vi ønsker å bygge opp under det som allerede eksisterer og bidra med vår kompetanse inn i felles prosjekter. NHO Sjøfart vil bistå sine medlemsbedrifter med å tilrettelegge for å etterleve standarden.

Den viktigste jobben gjøres i rederiene.

### På bransjenivå ser vi for oss følgende tiltak:

1. Workshops med utgangspunkt i bransjestandarden
2. Forsterket satsing på lederskap og lederutvikling
3. Mentorordning med fokus på mangfold
4. Bygge opp under Sjøfartsdirektoratets tiltak
5. Videreføre støttetelefon/ psykologstøtte
6. Sørg for at varslingsrutiner fungerer

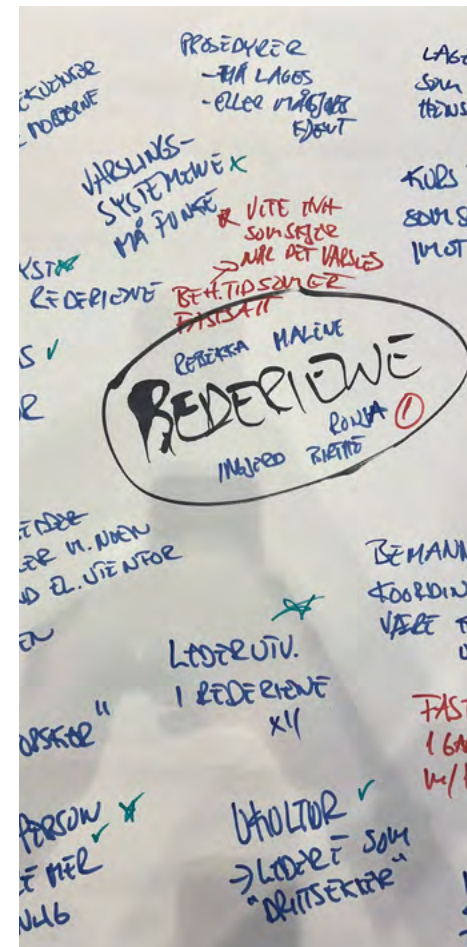




Foto ©Fjord1

## Rederienes ambisjoner og mål

Alle rederiene som har deltatt i prosjektet har allerede arbeidet med temaet over en periode og allerede skapt resultater. Samtidig har rederiene satt seg mål for de to neste årene. For å tydeliggjøre dette har hvert rederi laget sin egen målbeskrivelse som de kan synliggjøre sammen med bransjestandarden.

Videre finner dere presentasjonene fra rederiene med hva de allerede har igangsatt og deres mål for de neste to årene.





## Skoleskipet Gann / USKF

USKF ble etablert som en del av et initiativ for å gi praktisk maritim opplæring til unge mennesker i Norge i 1947. Opplæringen startet med to måneders kurs vinteren 1949, og siden 1990 har foreningen driftet Skoleskipet Gann med helårsstudier på videregående trinn. I løpet av årene har tusenvis av elever fått sin maritime opplæring på Skoleskipet Gann. Selv om det er blitt gjort endringer i løpet av årene for å holde tritt med utviklingen innen maritim utdanning og teknologi, har Skoleskipet Gann beholdt sin posisjon som et av Norges fremste utdanningskip.

### HVA HAR VI FÅTT TIL?

I løpet av en heldagssamling med alle ansatte ble det etablert klare retningslinjer og policyer som tydelig definerer hva som utgjør uakseptabel oppførsel, inkludert mobbing og trakassering. Disse retningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte og elever, og blir jevnlig gjennomgått og oppdatert etter behov. Retningslinjer vedrørende akseptabel / uakseptabel oppførsel er implementert i undervisningen for elevene på Skoleskipet Gann.

### MÅL OG AMBISJONER DE TO NESTE ÅRENE:

#### Kontinuerlig opplæring og bevisstgjøring:

- Regelmessig opplæring for ansatte og elever. Temaet implementeres i undervisning, og løftes frem på 2 personalmøter pr år.
- Virksomhetens retningslinjer og policyer vedrørende uakseptabel oppførsel inkluderes i ansattes samtykkeerklæring.
- På åpningsdagen gjennomfører kontaktlærere et informasjonsmøte med sine elever vedrørende trygt og godt skolemiljø og rutiner for rapportering av uønskede hendelser.
- Sosialrådgiver og internatleder besøker alle klasser i løpet av første skoleuke for å understreke felles ansvar for skolemiljø.
- Elever mottar og signerer ordens- og sikkerhetsreglement ved oppstart av skoleåret.
- Helsesøster besøker alle klasser i løpet av første måneden for å presentere seg selv og sine tjenester.

#### Effektiv rapportering og oppfølging:

- Sikre tydelige, tilgjengelige og effektive kanaler for rapportering av mistenkte tilfeller av mobbing eller trakassering, både for ansatte og elever.
- Enhver rapport skal følges opp med grundige undersøkelser og iverksetting av nødvendige tiltak.

Ved å forplikte oss til disse målene, arbeider vi for å skape et miljø der mobbing og trakassering ikke aksepteres, der alle føler seg trygge og respekterte, og der vi kontinuerlig jobber for å opprettholde og forbedre standarden for et positivt arbeids- og læringsmiljø.



## OSM Thome

OSM Thome is the leading ship management, crew management, and marine services providing company. OSM Thome currently employs approximately 31,000 people at sea and onshore, maintains 30+ offices in various locations across continents, and manages around 1,000 vessels.

### HVA HAR VI FÅTT TIL?

- Opprettet en kultursjef-stilling
- Opprettet OSM Thome etiske komite
- Oppdatert våre retningslinjer for varslere
- Ulike kampanjer og undersøkelser rettet mot DEI, trakassering og mobbing
- Telemedisin 24/7 onbord for alle våre sjøansatte
- Etablert en kvinnelig kontaktperson for våre kvinnelige sjømenn
- Forpliktelse til samfunnsansvar
- OSM Thome klageprosedyrer
- On / off bord prosedyre
- Generell retningslinje for behandling av kvinnelig mannskap

### HVA ER VÅRE AMBISJONER OG MÅL?

- Nulltoleranse for mobbing og trakassering.
- Implementering av OSM Thome retningslinjer, samfunnsansvar og bærekraftsforpliktelser.
- On og Off boarding prosess inkludert prosedyrer, retningslinjer om trakassering og mobbing onbord. Debriefing med avdelingsleder om arbeidsmiljø inkludert oppfølging i rapporteringssystemet vårt.
- Nettbasert og fysisk oppmøte av våre treningsmoduler for etiske retningslinjer, kulturell bevissthet, og OSM Thome verdier.
- Signering av nulltoleranse policy om mobbing og trakassering.
- Lederutviklingsprogram og mannskapsseminarer.



## Torghatten

Torghattens forpliktelse til å redusere mobbing og trakassering hos oss. Om Torghatten: Grunnlagt i 1878 med et dampskip utenfor Brønnøysund. I dag har vi ferger og hurtigbåter langs hele norskekysten. Vi har rundt 1600 medarbeidere som opererer 43 fergesamband og 15 hurtigbåtsamband. Vi knytter folk og samfunn sammen gjennom bærekraftig infrastruktur. Eies av EQT Infrastructure.

### PÅGÅENDE TILTAK FOR Å BEKJEMPE MOBBING OG TRAKASSERING:

- Økt fokus på psykososialt arbeidsmiljø. MOT-Camp for lærlinger og bemanningskoordinatorer. Psykososialt arbeidsmiljø, mobbing og trakassering tema i lederutvikling og på offisers og ledersamlinger
- Temaet mobbing og trakassering er en del av den årlige medarbeidersamtalen som alle har og inkludert i opplæring
- Gjennomfører Be a Buddy kampanje initiert at Sjøfartsdirektoratet på alle våre fartøy
- Rådgivning og støtte tilgjengelig for ansatte ved behov
- Etisk adferd og klare konsekvenser for mobbing og trakassering. Vi har en klar uttalt nullvisjon for mobbing og trakassering, og dette formidles i alle aktuelle fora
- Det er utarbeidet en egen policy som omhandler mobbing og trakassering
- I alle rekrutteringsprosesser har vi dette med som et fokusområde i utvelgelsesprosessen
- Gode prosedyrer som ivaretar varsling

### FOKUS OG MÅL FOR DE NESTE TO ÅRENE:

- Ytterligere forsterke opplæring om temaet mobbing og trakassering for alle ansatte og hvordan vi vil ha det hos oss og videreutvikle lederutviklingsprogrammer
- Forbedre rapporteringssystemene
- Gjennomføre og evaluere medarbeiderundersøkelser blant alle medarbeidere og sikre kontinuerlig forbedring gjennom måling og oppfølging av resultatene
- Sikre økt mangfold ved rekrutteringer og i karriereutvikling

Kjerneverdiene er pålitelige, oppmerksomme, offensive og involverende.



## Redningsselskapet

Redningsselskapet er, og har alltid vært en laginnsats. Fra etableringen i 1891, da privatpersoner, organisasjoner, foreninger og bedrifter gikk sammen om å finansiere den første redningsskøyta - til i dag, med en landsdekkende flåte av redningsskøyter - har hovedprinsippet vært det samme. Det er laget og fellesskapet som står for kystberedskapen i landet vårt. Uten medlemmene, givene, næringslivet og de frivillige ville verken Redningsselskapet eller kystberedskapen vår vært hva den er i dag.

### HVA HAR VI FÅTT TIL SÅ LANGT?

- Gjennomført modulbasert lederutviklingsprogram for alle skipsførere
- Etablert retningslinjer for å forhindre seksuell trakassering
- Etablert retningslinjer for å forhindre mobbing, diskriminering og trakassering
- Etablert rutiner for varsling
- Utviklet en egen lederskapsplattform som setter forventninger til alle våre ledere
- Utviklet en egen medarbeiderskapsplattform
- Etablert nye verdier og etiske retningslinjer
- Definert Redningsselskapets egen kulturplattform med seks definerte dimensjoner mot 2030
- Laget vår egen kulturindex som vi måler vår egen utvikling på
- Deltakelse i bransjeprosjektet til NHO Sjøfart mot mobbing og trakassering

### MÅL OG AMBISJONER DE TO NESTE ÅRENE:

Redningsselskapet skal være en trygg og inkluderende organisasjon. Redningsselskapet jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre all form for diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Gjennom målrettede tiltak for våre faste ansatte og frivillige skal vi utvikle en inspirerende organisasjon som kjentegnes av gode holdninger, åpenhet og likestilling.

Innen to år har vi som mål at kulturen i RS er så god at den i seg selv, motiverer og engasjerer ansatte til å jobbe i RS.

Verdier: Inspirerende - Modig - Til stede - Kundeorientert - Profesjonell. Formål: Redde liv og berge verdier.

Visjon: Ingen skal drukne



## Fjord1

Fjord1 er det leiande ferjeselskapet i Norge med kjerneverksemd innan ferjetransport, hurtigbåt og cateringkonseptet Ferdamat. Vi har som mål å være den tryggaste og mest attraktive leverandøren av miljøvennleg og påliteleg transport. Fjord1 investera i lav- og nulltuleppsteknologi og satsar på elektrifisering av det norske fjordsambandet.

### KVA HAR VI FÅTT TIL SÅ LANGT?

- Forankra arbeidet i HMS-strategiplanen (2022-2026) med fokus på eit godt psykososialt arbeidsmiljø.
- Særskilt fokus på nærvær, leia av HR og forankra i HMS-strategiplanen.
- Utarbeida «Utgreiing om likestilling» (tilgjengeleg på vår nettside).
- Proaktiv styring etter verdiane våre: Godt humør, open og ærleg, påliteleg og held det vi lovar, lønnsam, samhandling og teamånd, stolt.
- Vi har rutinar for medarbeidaroppfølging, der vi blant anna har årlege medarbeidarsamtalar og jamlege medarbeidarundersøkingar.
- Vi har rutinar for konflikthandtering, varsling og klagerett.
- Vi har rutinar for sjukefråværsoppfølging, inkludert utvida oppfølging ved langvarig/gjentakande fråvær.
- Vi driv leiarutvikling av leiarar og gjennomføra opplæring for alle tilsette.
- Vi har utvikla «Ferjevettreglane» for å betre det psykososiale arbeidsmiljøet i ferjebransjen.
- Vi har delteke i utviklinga av arbeidsmiljøverktøya «En bra dag på jobb» og «Arbeidsmiljøhjelpen» for sjøfartsbransjen.

### MÅL OG AMBISJONAR FOR DEI NESTE TO ÅRA:

- Vi er tydelege på ønske om at tilsette meldar i frå om utrygge/ugreie situasjonar. Vi har lav terskel for at ein seie i frå.
- Vi følger opp jamfør eksisterande prosessar, rutinar og retningslinjer.
- Tydeleg på kva som er «uønska og ønska åtferd» hos oss.
- Vi vidareutviklar ein sterk tilbakemeldingskultur.
- Vi sikrar at alle partar opplev at uønska hendingar knytt til mobbing, trakassering og/eller konflikhtar blir tatt tak i og handtert profesjonelt.
- Proaktiv rettleiing/korrigering av uønska åtferd og handtering av saker på lavast mogleg nivå.
- Sikre at tilsette forstår kva som skapar gode arbeidsmiljø og førebyggjer mobbing/trakassering.
- Aktivt arbeid for å auke kvinneandelen, spesielt på sjøsida.
- Styrking av nåverande og framtidige leiarar gjennom eit systematisert leiarutviklingsprogram.

Visjon: Best på miljøvennleg og påliteleg transport.

Verdiane: Godt humør, Open og ærleg, Påliteleg - vi held det vi lovar, Lønnsam, Samhandling og teamånd, Stolt



## Boreal Sjø AS

Boreal konsernets historie skriver seg tilbake til etableringen av Det Helgelandske Dampskibsselskab i Sandnessjøen i 1867, Finmarkens Amsrederi i 1916 og Sokndal Bilruter i 1917. Gjennom datterselskapene drifter Boreal kollektivtrafikk med buss, båt og bane i store deler av Norge, i tillegg til i Nord Sverige. Hovedkontoret er i Stavanger. Konsernet har omkring 2700 ansatte. Boreal eies av den franske infrastrukturforvalteren Vauban Infras tructure Partners. Boreal Sjø AS drifter ferger og hurtigbåter over hele Norge, som det tredje største rederiet innen passasjertransport. Hovedkontoret ligger i Hammerfest. Rederiet har omkring 550 ansatte på sjø og 80 på land.

### Plan og målsetting for forebygging av mobbing og trakassering:

#### HVA HAR VI FÅTT TIL?

- Gjennomført arbeidsmiljøundersøkelse i hele rederiet. 79 % svaropplutning
- HR er på hyppigere fartøysbesøk ekstra synlig særlig der vi kjenner til konflikter
- «Vær varsom plakat» som nå trykkes opp og henges opp på alle fartøy og kontorer
- Ferjevettreglene er hengt opp på fartøyene
- Gjennomgått rutiner for varsling
- Gjennomgått rutiner for sykefraværsoppfølging

#### HVA GJØR VI VIDERE?

- Fokus på nulltoleranse av mobbing og trakassering allerede i intervjufasen
- Arbeidsmiljøkampanjer
- Kompetanseutvikling for alle ledende skipsførere innen personalledelse og konflikthåndtering
- HR telefonen skal tre i kraft

Mål: Vi skal være ledende på mobilitet i Norge. Visjon: «La oss dra sammen». Verdier: Sikkerhet, kvalitet og miljø





## Norled

Norled stolte historie strekker seg helt tilbake til 1855. Over 1000 ansatte, fordelt på nærmere 80 fartøy langs hele Norges kyst, sørger hver dag for at passasjerer, gods og kjøretøy kommer seg frem på en trygg og god måte. Kontinuerlig innovasjon har vært en drivkraft siden starten, og vi har som mål å være en ledende maritim aktør som knytter lokalsamfunn sammen gjennom sikre, pålitelige og minneverdige opplevelser. I 2015 utviklet vi verdens første elektriske passasjerferje, etterfulgt av verdens første hydrogendrevne ferje i 2023. Vi arbeider kontinuerlig for å redusere utslipp og minske miljøavtrykket vårt, og sørge for å utvikle miljøteknologi flere kan ta i bruk. Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende, meningsfullt og sikre trivsel for alle ansatte både på sjø og på land.

I Norled lever vi etter følgende kjerneverdier: Stolt, Dynamisk og Solid.

«De beste reiseopplevelsene gjennom nyskapende og bærekraftige løsninger og stolte medarbeidere»

### HVA HAR VI FÅTT TIL SÅ LANGT?

- Norled har nulltoleranse for mobbing og trakassering. Det er etablert etiske retningslinjer for selskapet. Retningslinjene er en del av opplæringen for nyansatte. Dersom retningslinjene ikke følges settes det i verk tiltak.
- Norled har tydelige retningslinjer og prosedyrer for rapportering av mobbing og trakassering, håndtering av konflikter og varsling av kritikkverdige forhold, og disse håndheves konsekvent. Retningslinjene er tilgjengelige i personalhåndboken. I tillegg sender vi regelmessig ut informasjon til alle ansatte slik at alle til enhver tid skal vite hvordan de melder fra om kritikkverdige forhold.
- Gjennom kommunikasjon og ledelsesinitiativer jobber vi kontinuerlig med å fremme en kultur av respekt og samarbeid blant ansatte.
- Vi har blant annet innført en ildsjelpris hvor alle ansatte i Norled kan nominere hverandre. Hver måned kåres det fem nye ildsjeler. Prisen setter fokus på hvor viktig det er å se hverandre og anerkjenne hverandre, og bidrar til en ros-kultur i selskapet.
- Disse tiltakene sikrer at Norled tar aktivt ansvar for å forebygge og bekjempe mobbing og trakassering, samt skaper et arbeidsmiljø preget av respekt, trygghet og inkludering.

### MÅL OG AMBISJONER DE TO NESTE ÅRENE:

- Vi ønsker å videreutvikle en åpenhetskultur og fremme respekt, samarbeid og et godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Det skal føles trygt å stå opp for både seg selv og andre. Vi skal også ha et spesielt stort fokus på lærlinger, yngre ansatte og ansatte som er nye i bransjen.
- Vi skal forbedre opplæringen knyttet til mobbing og trakassering for alle ansatte, inkludert ledelsen, for å sikre at alle kjenner til retningslinjer og prosedyrer for å håndtere slike situasjoner effektivt.
- Vi skal sikre regelmessig kommunikasjon om nulltoleranse for mobbing og trakassering og viktigheten av et godt arbeidsmiljø til alle ansatte. Dette vil vi ta opp på allmøter, på konferanser, i sambandsmøter, på fartøysbesøk og via skriftlige kanaler.
- Vi skal hjelpe ansatte som opplever mobbing eller trakassering, og sikre at det er enkelt å rapportere og få støtte gjennom en trygg og konfidensiell prosess.
- Vi skal gripe tidlig inn i saker og konfliktsituasjoner slik at de løses så raskt som mulig, og på lavest mulig nivå. All uønsket adferd skal tas tak i og håndteres på en god måte.
- Vi skal måle fremgangen i forebyggingsarbeidet mot mobbing og trakassering gjennom regelmessige medarbeiderundersøkelser og andre relevante undersøkelser.
- Vi skal sette mål for økt mangfold i rekrutteringsprosesser og ha tydelig krav til ansatte om å bidra til vår nullvisjon når det gjelder mobbing og trakassering.





## Østensjø Rederi

### Østensjø Rederi

Østensjø Rederi er en ledende leverandør av avanserte offshore-tjenester. Selskapet er privateid, med rundt 700 ansatte og eier og driver 32 fartøy innen segmentene offshore, vindservice, accommodation og taubåt. Siden starten i 1974 har Johannes Østensjø vært opptatt av fremtidsrettet design, innovativ teknologi og langvarige samarbeidspartnere for sine fartøy. Dette har bidratt til gode kunderelasjoner og en solid arbeidsstyrke, både på land og til sjøs. Østensjø Rederi er et internasjonalt selskap, med hovedkontor i Haugesund, samt i Aberdeen og på Malta.

#### HVA GJØR VI I DAG?

- Det er et stort engasjement hos ledelsen om å sette fokus på temaet.
- Under rederiets driftskonferanser i 2024 hadde COO en presentasjon om viktigheten, og arbeidet vi holder på med, innenfor mobbing og trakassering.
- Vi har hatt en egen spørreundersøkelse.
- Code of conduct revisjon er snart fullført.
- Samarbeid med våre lokale tillitsvalgte er startet.
- Dagsseminar for enkelte ledere og tillitsmenn sammen med Vissa og NHO Sjøfart.
- Dagsseminar hos Sjøfartsdirektoratet for HR ledelsen i rederiet. Revidere allerede eksisterende prosedyrer for varsling.
- Vi deltar i NHO Sjøfarts bransjeprojekt.

#### MÅLOPPNÅELSE INNEN 2026:

**Opplæring og oppfølging** er avgjørende for å sikre at ansatte har nødvendig kunnskap og ferdigheter om mobbing og trakassering til å utføre jobben sin i samsvar med rederiets verdier og retningslinjer. Vi må derfor sørge for at våre ansatte har klare retningslinjer, varslingssystem og opplæring. Det inkluderer at alle skal vite om hvordan en skal oppføre seg, varsle og være en god kollega. For ledere, både på land og sjø, vil det bli mulig med opplæring innen temaet. Vår kampanje i 2025 skal være relatert til temaet. Eventuelle saker som kommer inn til kontoret skal følges opp innen rimelig kort tid.

**Onboarding:** Vi vil være i gang med en onboardingspakke som anses som en viktig del av å sikre at nyansatte føler seg velkommen. Dette innebærer gjennomgang av bedriftens verdier, etikk, og kultur.

**Relasjon og kulturbygging** handler om å fremme et positivt og inkluderende arbeidsmiljø der ansatte føler seg verdsatt og respektert. Sosiale komiteer om bord bidrar til å styrke båndene mellom mannskapet og fremme samarbeid og teamånd. Disse komiteene er ansvarlige for å organisere sosiale arrangementer, aktiviteter og tiltak som bidrar til å bygge en sterk og positiv arbeidskultur. Det er også viktig å oppmuntre til åpen kommunikasjon og respekt for mangfold blant mannskapet for å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Derfor vil vi sikre at fellesmøter inneholder punkter for å fremme viktigheten av hvordan vi skal oppføre oss i Østensjø.

Vision: Efficiency at sea. Østensjø Rederi will be a leading, innovative and environmental friendly supplier of high quality maritime services. We will provide satisfactory return on invested capital, and be a preferred employer.

Our values: Active - Open - Courage - Caring





Foto ©Boreal



Postboks 5201 Majorstuen  
0302 Oslo

Telefon: 23 08 85 60  
post@nhosjofart.no