# Norsk utdrag fra omfattende dansk rapport

I 2023 presenterte Center for Maritim Sundhed og Samfund (CMSS) sammen med Syddansk Universitet forskningsrapporten om «Mobning og chikane i den danske handelsflåde». Rapporten ble basert på en spørreundersøkelse blant i underkant av 3500 sjøfarere. I tillegg ble det foretatt dybdeintervjuer med 32 informanter.

* [Les hele den originale danske rapporten](https://sjofartsdir.sharepoint.com/teams/msteams_12ac9f_176257/Delte%20dokumenter/General/Fokusomr%C3%A5det%202024%20-%20Psykososialt%20arbeidsmilj%C3%B8/Dokumenter/Til%20nettsiden/Unders%C3%B8gelse%20af%20chikane%20og%20mobning%20i%20den%20danske%20handelsfl%C3%A5de.pdf)

Sjøfartsdirektoratet ser rapporten som relevant også for den norske flåten, og har derfor oversatt store deler av rapporten. Her følger et utdrag med de viktigste funnene:

Oppsummering:

* Informanter (de intervjuede) og respondenter (spørreskjema) i undersøkelsen fortalte om en utbredt mobbekultur i den danske handelsflåten.
* Mobbingen er tilsynelatende mest rettet mot de unge og nyansatte.
* Det er overveiende senioroffiserer, som krenker yngre sjøfarende.
* Trakassering er rettet mot både menn og kvinner og mot forskjellige nasjonaliteter.
* De sjøfarende ansatt i den danske flåten opplever ulikheter i kontraktene sine på tvers av nasjonaliteter.
* Utsagnene peker på forskjellige utfordringer i flåten i forhold til mangfoldigheten av nasjonaliteter.
* Sjøfarende opplever alvorlige symptomer som konsekvens av enten mobbing eller trakassering.
* Informanter og respondenter savner tydeligere kommunikasjon fra rederiene om nulltoleranse for mobbing og trakassering.
* Sjøfarende etterlyser flere konkrete verktøy som kan brukes om bord. Flere opplever represalier, hevn eller manglende støtte når de prøver å si fra.

## Funn fra den danske rapporten

Det går frem av rapporten at både de som besvarte undersøkelsen og de som ble intervjuet, savnet tydeligere kommunikasjon fra rederiene om nulltoleranse for mobbing og trakassering. I tillegg etterlyser de mer håndgripelige og konkrete redskaper til bruk i det daglige.

Det blir også spilt inn at blandede besetninger, det vil si besetning fra ulike land og kulturer, kan føre til strukturelle forskjeller. Det gjelder både mulighet for forfremmelse og at noen grupper er særlig sårbare, og dermed lar være å rapportere inn mobbing på grunn av usikre ansettelsesforhold. Forskjellige arbeidskontrakter på tvers av nasjonaliteter vekker også noe bekymring. Vestlige besetningsmedlemmer og offiserer kan ha langt kortere seilingsperioder enn for eksempel filippinere. Hvorfor skal det være slik? Denne typen ulikhet i hvordan vi anser de ulike mannskapene, og ulik kulturforståelse, er også med på å skape avstand mellom sjøfolkene. Uvisshet om man får ny kontrakt eller ikke er også med på å skape engstelse, og kan føre til underrapportering av hendelser.

Det informeres videre om at det kan rettes truende og fiendtlig oppførsel mot forskjellige nasjonale kulturer i besetningen. Flere respondenter og/eller informanter sier at *«gamle hvite danske menn skaper en ekstrem fiendtlig atmosfære for ikke-hvite»,* og *«diskriminering om bord eksisterer hele tiden»*.

## Kjønn

Kvinnelige skipsarbeidstakere har gitt uttrykk for at det oftest er senioroffiserer som trakasserer de kvinnelige ansatte. Når det gjaldt uønsket seksuell oppmerksomhet, ble det spesielt rapportert om at tilnærmelser ofte ble kamuflert som «bare på tull». Det gjorde det også vanskeligere å si fra om det.

Hierarki har også vanskeliggjort klageprosessen. Det gjør det ekstra problematisk at det gjerne er de samme folkene som skal bringe en klage videre i henhold til de gjeldende reglene.

Flere har opplevd represalier etter å ha sagt fra, for eksempel manglende støtte i arbeidsmessige situasjoner, eller direkte hevn. Et konkret eksempel fra en av de intervjuede: *«Han snakket ikke mer til meg, han smilte ikke, og han laget ikke til noe gøy mer, og fant alle mulige feil på mitt ansvarsområde, og ingen andre steder».*

Det virker også å være en utbredt strategi blant de intervjuede arbeidstakerne å unngå sosialt samvær, for å redusere risikoen for å oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet.

#Metoo-bevegelsen har til en viss grad komplisert debatten om å ha kvinner om bord på skip. Med bakgrunn i denne debatten mener enkelte respondenter det er vanskelig å vite hva de skal gjøre og hvordan de skal håndtere mangfoldet, og opprettholde likestilling blant besetningen. Noen, spesielt offiserer, er redde for at det kan bli reist sak mot dem, og de velger av den grunn heller å unngå kontakt med kvinnene. Dette kan bidra til nye utfordringer med isolasjon av enkelte kvinner.

## Vitner

Et annet aspekt ved mobbing og trakassering er at det ofte også vil være andre personer til stede som blir vitner til hendelsen, og som synes det er vanskelig å håndtere situasjonen. Det å måtte se på, gjerne uten å være direkte involvert, gjør at man likevel føler seg utsatt, og opplever situasjonen som ubehagelig.

## Behov

I intervjuene ble dårlig lederskap ansett som den mest fremtredende årsaken til mobbing og trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Manglende erfaring, kunnskap og verktøy til å håndtere slike problemer er andre viktige årsaker som trekkes fram.

Det fortelles om mangel på relevant utdannelse i det grunnleggende utdannelsessystemet. Det spilles også inn at det er behov for bedre utdannelse av offiserer innen ledelse og personalledelse, både på STCW-nivå og i form av livslang læring. Opplever en likegyldighet fra besetning eller ledelse, eller mistillit fra rederi, kan det stå i veien for trivsel, og få en til å føle seg isolert.

Flere foreslår at mer nasjonal regulering av det psykiske arbeidsmiljøet kan støtte opp om de enkelte rederienes initiativer. Noen rederier har etablert retningslinjer for anmeldelser. Andre mangler kunnskap om hvor det skal anmeldes eller rapporteres, eller til hvem. Flere påpeker også mangel på mer og bedre informasjon om klagepolitikken i rederiet, og prosessene som besetningen eventuelt skal gå gjennom. Det ønskes større grad av likhet på tvers av flåte og rederier med hensyn til håndtering av mobbing og trakassering.

## Dagens krav

Den 8. januar 2019 trådte MLCs (Maritime Label Convention) endringer fra 2016 i kraft. Disse endringene omhandler beskyttelse av sunnhet og sikkerhet, samt forebygging av ulykker. Det forventes at myndigheter og rederier iverksetter tiltak, for bedre beskyttelse av skipsarbeidstakere mot mobbing og trakassering om bord, i overensstemmelse med retningslinjene utgitt i 2016 av ITF (International Transport Workers’ Federation), og International Chamber of Shipping (ICS).

Rederier ble pålagt å utarbeide retningslinjer og prosedyrer som viser deres vilje til å skape et arbeidsmiljø fritt for mobbing, trakassering og diskriminering. Disse retningslinjene bør også integreres i skipenes Safety Management System, som er påkrevd i henhold til International Safety Management Code.

I mai 2022 ble det vedtatt resolusjoner om mobbing og trakassering av sjøfarere, herunder trakassering basert på kjønn, og seksuelle overgrep. Disse trer i kraft i 2024 (ILO-News, 2022).

## Anbefalinger

Rederiene skal skape større oppmerksomhet om utfordringer og løsninger i forbindelse med trakasseringssaker.

Mobbing og trakassering skal være en obligatorisk del av utdannelsesprogrammet for besetningen om bord på skip.

## Risikofaktorer for mobbing og trakassering

Det gis i rapporten uttrykk for flere risikofaktorer:

De kvalitative resultatene, altså intervjuene, viser at utfordringene baserer seg på fysiske, strukturelle og personlige faktorer.

* Isolasjon
* Tretthet
* Savn og lyst
* Dårlig ledelse
* De «nye», de «unge», og de som er «annerledes»
* Kultur eller personlighet

De kvantitative resultatene, spørreundersøkelsen, viser at de som oftest er utsatt er den yngste aldersgruppen, de under 31 år. Det er også kvinnene, de med kortest seilingstid, junioroffiserene, og oftest de som arbeider på lasteskip.

## Isolasjon

Isolasjon er den faktoren som helt klart flest nevnte som medvirkende til å utløse mobbing og trakassering, både blant de som ble intervjuet og de som svarte på spørreundersøkelsen. Det å være tett på hverandre, både i arbeids- og fritiden, vil stille større krav til den enkeltes sosiale kompetanse. Det kan være vanskeligere å unngå en vrien situasjon når en ikke bare kan holde seg langt unna hverandre.

## Tretthet

Tretthet blir også hyppig nevnt som risikofaktor. Arbeidspress og for lite søvn, noe som kan være en konsekvens av for eksempel dårlig vær eller en rute med mange havneanløp, vil fort kunne bidra til at hver enkelt har lavere toleranse til situasjoner og til hverandre. Det kan også medføre mindre overskudd til sosialt samvær. Skiftende vakter, og eventuelt skiftende tidssoner, kan også bidra til å øke presset. I stedet for «den gode samtalen», er man gjerne raskere, bruker skarpere ord eller heller peker og gir direktiver.

## Savn og lyst

Savn og lyst er en naturlig konsekvens av å være borte hjemmefra over mange uker.. Man kan oppleve savn av nærvær og intimitet. Noen av de intervjuede sa også det kan bli ytterligere forsterkede spenninger om det er kvinner om bord. Det vil si at i tillegg til mobbing og trakassering, så øker også risikoen for uønsket seksuell oppmerksomhet.

## Dårlig ledelse

Dårlig ledelse er åpenbart en risikofaktor, og det blir mer omtalt i et eget avsnitt i rapporten som angår arbeidsmiljø.

# De nye, de unge og de annerledes

Er man ny et sted, og kanskje også en minoritet som følge av legning eller etnisk bakgrunn, kan risikoen øke.

Alle som kan antas å være mindre kompetente er i risikogruppen. Det kan fort bli en eller annen form for mobbing om det er en forskjell i, eller noen tror det er en forskjell i, hva du kan og hva du ikke kan. De eldre og erfarne er gjerne de som mobber mest, og da blir de nye, unge eller uerfarne som blir utsatt.

Det at en er så isolert om bord på et skip øker også risikoen, da det ikke er mulig å unngå angrep. En kan ikke bare dra hjem om en ikke kommer godt overens med noen.

## Kultur eller personlighet

Det var noe tvetydighet i resultatene hvorvidt det var forskjellige nasjonaliteter i seg selv som utgjør en større risiko for mobbing/trakassering. Noen mente dette heller skyldes ulike personligheter og karakterer, mer enn nasjonalitet og kultur. Andre mener kulturforskjeller åpenbart utgjør en risiko. Det ble sagt fra flere at rederier bør sende sine ledere, kapteiner og andre offiserer på kurs om hvordan en behandler besetningsmedlemmer om bord. Spesielt der det jobber personer fra ulike kulturer, og muligheten for diskriminering som følge av nasjonalitet eller rase er til stede.

## Kort oppsummering av risikofaktorer ved arbeidsmiljøet

* Det er spesielt sosiale relasjoner, inkludering, ledelse og arbeidsbyrde som kan ses i nær sammenheng med mobbing og trakassering.
* De sosiale relasjonene kan fungere som en beskyttende faktor når relasjonene blant besetningsmedlemmene er gode. Ved dårligere sosiale relasjoner vil det derimot kunne være motsatt.
* Det er senioroffiserenes ansvar å skape et inkluderende arbeidsmiljø, men det er ikke alle som har tilstrekkelig opplæring og er forberedt til en slik ledelsesoppgave.

## Sosiale relasjoner

De intervjuede fortalte historier som tyder på at det oppstår et særlig sosialt fellesskap blant besetningen til sjøs. Dette fungerer som en støtte under isolasjonen og hjelper når det kommer til å håndtere konflikter. Dette fellesskapet kan imidlertid også medføre sosial kontroll, og noen sa at trusselen om represalier eller utelukkelse kan hindre folk i å ta tydelig avstand fra mobbing og sjikane.

Flere senioroffiserer uttalte også at de gjerne skulle hatt både bedre tid og bedre kunnskap for å få i gang enda flere sosiale aktiviteter om bord, som de selv også kunne delta på.

Noen unge informanter rapporterte om en hard tone som virket helt feil på en moderne arbeidsplass. Noen eldre fortalte derimot om unge mennesker som er særlig følsomme og tar ting for personlig. Blant de som har svart er det mange som skriver at de har et godt samarbeid om bord, men at det kan oppstå noen «kulturkrasj». Dette kan også ha sammenheng med organisatoriske endringer som ønskes gjennomført. Det ble kommentert at arbeidsmiljøet kan ryke når folk fra andre «management»-selskaper blir ansatt, og skal bruke sine egne prinsipper og rutiner.

Videre kan det også dreie seg om å integrere nyansatte. Det var en som sa at nyansatte må forstå at kulturen ikke er den samme som i rederiet de kommer fra. (Min egen kommentar; dette vil da gå begge veier, da både den nye og de eksisterende må tilpasse og finne frem til hvordan de best kan virke godt sammen)

## Inkludering

Det ble sagt at dansk sjøfart har rykte på seg for å være både konservativt og mannsdominert. Det kan også føre til utfordringer med å finne passende beskyttelsesutstyr for kvinnelige ansatte, med tanke på størrelser og lignende. I tillegg kan det mangle hygieneprodukter for kvinner. Det ble også påpekt at det var behov for nytenkning med tanke på å inkludere minoritetssjøfolk, det vil si for eksempel nyansatte, kvinner og andre nasjonaliteter.

Når det gjelder andre nasjonaliteter blir det sagt i undersøkelsen at flere senioroffiserer gjerne er frustrert over globaliseringen av arbeidskraften, og at de kan bære nag til at kolleger med annen nasjonalitet kan komme inn og «ta» deres jobber. Denne frustrasjonen kan i noen tilfeller gå ut over de med annen nasjonalitet.

## Ledelse

Det ble påpekt at inkludering virkelig er en lederoppgave, og at senioroffiserene er de som skal gå foran og virkelig skape den nødvendige kulturendringen for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø på alle arbeidsplasser i flåten.

Flere informanter har i undersøkelsen fortalt om opplevelser med senioroffiserer som ikke er kvalifisert til sine oppgaver, eller har en gammeldags lederstil. Naturligvis er det også mange eksempler på ledere som er dyktige til å forstå kulturelle forskjeller, og tilpasse kommunikasjonen til individuelle behov.

I forlengelsen av dette er det også flere senioroffiserer som etterspør en lederutdannelse for å kunne håndtere sin rolle bedre, fordi den hierarkiske strukturen i denne organisasjonen legger et ekstra press på senioroffiserene som rollemodeller.

## Arbeidsbyrde

Generelt er det mange som fremhever at arbeidsbyrden er for stor både for underordnede og offiserer. Et høyt arbeidspress medvirker til et presset arbeidsmiljø, noe som kan føre til manglende overskudd til å utvikle ledelsesoppgaven, eller å håndtere begynnende konflikter.

Det ble også nevnt at det kan være en strukturell urettferdighet i vilkårene den enkelte er ansatt på. En har de som for eksempel står i mye lenger kontrakter enn andre, og en kan kanskje ikke forvente at disse kan opprettholde samme tempo hele tiden. Og offiserene forventer tilsvarende full innsats likevel, noe som kan lede til en opplevelse av trakassering og sjikane.

# Tiltak som gjøres

Oppsummering

* Respondenter og informanter mener at det er varierende innsatser og initiativer mot mobbing og trakassering hos danske rederier.
* En del sjøfolk er glade for nye tiltak i deres rederi, og er optimistiske til den økte oppmerksomheten tiltakene skaper. Andre er derimot mer avventende.
* Det etterspørres mer nasjonal regulering som gjelder det psykiske arbeidsmiljøet som kan støtte opp under de enkelte rederiene sine initiativer.
* Flere informanter og respondenter kommenterer at det i noen rederier faktisk er igangsatt kampanjer, tiltak, prosedyrer og initiativ.
* Online-kurs med «multiple choice»-svar anses ifølge sjøfolkene ikke som en hensiktsmessig læringsmetode som kan forandre verdier knyttet til mobbing og trakassering.
* Det er lagt merke til at en endring er i gang hos noen rederier, men at forandring synes å ta en del tid.

Det blir påpekt at noen større rederier har retningslinjer, prosedyrer og initiativer, og det er gjennomført kampanjer som både skjerper oppmerksomheten og oppfattes som en øyeåpner. En kommentar var «vi har kjørt en psykologisk sikkerhetskampanje i rederiet som åpnet øynene våre for ting vi ikke så før».

Det ble også nevnt at når rederiet gjorde tiltak og krevde mer respekt for kvinner, medvirket dette til bedre stemning om bord, fordi listen for hva som aksepteres ble senket.

Verktøy og kunnskap om tematikken ble også etterlyst for bedre å kunne håndtere situasjoner om bord. Det ble trukket frem opplæring som gjerne inneholdt caser og mulighet for å diskutere eksempler, for å øke bevisstheten om emnet.

## Forebyggende tiltak

Noe av det viktigste som informantene mente måtte gjøres, var å øke fokuset på mobbing og trakassering. De vil at rederiene tydelig skal erklære nulltoleranse for mobbing og trakassering, at dette er fullstendig uakseptabelt, og følge opp med handling.

Det ble også nevnt at rederier har startet kampanjer. De har forskjellige sosiale arrangementer, kurs om psykologisk sikkerhet, og de tilbyr gratis internett. Det er også arbeidet for å skape en bedre atmosfære blant besetningen, og på den måten få en flatere struktur om bord. Alt dette for å forbedre arbeidsmiljøet. Det å legge om arbeidsprosesser for å minske stress blant besetningen vil også kunne begrense mulighetene for mobbing og trakassering.

# Sakshåndtering

Oppsummering:

* Tvil, manglende mot, frykt, og senioroffiserer som «dekker» hverandre oppgis som begrunnelse for at en ikke alltid rapporterer mobbing og trakassering.
* Noen rederier har etablert retningslinjer for anmeldelser. Andre steder mangler kunnskap om hvor, eller til hvem, mobbing og trakassering skal rapporteres.
* Det oppleves stor mangel på mer og bedre informasjon om sjøfolkenes klageretningslinjer og prosesser for klager.
* Respondenter og informanter melder om stor forskjell på rederienes håndtering av anmeldelser om mobbing, trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.
* Informanter ønsker mer likhet på tvers av flåten når det gjelder håndtering av mobbing og trakassering.
* E-læring virker ikke å kunne fremme tilstrekkelig læring i forhold til endring av verdier.

Flere sjøfolk gir uttrykk for at saker om mobbing og trakassering ikke blir rapportert på grunn av forskjellige flaskehalser. Dette kan skyldes at kapteinen eller senioroffiseren selv er en del av problemet, enten ved at de selv mobber, eller at de mangler verktøyer eller har tilstrekkelig utdannelse til å håndtere problemet.

Det oppleves også at rederienes prosedyrer for håndtering av anmeldte saker er varierende. I de fleste rederier forventes det at tilfeller av mobbing og trakassering rapporteres til kapteinen. Mange forholder seg imidlertid avventende til å gå til kapteinen, da de er redde for ikke å bli trodd, eller fordi anklagen deres er vanskelig å bevise.

Frykt for represalier fra rederiet, andre besetningsmedlemmer eller offiserer ble også nevnt av flere som selv har blitt mobbet som årsaker til ikke å rapportere det.

## Rapporteringsmuligheter

Det skal være en utpekt person i rederiet (designated person). Noen rederier gjør mye for at besetningen kjenner sin utpekte person. Om en har et ansikt og kjenner vedkommende vil det være mye enklere å ta kontakt om uhellet er ute. Noen rederier hadde også etablert en «hotline» til klager om mobbing og trakassering, noe som ble betraktet som positivt blant de som hadde erfart dette. Da ble det gjort noe med problemet i praksis.

Det er også flere som beskriver hendelser der rederiet har fulgt opp, for eksempel med å sende en representant om bord. Det er også de som har sendt en e-post der de skriver at saken er tatt tak i, og eventuelt resultat/oppfølging. Det kommer frem at det er svært viktig at det blir gitt tilbakemelding eller vist til konkrete handlinger, ellers vil tilliten til klagesystemet fort forsvinne. Det er altså avgjørende å ha gode klage- og klagebehandlingsrutiner.

## Rederiene

Selv om det rapporteres at flere rederier har tatt grep, erkjennes det av respondentene at det ikke er enkelt å foreta en nødvendig kulturendring, og at det vil ta tid. Det er rederienes ansvar å ansette senioroffiserer med den nødvendige lederkompetansen. Det forventes egentlig at rederiene gjør en nøye vurdering før de forfremmes, og eventuelt statuerer eksempler ved ikke å forfremme de som ikke virker egnede, med tanke på psykososialt arbeidsmiljø.

I forlengelsen av det vises det også til det som er nevnt flere steder i rapporten, at mange sjøfolk, spesielt senioroffiserer, etterspør mer utdannelse i ledelse og krisehåndtering.

Det er også flere som opplever å bli behandlet som «annenrangs», i forhond til de som arbeider på land. Det er viktig at de sjøfarende blir behandlet med samme respekt som de på land, og at det tydelig vises.

## Sjøfartsstyrelsen (Sjøfartsdirektoratet i Danmark)

SFS er ansvarlige for å sørge for at arbeidsmiljøet på skip som seiler med deres flagg er i orden. Flere svar i undersøkelsen viser et ønske og en forventning om at de nasjonale reguleringene av det psykiske arbeidsmiljøet gjerne kan være enda mer omfattende enn kravene i MLC. Det ble i samme anledning nevnt at det kunne ønskes ytterligere krav til utdannelse og prosedyrer for håndtering av mobbing og trakassering.

## Maritime utdannelsesinstitusjoner

Det ble i svarene fra undersøkelsen påpekt at de maritime utdannelsesinstitusjonene burde forberede de kommende offiserene, kadettene og uerfarne sjøfolk på det spesielle arbeidsmiljøet om bord på skip.

Det er også et ønske om å oppgradere både grunnutdanningen og etterutdanningskurs for offiserer innen områder som ledelse, kommunikasjon, «onboarding», mobbing, trakassering og mangfoldsledelse.