

Møtereferat

Maritimt Samarbeidsforum

Møte nr. 2/2023

Dato: 24.05.2023
Tid: 10:00 - 14:10
Sted: Sjøfartsdirektoratet, Smedasundet 50 A, Haugesund / Teams

Medlemsorganisasjoner:	Fast representant	Møtt	Vara	Møtt
Det Norske Maskinistforbund (DNMF)	Odd Rune Malterud	X	Hege-Merethe Bengtsson	
DSB – Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap	Bjørn Myrseth			
Fagskolene	Trine Otterlei	Teams	Astrid Sæbulonsen	
Fiskebåt	Geir Ove Vikshåland	Teams	Tore Are Vaskinn	
Fosfor - Fiskeri og sikkerhetsfaglig forum	Roger Nybakk		Paul Almar Andersen	
Hurtigbåtforbundet	Bjarne Rygg	X	Rune Midtkandal Lars André Rødne (vara 2)	
Industri Energi	Endre Hopen			
Kystrederiene	Andrine Kleiven	X	Karsten Sprenger	
Maritime videregående skoler	Jon Wiggo Solberg		Tore Fykse	
Maritimt Utdanningsforum	Inger Johanne Lurås	X	Torun Lied Giske	
NHO Sjøfart	Evelyn Blom-Dahl		Webjørn Sandor Knudsen	10-10:35
Norges Fiskarlag	Joakim Martinsen	Teams	Britt Sæle Instebø	
Norges Kystfiskarlag	Alice Roseth Helleberg	X	Tom Vegar Kiil	
Norges Rederiforbund	Hege Ajer Petterson	Teams	Jahn Viggo Rønningen	
Norsk Forening for Maritimt medisin	Jan Knudtzon Sommerfelt-Pettersen		Hege Sofie Imsen Agnar Tveten (vara 2)	Teams
Norsk senter for maritim og dykkemedisin	Jon Magnus Haga	Teams	Alf Magne Horneland	
Norsk Sjømannsforbund (NSF)	Gunnar Amland		Line Heimstad Ove Kaland (2. vara)	X
Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF)	Hans Sande		Morten Kveim	X
Norske Sikkerhetssentres Forening	Eirik Solheim Haugen			
Private Sikkerhetssentres Forening	Jan Egil Brevik		Jan Morten Solstrand	
SAFE – Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren	Jan E. Nilsen	Teams	Ørjan Haugmoen Grandal	
Sjøforsvaret	Andreas Furrebøe Levsen	X	Roger Njord Svinø	
Sjømat Norge	Hilde Flåten	Teams	Krister Hoaas	
Telenor Kystradio	<i>Skal reoppnevnes</i>		Sara Gran	
Universiteter/høyskoler	Johanne Marie Trovåg	X	Bjørn-Morten Batalden	
Til stede Sjøfartsdirektoratet:	Avdeling			Sak:
Håvard Gåseidnes	Avdelingsdirektør Fartøy og sjøfolk – Møteleder			
Anders Amundstad-Balle	Seksjon for risikostyring og analyse			3, 4, 9
Jan Reinert Vestvik	Underavdeling Passasjer			5.2
Odd Konrad Dale	Underavdeling Sjøfolk			5.3
Alf Tore Sørheim	Avdelingsdirektør Operativt tilsyn			7
Jack Arild Andersen	Underavdeling Sjøfolk			8
Ingeborg Knapstad	Underavdeling Sjøfolk			10
Til stede andre:	Virksomhet			Sak:
Kristine Lesund	Arbeidstilsynet			6
Kopi:	Avdeling			
Knut Arild Hareide	Sjøfartsdirektør			3
Linda Bruås	Avdelingsdirektør regelverk og internasjonalt arbeid			
Birthe Lill Eskevik	Underavdeling Lasteskip			
Maria Lindroth	Underavdeling Sjøfolk			
Sverre Flatebø	Seksjon for risikostyring og analyse			

Referent: Trine Carin Tynes, UA Sjøfolk
Vedlegg: 1. Møteagenda
2. Sak 3 Presentasjon resultater spørreundersøkelse om maritim sikkerhet
3. Sak 6 Presentasjon Arbeidsmiljøhjelpen



Saksliste

1.	Møtet åpnes.....	2
2.	Referat fra forrige møte 15.02.2023.....	2
3.	Resultater fra spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet 2023.....	2
4.	Representasjon av Kystverket i Maritimt Samarbeidsforum.....	7
5.	Status aktivitet i arbeidsgruppene.....	7
6.	Presentasjon av Arbeidsmiljøhjelpen for Sjøfart.....	8
7.	Riksrevisjonens gjennomgang av Sjøfartsdirektoratets arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår.....	11
8.	Dokumentasjon av hviletid for fiskere.....	15
9.	Nullvisjonen.....	17
10.	Orientering om status oppfølgingssaker.....	20
11.	Forespørsel om innspill til Sjøsikkerhetskonferansen.....	21
12.	Eventuelt.....	21

Agenda

1. Møtet åpnes

Møteleder Håvard Gåseidnes ønsket velkommen og foretok navneopprop.
Det var ingen kommentarer til innkallingen og agenda.

2. Referat fra forrige møte 15.02.2023

Det var ingen kommentarer til referatet fra møte 15.02.2023.

3. Resultater fra spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet 2023

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet. Anders Amundstad Balle orienterte.

Undersøkelsen som kjøres annethvert år ble gjennomført for tredje gang i 2023. De fleste spørsmålene går igjen og begynner å gi et godt bilde av tilstanden og utviklingen i norsk sjøfart. Spørreundersøkelsen er en kartlegging av sjøansattes oppfatning av sikkerhetstilstanden i sin arbeidssituasjon.

Formålet med kartleggingen:

- Gir et stort datagrunnlag for å innrette tilsynsarbeidet
- Kan fange opp problemstillinger innen ulike temaområder
- De ansatte får anledning til å si sin mening til en myndighetsaktør
- Bidrar til å sette sikkerhet på dagsorden i næringen
- Et viktig bidrag for å utvikle sikkerhetstiltak, både for direktoratet og de som får tilgang til dataene. Alle rederiene kan få tilgang til enkeltresultater fra sine ansatte, gitt at de er over et visst antall. En god del akademiske forskningsmiljøer ber også om tilgang til resultatene.

Stort grunnlag gjør funnene interessant for flere. Undersøkelsen sendes ut til om lag 40.000 mottakere.
Besvarelser: 2019: 10471 / 2021: 6999 / 2023: 8391.

Det ble rettet en stor takk til organisasjonene i forumet for bidrag til den høye svarprosenten.

Utvalgte overordnede verdier sier noe om tilstanden i sjøfart i dag (5 er høyeste score = helt enig i påstanden):

Sikker arbeidspraksis: 4,42/5

Tilhørighet til yrket: 4,46/5

Arbeidsvilkår: 3,77/5

På overordnet nivå oppfattes norsk sjøfart som trygt og sikkert, men har forbedring når det gjelder arbeidsvilkår.

Temaer i undersøkelsen:

- Arbeidsvilkår: gjennomsnitt 3,77
20% svarer at de ikke får tilstrekkelig søvn og hvile.
21% svarer at de er så utmattet at det kan gå ut over hvlilen.
- Bemanning: gjennomsnitt 3,66
Ca 25% er helt eller delvis uenig i at bemanningen er tilstrekkelig for å ivareta sikkerheten
- Kommunikasjonsutfordringer (gjennomsnitt 3,89)
Påfallende negativt funn (2,77) for spørsmål knyttet til at ikke alle snakker samme språk (lasteskip skiller seg spesielt ut). Negativ utvikling fra 2021 (2,96).
Utfordring også på fiskefartøy. Ref. Havarikommisjonens sikkerhetsmelding om å påse nødvendige engelskkunnskaper etter dødsulykke på fiskefartøy tidligere i år.
- Målkonflikter og arbeidspress (gjennomsnitt 3,50)
Handler om krav til effektivitet, uforenlige krav på arbeidsoppgaver og beredskapsoppgaver («være flere steder på samme tid») og hvorvidt man føler seg presset til å fortsette arbeidsoperasjoner selv om sikkerheten er truet.
- Rederiledelse (gjennomsnitt 3,65)
Handler bl.a. om en får gode velferdstiltak (dårligst score på denne påstanden 2,99), om forbedringspunkter blir tatt på alvor, om det kommersielle presset – «så lenge arbeidet blir gjort bryr ikke rederiet seg om hvordan arbeidet gjøres». For velferdstiltak skiller lasteskip seg mest negativt ut. For øvrig positiv utvikling siden forrige undersøkelse.
 - o Spørsmål:
 - Det norske maskinistforbund: Har rederienes anledning til dypdykk i resultatene bidratt til den positive utviklingen når det gjelder rederiledelse?
 - Sjøfartsdirektoratet: Satte fokus på velferdstiltak og internett om bord etter forrige undersøkelse, men endringen kan også tilskrives at det var vanskeligere å tilby velferdstiltak i 2021 grunnet corona-pandemien.
- Sikker arbeidspraksis (gjennomsnitt 4,42)
Positive funn. Handler om en har utstyr lett tilgjengelig for å arbeide sikkert, om en gjennomgår farlige arbeidsoperasjoner på forhånd, om kollegene stopper farlige arbeidsmåter og gir beskjed hvis en ser farlige situasjoner.
På rapportering av hendelser viser samtidig faktiske tall blant de 8000 bevarelsene at det er ganske mange som ikke rapporterer alle uønskede hendelser.
- Sikkerhetsprosedyrer (gjennomsnitt 4,47)
Nytt tema i 2023: spørsmål om sikkerhetsprosedyrene er dekkende for å ivareta sikkerheten ved utføring av sine arbeidsoppgaver og om de er enkelt tilgjengelig. Svarene viser at det har de i stor grad.
- Tilhørighet til yrket (gjennomsnitt 4,46)
Påstander om at sjømannsyrket ikke bare er en jobb, men en livsstil. En del av identiteten, de fleste oppgir stolthet over yrket.
- Øvelser og beredskap (gjennomsnitt 3,94)
Også nytt tema i 2023. Spørres om øvelsene om bord er realistiske og godt planlagt, om de blir gjennomført som planlagt, og om de føler seg trygge på at de kan håndtere en nødsituasjon hvis den skulle oppstå. Resultatet tilsier at realisme i øvelsene og planlegging gjerne bør forbedres.

- Åpen kommunikasjon (gjennomsnitt 4,32)
Temaet går ikke direkte på sikkerhet, men går på om man kan stille spørsmål om beslutninger tatt av personer med høyere rang, om samarbeidet er godt, om man kan være åpen hvis man ser noe som kan påvirke sikkerheten. Relativt godt resultat, men de faktiske tall tilsier at 800-900 opplever at de ikke kan stille spørsmål når det er noe som virker feil.
- Fremtidstro automatisering (gjennomsnitt 2,19)
Nytt tema (en doktorgradskandidat som har stilt spørsmålene). Påstandene utgjør det mest negative funnet, sjøfolk er skeptiske til at økt automatisering og autonomi vil bidra til sikrere sjøfart. I den grad det er målet med automatisering, har man et godt stykke igjen når det gjelder overbevisning.
- Tillit til automatisering (gjennomsnitt 4,09)
Respondentene er mer positive til de automatiske systemene om bord, opplever at de er pålitelige, fungerer som de skal og reagerer forutsigbart.
Sjøfolk er skeptiske til automatiserte skip, men synes automatisering av arbeidsoppgaver og prosesser om bord fungerer godt. Vi vil formodentlig se en mer positiv utvikling i det forrige temaet når en blir mer kjent med innholdet.
- Tillit til digitalisering (gjennomsnitt 3,96)
Samme formuleringer som automatisering – om de digitale systemene fungerer forutsigbart, fungerer som de skal og er pålitelige. Det opplever respondentene i hovedsak at de er. At antall respondenter er lavere her skyldes at spørsmålet kun er stilt til ansatte bro og maskin, ikke dekksmannskap.

Resultater enkelte tema sammenlignet med 2021 og 2019.

Undersøkelsen har også med en del spørsmål som går direkte på hendelser. Har sett en negativ utvikling i ulykkestallene. Det er flere i 2023 som sier de har vært involvert i en eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke. På spørsmål om noen har vært involvert i eller flere ulykker som utviklet seg til en alvorlig ulykke, er tallet for 2023 høyere enn for 2021, men lavere enn for 2019.

Over 90% svarer at de utfører risikovurdering i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner, men litt færre sammenlignet med 2021 og 2019. Det er færre som svarer at de jobber over 14 timer per døgn ukentlig/oftere enn det var i 2021. Dette er en forbedring, men 17,9 % er fortsatt et ganske høyt tall.

Spørsmål/kommentarer:

Norsk Kystfiskarlag: Når det gjelder fiskere vil antall arbeidstimer utover året være mye lavere enn når de står midt oppe i høysesong, som eksempelvis skreifisket.

Direktoratet: Kravet til hvile gjelder uansett. Undersøkelsen kan sortere ut om det gjøres månedlig eller årlig. Tallet 17,9% her gjelder de som jobber utover maks-kravet ukentlig eller oftere. Kan ta ut tall for fiskefartøy.

NSOF: Kan det sorteres mellom de som jobber utover etter dispensasjonsmuligheten for ferger i fartsområde 1 og 2 og de som egentlig bryter regelverket.

Sdir: Kan bryte ned tallene på fartøysgrupper og størrelser, men det er ikke spurt om fartsområde.

Regelverket tillater å jobbe utover 14 timer, enten gjennom dispensasjon eller type nødssituasjoner, men tror ikke det er tillatt i 17,9% av tilfellene. Bunnen er ikke null, men et sted mellom 0-10% kan godt tenkes.

Hurtigbåtforbundet: Hvordan står dette i forhold til registrerte hendelser.

Sdir: Både ulykker og spesielt nestenulykker har hatt en ganske bratt utvikling de samme årene. Vanskelig å si om dette er hele forklaringen. Kommer tilbake til Riksrevisjonens rapport, og deres hypotese om hvorfor ulykkene øker. Økt rapporteringskultur kan være del av forklaringen på økt rapportering av nestenulykker.

Fem enkeltpåstander viser en signifikant positiv utvikling fra 2021, eksempelvis god nok hastighet på internett for bruk i fritiden og om rederiet tilbyr gode velferdstiltak.

Dessverre er det en større rekke funn med negativ utvikling (25 enkeltpåstander). Sdir håper rederiene tar dette på alvor og at de i sitt daglige sikkerhetsarbeid bruker de røde trendpilene til å identifisere områder der det kan være problemer.

Riksrevisjonen har i sin rapport påpekt at for lite hvile, utilstrekkelig bemanning og arbeidspress hos sjøfolk påvirker sikkerheten negativt. Riksrevisjonen har bl.a. hentet funn fra spørreundersøkelsen i 2021. En sammenligning fra 2021 viser at andel som anser skift/vaktordningene som belastende har økt fra 33 til 34,6% i 2023. Men når det gjelder andel som føler seg presset til å fortsette arbeidet selv om sikkerheten er truet, har det vært en kraftig reduksjon fra 31 til 18%.

- Mobbing og trakassering

Nytt tema i 2023. Det spørres om en har blitt utsatt for en av følgende hendelser de siste 12 måneder: utestengelse, personrettet kritikk, gjentatte påminnelser om tidligere feil, vedvarende kritikk av arbeidsinnsats, upassende morsomheter på din bekostning, baksnakking eller ryktespredning. Nesten 27% svarer at de har opplevd en eller flere former for mobbing/trakassering. Mellom fartøytypene varierer resultatene fra 19% til 32%. Forekomsten er størst av opplevd baksnakking og ryktespredning (14,5%) og personrettet kritikk (12%).

Mobbing og seksuell trakassering: 2,42 % av alle sjøansatte har opplevd seksuell trakassering/uønsket seksuell oppmerksomhet de siste 12 måneder. Ser man på de neste 400 kvinnene som har svart på undersøkelsen, er tallet 15,25 % (61 personer). Det vil si at hver 6. kvinnelige skipsarbeidstaker har opplevd seksuell trakassering. Sammenlignet med alle yrker, er totaltallet likt for sjøen og på land, men brutt ned på kjønn, er andelen høyere for kvinner til sjøs enn for alle yrker.

Hva betyr mobbing for sikkerheten blant sjøfolk i Norge?

Undersøkelsen viser at de som ikke har opplevd mobbing har bedre resultater på sikkerhetsmessige spørsmål enn de som har opplevd mobbing. Så en kan absolutt si at mobbing har en effekt på sikkerheten om bord. Spørsmålene er knyttet til selvopplevd mobbing, ikke observasjon av andre.

Dette er et tydelig funn som alle må ta til etterretning og sette inn tiltak for å forbedre kulturen om bord.

Spørsmål/kommentarer:

DNMF: IMO bestemte i februar at det skal lages modellkurs i emnet som skal pålegges alle sjøfolk i sikkerhetskurset fordi mobbing anses som et sikkerhetsproblem. USA stod i spissen. Regner med at opplysningene fra undersøkelsen spilles inn i det videre arbeidet i IMO. Viktig å få satt mobbing og trakassering på agendaen som et sikkerhetsproblem for å få gjennomslag i komiteen.

Norges Kystfiskarlag: Sjømannsforbundet har gjort en egen undersøkelse om mobbing/trakassering og seksuell trakassering, som inkluderte spørsmål om noen var truet med eller utsatt for fysisk vold. Resultatet viste skremmende høy prosent også her.

Sdir: Spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet har ikke spurt direkte om fysiske trusler, men kan eventuelt videreutvikle i fremtidige undersøkelser. Sjømannsforbundets resultater er representative, og Sdir ville nok fått samme resultater hvis samme spørsmål var stilt.

NSF: Rapporten fra medlemsundersøkelsen skal løftes inn i IMO fra ITF.

Resultater på fartøygruppenivå:

- Passasjerskip: 29,08 har opplevd mobbing/trakassering siste 12 måneder. Store passasjerskip har høyest forekomst med 31,98%. Forpleiningsansatte er spesielt utsatt.

- Lasteskip: 26,7 %. Lasteskip med oversjøisk fart har høyest forekomst med 29,46 %.
- Fiskefartøy: 26,2 %. Fiskefartøy over 15 meter under 500 BT har høyest forekomst 27,59%, men ganske jevnt med fartøy over 15 meter over 500 BT (27,11 %).

Resultater på departement viser et stort spenn:

- Forpleining/catering 34,48%
- Dekk: 30,37 %
- Maskin: 24,21 %
- Bro: 23,36%

Hva kommer videre:

Sdir jobber fortløpende med undersøkelsen, og inviterer partene til å stille spørsmål om problemstillinger vi kan finne ut av gjennom undersøkelsen. Det foreligger samlet 20.000 besvarelser fra de tre undersøkelsene, som internasjonalt er interessante data å jobbe med. Det finnes neppe et større representativt utvalg av sjøfolk i tilsvarende undersøkelser i verden.

Sdir vil utvikle et «dashbord» som legges ut på nettsiden, der man selv kan sortere resultater for de ulike påstandene etter departement, fartøystype, stillingstitler osv.

DNMF: Det har kommet en påstand om at det er offiserer som utsetter mannskap for trakassering. Kommer det frem noe sted om trakasseringen skjer på tvers eller innenfor hvert departement? Av hensyn til utvikling av modellkurs er det interessant å vite hvor problemet ligger. Det er en kjent sak at forpleiningspersonell er en utsatt gruppe. Mange av disse er ikke underlagt internasjonalt regelverk. Mye personell kommer fra «labour supply» land og som ikke våger å gi beskjed pga. kultur. Det bør granskes nærmere hvem som utfører mobbingen/trakasseringen.

Sdir: Det som er mulig ut fra dataene er å sortere på type stilling og se på den interne fordelingen mellom lederstilling og andre stillinger innen forpleining/catering. Det spørres om opplevd trakassering, ikke hvem man har opplevd det fra. Kilden til trakassering fremgår ikke av dataene. Det handler om kultur i flere akser: profesjonskultur, fagkultur; hvordan snakker man som maskinister, matroser og styrmenn med hverandre. Det handler også om bedriftskultur og næringskultur. Det er trolig flere akser; Trakassering i situasjoner hvor det er maktubalanse, der måten en overordnet forholder seg til en underordnet kan oppleves som noe annet enn mellom likeverdige kolleger. Problemet løses ikke alene med et IMO-modellkurs. Det må jobbes langs flere spor og på flere nivå, både en utfordring for tilsynsmyndigheter, for fagforeningene, rederier og skoler, hvordan snakker man om dette i utdanningen.

DNMF: Modellkurs er en begynnelse og en erkjennelse av at noe må gjøres. Manglende tilhørighet til regelverk spesielt for catering sin del har vært tatt opp i forbindelse med MLC-tilsyn der ansatte har rett til å varsle om forhold til havneinspektørene. Har bedt om et samarbeid for å få dette til å fungere og løfte opp på nødvendig nivå, som er myndighetsnivå.

Norges Kysfiskarlag: Undersøkelsen til NSF gir et godt bilde på maktforskjellene. Av 22% som har varslet at de selv har blitt utsatt for trakassering, har 31% opplevd negative konsekvenser av varslingen. Av de 22% som har varslet på vegne av andre, har 20% opplevd negative konsekvens av å være den som varsler. Det varsles høyere opp i rederiet. Fiskere ønsker å kunne varsle til en myndighetsinstans over rederiet, en nøytral tredjepart som gir trygghet for at det ikke gir negativ konsekvens for trygghet og jobb.

Sdir: Temaet varsling blir tatt opp i forbindelse med Riksrevisjonens rapport i sak 7.

Universitet/høgskoler: Finnes statistikk over antall rederier/segment som etterspør materialer fra undersøkelsen? Er det forskjeller på segment og størrelsen på selskapene? Antar det er enklere for større rederi å jobbe systematisk og følge opp versus små rederi.

Sdir: Det er 21 forespørslers om rederrapporter. Terskelen for å få tall på selskapsnivå er minst 10 besvarelser, for at respondenter i rederiet ikke skal være for gjenkjennelig.

Presentasjonen over er på overordnet nivå. Resultater på fartøynivå kan bestilles fra Sdir. Sdir tilbyr også å lage skreddersydde foredrag for spesifikke segment eller interesseorganisasjoner, eller kan bidra om det er enkeltspørsmål det er ønskelig å koble data til. Datagrunnlaget er stort, og etter tre undersøkelser begynner det å skissere seg trender. Send melding til aaba@sdir.no

Sjøfartsdirektøren: Det er alvorlige tall. Sdir vil gå gjennom egen innsats og utfordre alle rederier og parter. Ingen enkeltaktør kan løse dette alene, men vi må jobbe med utfordringen i fellesskap. Det handler om sikkerheten. Er det godt samarbeid om bord er det tryggere å være på skipene, og uansett skal arbeidsmiljøet være godt. Sdir gjør godt tilsynsarbeid og er god på tekniske føringer. Det psykososiale er mye mer vanskelig. Vi må se på gjennomføringen av tilsynsarbeidet her. Mye av kulturen kommer fra toppnivå, vi ser store forskjeller fra rederi til rederi når det gjelder fokus på sikkerheten. Nevnte tiltak som varsling er viktig, og sikkerhetskursene er viktige fordi de når alle. Innsats nytter: høsten 2021 ble det satt fokus på fiskeri, som nå kommer relativt sett godt ut i undersøkelsen.

4. Representasjon av Kystverket i Maritimt Samarbeidsforum

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Sdir: Utgangspunktet for saken er Nullvisjonen, og et tydelig oppdrag om å samarbeide med Kystverket som den andre hovedetaten. Det vil være tette koblinger i det videre arbeidet med Nullvisjonen og Maritim Samarbeidsforum. Derfor naturlig at Kystverket er representert i forumet.

Vedtak:

Forslaget vedtatt. Kystverket bes oppnevne representant til neste møte.

5. Status aktivitet i arbeidsgruppene

5.1 Arbeidsgruppe 1 - Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

Arbeidsgruppen har hatt møter med Arbeidstilsynet knyttet til Arbeidsmiljøportalen. Denne presenteres i sak 6.

5.2 Arbeidsgruppe 2 - Bemanning

Orientering ved Jan Reinert Vestvik, leder bemanningsprosjektet

Gruppen har hatt mye aktivitet med månedlige heldagsmøter. Arbeidet har begynte å lande noen av anbefalingene, og sett nærmere på detaljene, for eksempel hva som ligger i bemanningskrav i regelverket. Sett på arbeidsoppgavene som følger med nødsituasjoner og konkretisert. Når man kommer ned i detaljene er det ulike synspunkt og det er litt igjen å bearbeide av innspill.

Safetec har laget en rapport som er tilnærmet klar. Hovedfunnene som er presentert i arbeidsgruppen blir presentert nærmere i neste plenums møte. Safetec har gjort mange intervjuer med sjøfolk og rederiansatte, og sammenholdt subjektive funn fra intervjuene og sammenholdt med undersøkelsen om maritim sikkerhet, og gitt en del anbefalinger. Det begynner å materialisere seg en rapport, og forslagene må vurdere opp mot økonomisk og samfunnsøkonomisk nytte. Det blir mest sannsynligvis et forskriftsarbeid deretter.

Diskusjon/Ordskifte

DNMF: Det er gjort et formidabelt arbeid og takker for innsatsen.

5.3 Arbeidsgruppe 3 – Utdanning og kvalifikasjoner

Orientering ved Odd Konrad Dale

Arbeidsgruppen hadde møte 27.4. Tidligere saker fra rådet ble gjennomgått. Nærmest forestående er revisjon av emneplaner. Sdir skal lage en liste over emneplanene som ligger på Sdirs nettside og lage en prioritering. Sikkerhetsopplæring har høy prioritet. Emneplanen for D6-utdanningen skal gjennomgås. Hydrogen-rundskriv ligger til gjennomgang i seksjon for ny teknologi og skal ut om kort tid. Anerkjennelse av tjeneste likeverdig med fartstid ble også diskutert (blir orienteres om i sak 10).

Diskusjon/Ordskifte

DNMF: Arbeidsgruppen diskuterte også om saker tatt opp tidligere kan resultere i rundskriv/veiledninger, og se på formidling ut til bransjen. Fått en god del veiledende rundskriv fra Sdir, bl.a. opplæring i ny teknologi, nye energiformer etc, men som dessverre ikke blir praktisert i rederiene. Det bør fremgå av rundskrivene at disse er tillegg til eksisterende regelverk og at tilsynsmyndigheten kan sjekke at de følges. Det haster med tanke på at det er iverksatt skip med hydrogen som energikilde. Det stilles spørsmålstegn ved hvem som har godkjent bemanning på denne type skip når det i følgebrev til bemanningssertifikatet ikke kreves mer kompetanse enn på tradisjonelle fartøy, og at står at bemanningen er fastsatt med grunnlag i tilsvarende fartøystyper!

5.4 Arbeidsgruppe 4 - Risikovurdering

Orientering ved Anders Amundstad Balle

Arbeidsgruppa møttes tidlig i mai i etterkant av oppdragsbrevet om Nullvisjonen. Oppdragsbrevet sier at tiltakene skal være innrettet mot det som gir størst effekt, basert på overordnet risikovurdering. Den årlige risikovurdering i april/mai flyttes til høstparten slik at den kan ramme nullvisjonen og de behovene handlingsplanen har. Dette for å unngå dobbeltarbeid, og mulighet for å ta inn flere aktører som kan si noe om det totale bildet, f.eks. Kystverket, fiskeridirektoratet og Arbeidstilsynet.

Risikovurderingen blir dermed ikke like viktig premissleverandør for Sdirs valg av fokusområde for kommende år. Samtidig er det ikke så store endringer i risiko fra år til år, og fokusområde er uansett basert på funn fra spørreundersøkelsen, ulykker og kvalitative vurderinger fra arbeidsgrupper. Arbeidsgruppa bekreftet at det ikke er enorme endringer fra våren 2022 til våren 2023, og kan dermed belage fokusområdet på det som eksisterer. Nye parametere i spørreundersøkelsen og Riksrevisjonens rapport er også del av grunnlaget for Sdirs valg av neste års fokusområde. Mer om Nullvisjonen i sak 9.

5.5 Arbeidsgruppe 5 – Nasjonalt velferdsutvalg

Ingen statusendring her.

6. Presentasjon av Arbeidsmiljøhjelpen for Sjøfart

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet. Orientering ved Kristine Lesund, Arbeidstilsynet

Arbeidsmiljøhjelpen er et digitalt selvhjelpsverktøy som nå utvikles også for sjøfart. Arbeidstilsynet har ingen myndighet på sjøen - bakgrunnen for oppdraget er intensjonsavtalen mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Målet er å forebygge sykefravær og frafall fra arbeidslivet for å øke sysselsettingen. Bakgrunnen er at vi trenger at flere jobber så mye og så lenge som mulig for å opprettholde velferdssamfunnet, særlig med tanke på eldrebølgen. Er avhengig av

at flere gjør mer for å fremme gode helsefremmende arbeidsforhold som gjør det mulig og ønskelig å stå i arbeid lenger.

For å støtte opp under målene, er det opprettet en nasjonal arbeidsmiljøatsing med sikte på å gi kunnskap, kompetanse og verktøy til virksomhetene. Denne skal gi bransjerettet veiledning i forebyggende innsats på de områdene som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall. Det er Arbeidstilsynet, NAV, Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Petroleumstilsynet som har opprettet www.arbeidsmiljoportalen.no der en har samlet kunnskapen og verktøy for virksomheter i ulike bransjer. Portalen er et av flere tiltak i arbeidsmiljøatsningen. Portalen inneholder verktøyene «Arbeidsmiljøhjelpen» og «En bra dag på jobb», fakta om bransjen (statistikk fra STAMI og Ptil) og «Min side arbeidsgiver» (sykefraværstatistikk fra NAV).

Hvilke bransjer som skal utvikles bestemmes av samarbeidsetatene i samråd med partene. Det er utviklet innhold for 18 ulike bransjer siden starten i 2020. I 2023 skal den utvides med ytterligere 6 bransjer, hvorav Sjøfart.

Presentasjon av Arbeidsmiljøhjelpen

Arbeidstilsynet fikk oppdraget med et digitalt selvhjelpsverktøy som skal appellere til virksomhetenes indre motivasjon heller enn ytre. Ytre motivasjon handler om belønning eller straff for å motivere atferd, eksempelvis tilsyn og reaksjoner. Indre motivasjon handler om å legge til rette for at virksomhetene blir motivert til å utføre en handling selv, eksempelvis legge til rette for mestring ved å øke kompetansen som igjen skal føre til at de oppsøker nye utfordringer og fortsetter å jobbe videre med arbeidsmiljøet sitt. Målgruppen er seriøse virksomheter/aktører. Det skal være et tilbud til virksomheter som allerede jobber godt, men som trenger og ønsker veiledning for å bli enda bedre. Arbeidstilsynet jobber risikobasert, dvs. retter innsatsen mot de som estimeres for størst risiko for lovbrudd og uforsvarlig arbeidsmiljø, ikke mot de som allerede gjør det de skal.

Innholdet i verktøyet tar utgangspunkt i forskning. Det er ikke en oppsummering av krav som loven stiller, men tar utgangspunkt i hva en vet er lurt å jobbe med innenfor noen avgrensede områder. Dersom verktøyet skulle vært en sammenstilling av lovverk, hadde det åpenbart vært Sdir og ikke Arbeidstilsynet som hadde utviklet det.

For å kunne gi tilbud til seriøse aktører som retter seg mot områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall, ble verktøyet avgrenset til fagområdene organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø. Her finner vi de eksponeringene som i størst bidrar til muskel- og skjelettplager og psykiske plager som utgjør over 60% av det legemeldte langtidssykefraværet over 16 dager. Spesielt organisatoriske og psykososiale områder som vi erfarer at virksomhetene har utfordringer med å jobbe godt med, og som kan oppleves som ullent å ta tak i.

Arbeidsmiljøhjelpen består av 6 temaer som beskriver mange av de ulike eksponeringene: Arbeidstid, jobbe med mennesker, manuelt arbeid, omstilling, organisering av arbeidet, tids- og arbeidspress.

Eksponeringene som fremstilles plukkes ut fra forskning og statistikk om hva bransjen selv rapporterer og opplever. Det lages eksempler på hvordan det kan komme til uttrykk og forslag til hva de kan jobbe med. Verktøyet er lagt trinnvis opp slik at virksomhetene velger selv de temaene de synes er viktige å jobbe med, diskutere i fellesskap og om de kjenner seg igjen i utfordringene. De velger så hvilke de utfordringer de vil jobbe videre med, eller legge til egne punkter som en vil bevare. I løsningen vil valgte punkter dukke opp i en handlingsplan, som skal suppleres med konkrete tiltak som skal gjennomføres, ansvarlig og i hvilken grad det skal prioriteres og når en skal følge opp neste gang.

Arbeidsmiljøhjelpen for Sjøfart lanseres sommeren 2023. Den er avgrenset til gods- og passasjertransport til sjøs. Det er spilt inn endring av navnet slik at det ikke er misvisende til at det gjelder for flere segment.

Avgrensningene som er gjort skyldes manglende statistikk og delvis pga. pragmatiske årsaker. Skal treffe ganske mange, men punktene skal være konkrete. Men innholdet vil kunne treffe flere utenfor denne avgrensningen. Det er planlagt å utvikle eget innhold for forsvar og fiske, men foreløpig ikke vedtatt.

Fått gode innspill fra Sdir og forumets arbeidsgruppe. Viktig å forankre verktøyet basert på næringens erfaringer og kunnskap inn i arbeidet, som tross alt er en bransje som Arbeidstilsynet kjenner mindre til sammenlignet med andre bransjer som er utviklet. Selv om verktøyet skal omhandle krav i lovverket, er det viktig at forslagene som er laget ikke kan skape forvirring eller være motstridende med de krav som stilles i lovverket til sjøfolk. Samarbeidet med Sdir har vært veldig viktig.

Vet at det er et stort sikkerhetsfokus innen sjøfart, men håper at når det ble vedtatt at verktøyet skulle lages for sjøfart, at det kan tilføre noe utover den gode jobben som allerede gjøres mot bransjen. Veldig ulikt hvor stor målgruppen er innen de ulike bransjene som verktøyet treffer, men håper at målgruppa blir større på sikt. For andre målgrupper der veiledning ikke er nok for å løse problemer eller motivere handling, vil Arbeidstilsynet måtte bruke andre virkemidler. Dette er noe som kan treffe segment innen sjøfart og de andre bransjene. Arbeidstilsynet har kontaktet virksomheter som skal teste verktøyet før lansering og bedt om tilbakemelding på om begrepene er gjenkjennelige eller har forslag til endringer/andre eksempler. Det er viktig at det er praksisnært og gjenkjennbart for brukerne. Verktøyet er gratis og tilgjengelig for alle.

Spørsmål eller innspill kan sendes til Kristine.lesund@arbeidstilsynet.no

Spørsmål/kommentarer:

DNMF: Takker for god og oppklarende informasjon. Hvorfor er biologiske og kjemiske faktorer unntatt? Dette er områder som forbundets medlemmer blir utsatt for. Er det mulig å legge inn dette til tilpasset sjøfart? I tillegg nevntes at dette er basert på forskning. Her er det stort funn i sjøfart. Har i mange år bedt om et nasjonalt helseregister for å få disse fakta på bordet. Når det kommer til temaene ergonomiske tilpasninger etc., har det vært utført en del forskning på «human design» i bro og maskin som kan være interessant for Arbeidstilsynet. Hva er årsaken til at det er avgrenset til gods- og persontransport, når langtidsskader oftest rammer på andre typer fartøy?

Arbeidstilsynet: At biologiske og kjemiske faktorer ikke er med, handler om oppdraget som springer ut fra IA-avtalen og formålet med verktøyet. Målet er å få ned sykefraværet. Statistikken tilsier at majoriteten av de meldte sykefraværstilfellene skyldes muskel- og skjelettplager og psykiske plager. Verktøyet er et konkret tiltak rettet mot dette. De andre områdene er også viktige å jobbe med, men verktøyet er designet for å hjelpe å avdekke om de opplever eksponeringer innen de tre nevnte fagområdene. Innen kjemiske fagområder er det grenseverdier å forholde seg til, men det finnes ikke grenseverdier for hvor mye rollekonflikt man må tåle. Det er vanskeligere å ta tak i, krever at man ser hvordan det oppleves for arbeidstakerne. Verktøyet er lagt opp for å kartlegge og identifisere områder som de kan jobbe bedre med. Kjemiske og biologiske faktorer må dekkes gjennom andre typer veiledninger.

DNMF: Når det gjelder langtidsskader og ikke akutt sykemelding, må en ta i betraktning at det blir mer og mer aktuelt i forbindelse med nye typer skip, nye typer energi for fremdrift, manøvrering og operasjon. Kunnskapen om disse faktorene er veldig viktig å videreutvikle for såkalte nullutslippsskip. Gjelder ikke bare verneutstyr, men nye førstehjelpskunnskaper ved uhell og mange faktorer som er ukjente fordi nye energikilder tas i bruk. Når det gjelder biologiske faktorer, hatt en episode der spesielt sjøfolk har fått lidd Sjøfolk er 24/7 i både arbeid og bor på skipet.

Arbeidstilsynet: Årsaken til avgrensningen til gods- og passasjertransport har bakgrunn i samarbeidet i med STAMI og tverrfaglig satsning og føringer fra politisk hold. Dataen som benyttes er levekårsdata fra levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø som omsettes av STAMI gjennom Nasjonal overvåking av

arbeidsmiljø og – helse (NOA). Dataene har per tid begrenset med respondenter innen andre deler av sjøfartsnæringen til å bygge verktøy på, men kommer en utvidelse i 2024. I tillegg lages verktøy «En bra dag på jobb» av STAMI. De filmer og intervjuer virksomheter, men har av praktiske og ressursmessige årsaker ikke kunnet være på flere virksomheter. Påstander og forbedringspunkter i arbeidsmiljøhjelpen har et skriftlig format, ikke videoformat. Dette kan treffe flere enn gods- og passasjertransport, men kan ikke si at verktøyet er bygd på statistikk her fordi vi ikke har statistikk, men kan treffe flere fordi det er lignende utfordringer også på andre segment.

Sdir: Resultater fra undersøkelsen om maritim sikkerhet tangerer en god del av problemstillingene, men «timingene» var slik at resultatene fra denne ikke var klar før Arbeidstilsynets verktøy, men et mulighetsrom for STAMI.

Den første versjonen lanseres nå, med muligheter til å tillemppe den etter hvert. En målsetting for presentasjonen i forumet er at medlemmene forhåpentligvis kan bidra til å spre informasjon om verktøyet når det er publisert, at her er det hjelp å få.

Arbeidstilsynet: Innspill og forslag til endringer kan sendes Kristine.lesund@arbeidstilsynet.no. Det er viktig at innspill er basert på erfaring og forskning, og avgrenset til de aktuelle områdene som departementet har bestemt i oppdraget. Andre behov må suppleres på annet vis. Men absolutt mulig å endre på punkter i etterkant, og hvis forskning viser at det blir endringer i risikobildet for bransjen eller lignende, blir det gjort endringer.

Sdir: Noterer seg uke 26. Sdir sender ut info og oppfordrer til videreformidling i egne kanaler. Må få næringen til faktisk å bruke verktøyet, denne type nettbaserte verktøy har ellers liten verdi.

Arbeidstilsynet: Viktig å huske hvem som er målgruppen for verktøyet, og ikke misforstås som noe som skal gjøres i stedet for kartlegginger og risikovurderinger. Dette kan tas inn i det systematiske HMS-arbeidet, men er for virksomheter som allerede har ting på stell, men som kan bli enda bedre. Dette skal ikke være startpunktet for HMS-arbeidet.

7. Riksrevisjonens gjennomgang av Sjøfartsdirektoratets arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet. Orientering ved Alf Tore Søreide

Sjøfartsdirektoratet gjennomfører totalt 5.500-6000 tilsyn årlig, fordelt på ca. 2.500 sertifikatinspeksjoner, 400 uanmeldte tilsyn 600 havnestatskontroller, 500 avfallshåndteringskontroller, 400 svovelinspeksjoner samt en rekke andre tilsyn knyttet til sikkerhet, miljø og arbeids- og levevilkår.

Riksrevisjonen har revidert Sdir opp mot arbeids- og levevilkår. Undersøkelsen er gjennomført over 1,5 år, der Sdir har svart opp med dokumenter. Rapporten er et viktig dokument som Sdir vill jobbe med for å forbedre tilsynet på forbedringsområder som rapporten peker på.

Bakgrunnen for revisjonen og området som er valgt er antall ulykker som dessverre har gått feil veg de siste årene.

Gjennomgang konklusjoner i rapporten:

- Økningen i antallet ulykker til sjøs stiller høye krav til Sjøfartsdirektoratets arbeid med tiltak.
- Menneskelige faktorer spiller en stor rolle som årsaksforklaring ved ulykker og påvirkes i betydelig grad av arbeids- og levevilkår.
- For lite hvile, utilstrekkelig bemanning og arbeidspress hos sjøfolk påvirker sikkerheten negativt. Rapporten peker på Sdirs mulighet til å fange opp reelle brudd på hviletid og utilstrekkelig bemanning.

- Sdirs innretning av tilsyn er ikke tilstrekkelig tilpasset til å avdekke sjøfolks dårlige arbeids- og levevilkår. Det pekes på at handlingsrommet ikke er utnyttet og tilsynsmetodikken ikke er tilstrekkelig egnet til å avdekke underliggende arbeids- og levevilkårsforhold.
- Også positive tilbakemeldinger når det gjelder Sdirs forebyggende arbeid gjennom veiledning og dialog med næringen, informasjon på nettsiden osv.
- Nærings- og fiskeridepartementet har stilt forventninger til Sdirs arbeid med sjøfolks arbeids- og levevilkår, men ikke i tilstrekkelig grad fulgt opp.

Riksrevisjonen har tre kritikknivå: ikke tilfredsstillende, kritikkverdig og sterkt kritikkverdig. I den overordnede vurderingen fikk Sjøfartsdirektoratet mildeste reaksjon: ikke tilfredsstillende.

- Sjøfartsdirektoratets tilsynsvirksomhet er ikke tilstrekkelig tilpasset til å avdekke utfordringene med sjøfolks arbeids- og levevilkår.
- Nærings- og fiskeridepartementet har ikke i tilstrekkelig grad fulgt opp de forventningene som det har stilt til Sdir om å fremme gode arbeids- og levevilkår for å forebygge ulykker til sjøs.

Nærings- og fiskeridepartementet bør sørge for at Sjøfartsdirektoratet

- Utvikler tilsynsmetodikken for i større grad å avdekke utfordringer ved sjøfolks arbeids- og levevilkår
- I sin overvåking av risikobildet i større grad utreder bakenforliggende årsaker til ulykker og nestenulykker, og jobber for at næringen forbedrer innrapporteringen av disse
- Fortsetter å videreutvikle og implementere mer avanserte risikomodeller for å rette innsatsen mot områdene der effekten er størst.
- Fortsette å følge opp den negative utviklingen i ulykker med Sjøfartsdirektoratet
- Følge opp at Sdir jobber aktivt med å videreutvikle virkemidlene for å fremme gode arbeids- og levevilkår for alle sjøfolk.

Funnene i rapporten er viktig i det forbedringsarbeidet som allerede pågår når det gjelder prosesser rundt tilsynsaktiviteten og nye IT-systemer. Sdir tar den på alvor, og har allerede en del pågående aktiviteter, andre ting er litt større og må jobbes med over tid før vi kommer i mål. Den negative ulykkestrenden er hovedbildet, og den må vi snu.

Sjøfartsdirektoratets pågående arbeid:

- Nullvisjonen er det viktigste «verktøyet» i arbeidet med å få ned ulykkestallene. Når handlingsplanen og tiltakene er klare vil justering av tilsyn med arbeids- og vilkår være del av dette.
- Sdir utpeker egen fagkoordinator med ansvar for det helhetlige arbeidet med arbeids- og levevilkår. Har fagkoordinatorer på andre områder, eksempelvis havnestatskontroller.
- Sdir vurderer forholdet som omfatter **bakenforliggende årsaker til ulykker**.
- Rapporten viser til at i 2019 var det 500-550 uanmeldte tilsyn som var OK nivå. Tallene gikk ned i pandemiårene 2020-2022. Sdir vurderer andelen uanmeldte tilsyn for 2023 og fokuserer i større grad på høyrisikoskip. Målet i eksisterende tilsynsplan er å komme opp igjen på tidligere nivå.
- Sdir har et godt «dashboard» med oversikt over hva vi gjør, trender, pålegg, utviklinger og tilbakeholdelser. Ønsker å videreutvikle med egen arbeids- og levevilkårsside der vi kan samle og lese data og jobbe ut fra trender, bekymringer og utviklinger vi ser. Inkludere risikooversikt.
- Det pågående arbeidet med nye tilsynsprosesser og nytt skybasert tilsynssystem (ET) fortsetter og prioriteres høyt etter leveransen av APS (automatiske personlige sertifikater). Dette vil bidra til å løse en del av utfordringene som er pekt på i rapporten.
- Styrke informasjon og forebyggende arbeid (nettsider/kampanjer med mer,)
 - Bidra til å informere/styrke tilliten til det maritime regelverket. Regelverket som gjelder arbeids- og levevilkår er godt, men trenger i fellesskap å fremsnakke og vise den gode jobben som gjøres. Det dreier seg om godt samarbeid, god informasjon på nettsidene for å styrke forståelsen av regelverket, og ha godt tilsyn for å sørge for at det følges opp.

- Planlegge møter med relevante organisasjoner – hvordan i større grad samarbeide
- Være tydelig på reders ansvar
- Etablere nytt varslingspunkt
Det har alltid vært mulig å sende inn bekymringsmeldinger, tips og varslinger, men enkelte er usikre på hvordan disse håndteres. Det skal derfor lages en ny inngangsport for varsling som forklarer bedre hvordan meldingene håndteres og følges opp.
- Rapporten stilte spørsmål ved kompetansen når det gjelder intervjueteknikk. Sdir er god til å kontrollere dokumenter og sikkerhetsmessige/tekniske forhold, men ikke god nok til å stille de rette spørsmålene for å fange opp hvordan forholdene er for den enkelte om bord.
Arbeidstilsynet har et eget opplæringsopplegg for intervjueteknikk for sine inspektører. Sdir ønsker å få innsikt i deres opplæring, og hvis hensiktsmessig eventuelt jobbe videre med avtale med A-til om opplæring.
- Se på helheten i arbeids- og levevilkårskurset og inkludere blant annet «intervjueteknikk» for å forbedre samtalene med sjøfolk på tilsyn

Nye tiltak på bakgrunn av rapporten:

- Det opprettes arbeidsgruppe(r) som vurderer:
 - Hvilket handlingsrom vi har/kan skaffe oss relatert til å frigi tid til mer uanmeldte tilsyn
 - Hvilket handlingsrom gir regelverket eller bør vi endre dette for å redusere mengden obligatoriske tilsyn (strategiplanen).
Det gjennomføres årlig 2500 sertifikatinspeksjoner og 350-400 uanmeldte tilsyn. Riksrevisjonen ønske økt antall uanmeldte tilsyn. En god del rederier er gode på alle områder og har lav risikoprofil i våre systemer. Sdir vil derfor se på andre måter å gjennomføre obligatoriske tilsyn/sertifisering av disse for å frigjøre tid til oppfølging av de som ikke er gode. Dette ligger også i strategiplanen. Skal se på om det finnes handlingsrom uten at det nødvendigvis kreves regelverksendring på dette området.
 - Skal også se på om ytterligere delegering kan gi større handlingsrom til høyrisikoskip og uanmeldte tilsyn.
 - Vurdere hvorvidt regelverket er klart og tydelig nok slik at vi har tilstrekkelige hjemler. Vi må vite hva som gjelder og hvordan det skal kontrolleres og følges opp, eksempelvis hviletid på fiskefartøy.
 - Eventuelle justeringer i tilsynsmetodikken relatert til arbeids- og levevilkår (tilsyn og sjekklister)
 - Tilsynsmetodikken for å avdekke reelle forhold når det gjelder manglende hviletid og bemanning er ikke tilstrekkelig god. Må derfor se på flere typer måter å jobbe på enn tidkrevende gjennomgang av dokumenter.
 - Benytte data fra spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet
 - Vurdere kompetanse hos inspektører/saksbehandlere. Har mange dyktige folk med nautisk, teknisk og ingeniørbakgrunn, men vil også vurdere å supplere på inspeksjonssiden med annen type kompetanse innenfor det menneskelige.
- Arbeidsgruppene kommer tilbake til ledelsen med forslag som skal styrke arbeidet med arbeids- og levevilkår
Riksrevisjonens rapport tas på høyeste alvor og Sdir erkjenner at det er et forbedringspotensial. Målet er å lande det meste innen 2023. Vi ønsker innspill fra organisasjonene og forumet på forbedring av tilsyn og informasjon. Dette vil bli gitt jevnlig status på arbeidet i forumet. Det kan komme endringer i måte vi gjør ting på. Fornuftig å forberede næringen i forkant.

Diskusjon/Ordskifte:

Norges Kystfiskarlag: Det er ønskelig at Sdir kan ta en gjennomgang av krav til de godkjente kontrollforetakene, fiskere opplever ymse i forbindelse med klassing av fartøysinstruks. Ser stor forskjell mellom godkjente foretak på hva som gjennomgås. Noen er ekstra strenge. Det bør være lik

tolkning av regelverket over hele linjen, bør ikke være forskjell på Stavanger eller Hammerfest. Det var flere uanmeldte kontroller, spesielt under sesong, før pandemien. Så ikke en eneste fra Sdir på kaien under årets vinterfiske.

Innspill på effektivisering av jobben er at inspektørene gjerne kunne gått på kontroll for eksempel på fartøyet som ikke har ettårig instruks, men heller midt imellom to klassinger. Det ville være mer hensiktsmessig for å se om det er gjort endringer på fartøyet.

Er glad for at bevisstgjøring rundt de psykososiale forholdene settes på dagsorden, som bør omfatte hele linjen. Har selv opplevd inspektører mange år tilbake som var ufine mot unge jenter, og måtte gi beskjed om at slikt ikke er greit. Det blir snakket mye om trakassering og mobbing, men lite om innbarkedede holdninger som er mot de unge og kvinner til sjøs. Disse kommer i form av skjulte hesketeknikker, nedverdiggende ord og uttrykk. Opplever at kontrollører henvender seg til voksne menn i mannskapet om bord og overser unge og kvinnelige skipperer. En holdningsendring her vil gjøre mye for samarbeidet mellom sjøfolk og tilsynsvirksomheten

Sjøfartsdirektoratet: Det gjøres en jobb også i forhold til godkjente foretak, men kan i større grad forbedre dette også. Tar også med videre innspillet om tidspunkt for kontroll av instruks.

Hurtigbåtforbundet: At andre segment opplever og erfarer forskjell i rutiner og fremgangsmåter bekrefter egen erfaring. Det er en realitet at det noen plasser er så markant forskjell, at rederi velger å gå halve kysten for å komme til en annen stasjon med sitt skip. Har tatt opp dette med passasjerskipsavdelingen og tilsyn. Det er store forskjeller på hvordan reaksjoner, frister og behandlinger av mangler blir satt på papiret. Det lager ulike utfordringer fra nord til sør, noe som har økonomiske konsekvenser og er tidvis konkurransevridende. Det er mange ting som skjer der ute, mye bra, men også mange ting som lager dårlig stemning.

Sjøfartsdirektoratet: Vi hørte mye mer om dette tidligere. Har nå mye fokus på oppførsel om bord. Mye har endret seg, men det er fortsatt noe å gå på. Sdir har i mye større grad fokusert på at tilsynet ikke skal spre skrekk, men være en samarbeidspartner og drive veiledning. Det kan dessverre fortsatt være forskjeller, men jobber kontinuerlig med likebehandling og styrer tilsynene gjennom gode sjekklister og god veiledning med omforente tidsfrister som skal gis, alt for å oppnå lik behandling av like saker. Er ikke i mål, og er det konkrete eksempler vil vi gjerne ha beskjed. Generelle påstander hjelper ikke så mye hvis problemet gjelder en spesiell region og personell.

Hurtigbåtforbundet: For en del år siden ble det meldt inn navn, men tilbakemeldingen var da at problemet ikke gjaldt personen, men de andre som ikke følger samme nivå.

DNMF: At Sjøfartsdirektoratet har lagt ut sjekklister på nettet har økt oppmerksomhet på dette. Det øker eierforholdet til eget skip og egen situasjon sikkerhetsmessig. Men heving av kompetansen og praktisering regelverket må forankres høyere opp. I tidligere SAFE ble det foreslått at regelverkskurs skulle gjøres obligatorisk for ansatte på rederikontorene. Har fått gjennomslag for dette i petroleumsindustrien med et regelverkskurs som er laget i samarbeid for å få en oversikt og sikre eierhold og samme plattform for de som er om bord og ansatte på land. Kun fiskerne ønsket slikt kurs, andre hevdet å ha kompetansen. Rederiene har det juridiske ansvaret, men i skipssikkerhetsloven kapittel 10 er det et straffeansvar for de som er om bord. Er bekymret over kriminaliseringen av sjøfolk, for hvem er pliktsubjektet når det skjer uhell.

Oppsummering:

Sjøfartsdirektoratet: Status på oppfølging av Riksrevisjonens rapport vil være et fast agendapunkt i forumet fremover. Ifølge rutinen for slike revisjoner, skal rapporten først til Stortinget (15. juni), og det kommer en oppfølgingsrevisjon frem i tid.

8. Dokumentasjon av hviletid for fiskere

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet. Orientering ved Jack Arild Andersen

Saken om dokumentasjon av hviletid på fiskefartøy har rullet siden 2017/2018 i forbindelse med implementering av ILO 188-konvensjonen (MLC for fiskere). Utfordringen er at fiskere har annen avlønningsordning (lott) enn andre fartøy. Det føres ikke timelister fordi oppgjør skjer etter innsats. I realiteten er både arbeidstaker og fartøyeier interessert i innsats for størst mulig fangst og inntjening.

Næringen synes føring av skjemaet KS 300 (oppgave over sjøfolks hviletid) ble for stor administrativ byrde. Dessuten gir ikke hviletidsføringen samme verdi fordi den ikke kan sammenholdes med arbeidstiden ettersom det ikke føres timelister.

En arbeidsgruppe med organisasjonene i næringen ble nedsatt i 2017. Det har vært utredet og laget rapporter, men arbeidet stoppet opp. Arbeidsgruppa ble revitalisert i januar, med stor velvilje fra organisasjonene til å finne en løsning. Dette resulterte i veiledningsrundskrivet «Opplysninger som rederiet kan legge frem ved tilsyn for å dokumentere at arbeids- og hviletid på diskefartøy overholdes» som ble publisert på nettsiden.

Det dreier seg om hvordan kravene som allerede ligger i forskrift om arbeids- og hviletid på fiskefartøy kan oppfylles. § 6 tilsier at tilsynsmyndighetene kan kreve dokumentasjon fremlagt ved tilsyn. Veiledningen sier noe om hva slags type dokumentasjon som kan forventes etterspurt ved tilsyn. På området har det ikke vært store aktiviteter på tilsynssiden, men den skal intensiveres.

Arbeidet med veiledninger for inspektørenes håndtering er i gang og skal fullføres innen noen uker. Organisasjonene har vært veldig konstruktive i arbeidet, og kom raskt frem til en løsning. I arbeidet er det sett hen til hvordan UK og Danmark har håndtert dette, og falt ned på en løsning som er best tilpasset norsk system. Rundskrivet ble publisert 20. april på nettsiden og informert om i alle Sjøfartsdirektoratets kanaler. Reaksjoner har uteblitt så vi er noe usikker på om næringen har fått det med seg.

Veiledningen er ikke alene et svar Riksrevisjonens rapport. Vi har kontakt med mange parter for å få et bedre system og dette er et skritt på veien.

Diskusjon/Ordskifte:

DNMF: Opplysninger om dette fortjener større oppmerksomhet, basert på at dette er basert på et godt partssamarbeid. ILO 188 har blitt oppfattet som nye regler, men er bare en skjerpelse på lik linje som STCW i forhold til MLC, som gjorde at Sjøfartsmyndighetene måtte igangsette dette. Kravet kom fra inspektørene selv som i det tidligere Rådet for maritime sertifikater og bemanning redegjorde for dilemmaet sitt. Synes historien bør fremstilles korrekt og vil påpeke at partene kan utnytte matematikken og logikken til det ytterste. Hovedmålet er ikke å få nøyaktige antall korrekte hviletidstimer, men høyne sikkerhetskulturen. Dette er bakgrunnen for bestemmelsene, og at det har vært tyst er forhåpentligvis et tegn på at næringen har oppfattet det slik. Det har vært et godt samarbeid på lik linje med det som ble gjort på hviletid for øvrige fartøy. Det er viktig å få ut riktig og god nok informasjon, og ikke bare et veiledningsrundskriv, for dette blir ikke kvittert lest.

Sjøfartsdirektoratet: Det er gjort klart mye ekstrainformasjon, bl.a. en FAQ, som skal publiseres på hjemmesiden så snart kapasiteten gir rom for det.

Norges Kystfiskarlag: Tror informasjonen har druknet litt i den store rapporteringssjauen som har forgått i lengre tid. Forventer spørsmål fra medlemmer om hvor langt ned i lengdegruppe gjelder kravet og hva er sanksjonene hvis det ikke foreligger dokumentasjon tilbake i tid. Hvis det kommer kontrollører om bord i nå, finnes det ikke registreringer på arbeids- og hviletid tilbake til i vinter.

Sjøfartsdirektoratet: Graden av sanksjoner blir diskutert og vil være avhengig av omfanget. Når det gjelder gyldighet, er forventningene at det fra nå av og fremover er i orden. Utgangspunktet vil være det samme som gjøres innen vegtransport, har du ikke dokumentert hviletid så har du per definisjon ikke innfridd hviletidskravet, og vil være et av de mer alvorlige bruddene. Det kan være annet kan frembringes som sannsynliggjør at en reelt sett har vært innenfor hviletiden, men utgangspunktet må være at hvis man ikke innfrir den måten partene har blitt enige om å dokumentere samsvar med, så er det en indikasjon på brudd på hviletiden. Det er opplagt et brudd på dokumentasjonsplikten, men hensynet bak kravene til dokumentasjon er å oppfylle hviletiden. Ettersom dette er en innfasing for fiskefartøy, vil det neppe bli de mest alvorlige sanksjonene i først omgang. Som oftest blir det en veiledningsrunde slik at eventuelt førstegangspålegg på dette kan forventes å være pålegg om å bringe det i orden, men kan fort bli noe som skal på plass før avgang. Det er håndterbart med rundskrivet.

Virkeområdet for forskriften har ikke med lengde å gjøre, men gjelder fiskefartøy generelt. Det eneste unntaket er for alenefisker om bord på eget fartøy. Er man ansatt, f.eks. leid skipper på båten, gjelder forskriften.

Norges Kystfiskarlag: Hvorvidt hviletiden er overholdt kan ikke bevises ut fra et skjema. Ettersom sporing innføres på små fartøy, er det overflødig å føre hviletid ettersom det blir sendt avgangs- og ankomstmeldinger til og fra havn.

Sjøfartsdirektoratet: På andre fartøy enn enmannsdrevet fartøy er vanligvis ikke alle i arbeid, noen har vært i hvile. På samme måte som andre fartøy er vil utfylling av hviletidsskjema innenfor kravene ikke i seg selv dokumentere med absolutt sikkerhet at en har forholdt seg til hviletidskravene. Noe av Riksrevisjonens kritikk går på at tilsynet har sett på hviletidsskjemaet og konkludert med at alt er OK. Dette vil Sjøfartsdirektoratet jobbe med. Det betyr i praksis at man må se på sekundære kilder som gir indikasjon på om det er fakta det som står på skjemaet. Vi har ingen uttømmende liste nå på hva det kan være, men i prinsippet alle mulige spor du måtte etterlate som indikerer aktivitet.

Rundskrivet viser til to metoder: Benytte det vanlige hviletidsskjemaet KS-0300 eller utarbeide en driftsplan som forteller hvordan en forholder seg til hviletiden ved normal drift av fartøyet med mannskapet som er om bord. Dette skal være en del av sikkerhetsstyringssystemet om bord.

Veiledningen til inspektørene vil gi føringer på å få i gang en samtale når det åpenbart ikke er samsvar mellom det som blir sagt og det som skjer i virkeligheten, og må da se på andre ting, f.eks. dagbok.

Når det gjelder sporingen til fiskeridirektoratet, er dette foreløpig data som Sjøfartsdirektoratet ikke har fri tilgang til. Det har vært stort fokus på å begrense bruken av dataene, at de ikke skal kunne brukes fritt, men kan være en mulighet å gå videre med. Enn så lenge må vi forholde oss til de kildene vi har.

Rundskrivet vil også bli utgitt på engelsk.

Norges Fiskarlag: Takker for orienteringen og diskusjonen. Dette er en viktig sak. Det å få hviletiden og bestemmelser på plass i tariff har vært én prosess. Dokumenteringen av hviletid har også vært en tidkrevende prosess som omsider ble landet. Resultatet ble greit, men tror at vi må bruke en del kapasitet fremover på å få ut informasjon og implementert dette. Det gjelder mange båter. Foreslår at Sdir i samarbeid med organisasjonene og tariffpartene bruker litt tid fremover på å orientere på en enkel og greit måte slik at næringen får denne løsningen på plass. Selv om vi har fått en god oppskrift, bør inspektørene gi informasjon og vise eksempler på hvordan dette kan gjøres på fartøynivå. Har hørt i flere presentasjoner fra spørreundersøkelsen og Riksrevisjonen at hviletid er veldig sentralt. En uthvilt fisker/sjømann er en sikker fisker/sjømann, men bruk nødvendig tid på implementeringen.

Sjøfartsdirektoratet: Vi oppdatere nettsiden med nevnte veiledninger. Vi har våre kanaler og oppfordrer organisasjonene til å spille på sine kanaler. Når vi kommer til første varianter av dokumentasjon om bord, så vil første inspeksjon være mye hyggeligere hvis det er gjort et ærlig forsøk på å forholde seg til rundskrivet enn hvis man ikke har fått med seg at det har skjedd noe.

9. Nullvisjonen

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet. Orientering ved Anders Amundstad Balle

Det har vært en nullvisjon i transportbransjen lenge, uavhengig av politiske vedtak. Regelverket er lagt opp til at ingen skal dø eller bli hardt skadd. Hvorfor snakker vi om nullvisjonen da? Ulykkesstatistikken går i feil retning. Riksrevisjonen påpeker at sjøfolks arbeids- og levevilkår påvirker sikkerheten. I fjor var det et rekordår for dødsfall på sjøen i nyere tid, i hovedsak knyttet til fritidsfartøy. Oppdraget handler om å fylle nullvisjonen med mer konkret innhold.

Nullvisjonen for hardt skadde og omkomne er en målsetting. Produktet vil være en nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet som skal bidra til at vi når målsettingen.

Plattformen for nullvisjonen og tidslinjen med gjøremål og beslutninger så langt ble raskt gjennomgått (se tidligere presentasjoner). Det handler om å utvikle en handlingsplan etter modell fra veitrafikken og fritidsfartøy. En implementeringsstrategi er til behandling i departementet nå. Arbeidet skrider uavhengig av dette fremover etter det som er skissert i handlingsplanen (vedlagt agendaen).

Status per i dag og sentrale momenter i oppdragsbrevet:

1. Nullvisjonen og tilhørende handlingsplan er gjeldende for alle norske næringsfartøy og fritidsfartøy, inkludert utenlandske fartøy i norske farvann.
2. Tiltakene skal være gjennomførbare og virkningsfulle.
3. Tiltak som kan gi størst effekt skal ha prioritet i handlingsplanen.
4. Handlingsplanen skal utvikles med innspill fra offentlige og private aktører.
5. Melde- og rapporteringsforskriften skal oppdateres i sammenheng med nullvisjonen og handlingsplanen.

Bakgrunnen er behov for bl.a. bedre informasjon om bakenforliggende årsaker. Dette er også påpekt av Riksrevisjonen.

Fra nullvisjon til handlingsplan.

Oppbyggingen er tenkt inndelt i næringsfartøy og fritidsfartøy, samt en del om generelle tiltak som påvirker sjøsikkerheten. Det finnes i dag en handlingsplan mot fritidsbåtulykker basert på en nullvisjon. Denne utgår 2023. Sakkyndig råd for fritidsfartøy har besluttet at den skal virke ut 2024 for å sammenfalle med det som skal gjøres på næringsfartøy. Det vil ventelig ha større effekt å se dette i sammenheng, spesielt når det gjelder generelle tiltak som f.eks. redningstjenesten eller havnesikkerhet.

Arbeidet med handlingsplan skjer i tre faser:

Fase 1: Forankring og forarbeid

Kartlegge hvem som er naturlige aktører og interessenter innen sjøsikkerhet.

Avklare finansiering. Per i dag er oppdraget at handlingsplanen skal utvikles innen eksisterende rammer. Utvikling av handlingsplanen er nødvendigvis ikke så kostnadsdrivende.

Det vil være Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, Fiskeridirektoratet og antakelig flere som kan være med på utvikling av handlingsplanen. Det er i tiltakssammenheng at det kan komme dyre forslag. Dette må belyse underveis der det reelt sett kan være behov for å sette av mer midler fra lovgivers side.

Sett utenfra kan det virke som perioden for å lage handlingsplan virker lang, men henger sammen med de statlige budsjettprosessene som har lange tidshorisonter. I praksis skal de store

budsjettpostene for 2024 bli spilt inn mars året før. Arbeidet med handlingsplanen går utover i 2024, avhengig av omfanget, for å skaffe et mulighetsrom for å spille inn tiltak som er på skalaen satsningsforslag på statsbudsjettet. Mange tiltak vil ikke være på den skalaen, men for å kunne håndtere at det kommer i prosess og faktisk blir tatt beslutning rundt det må perioden trekkes ut. Status per nå er at det ikke er forhåndsfinansiert med en stor sum penger til tiltak, men arbeidet er forankret på høyeste politiske nivå. Det er gitt et mandat for å spørre og utvikle, og nevnte etater bedt prioritere dette høyt.

Fase 2: Kunnskapsinnhenting – hva som skal ligge til grunn for diskusjoner om tiltak og innsatsområder i en handlingsplan.

Risikovurderingen, litteraturgjennomgang av alt som finnes av etablert forskning om temaer innenfor fritidsfartøy og næringsfartøy. Koble oss til relevante pågående prosjekter, for eksempel tiltak innenfor SINTEFs prosjekt HMS innenfor fiskeflåten. Gjennomgå status på tiltak i den etablerte handlingsplanen for fritidsfartøy.

Fase 3: Tiltaksutvikling og gjennomføring

(Vegvesenet har jobbet med dette i 20 år og hatt 5-6 handlingsplaner i denne perioden.)

Det tok 6 måneder å utvikle handlingsplan for fritidsflåten.

Det er mange innsatsområder og ulike aktører som skal være med å spille inn forslag, og som utfordres til å gjennomføre tiltakene.

Gjennomføring: Foreslått at forarbeidet med de ulike fasene skal være ferdig for å starte opp en handlingsplan 1.1.2025 som skal løpe i 5 år. I gjennomføringsfasen blir det kontinuerlig gjennomført evalueringer og oppfølging av at tiltak faktisk blir gjennomført og måling av effekten av tiltakene. På slutten av perioden utarbeides tiltaksplan for ny 5-års periode.

Involvering av interessenter og næringen.

Forslag til prosjektstruktur:

Det settes en styringsgruppe på toppen bestående av Sjøfartsdirektoratet, Kystverket og Fiskeridirektoratet. Disse er nevnt i oppdragsbrevet fra departementet, og som vi regner med finansierer dette prosjektet og er beslutningsdyktige og kan ivareta politiske signaler i alle retninger.

Det opprettes arbeidsgrupper som lager tiltak og referansegrupper for næringsfartøy og fritidsfartøy som mellomledd mellom arbeidsgruppene og styringsgruppen. For referansegruppene er Maritimt Samarbeidsforum og Sakkyndig råd for fritidsfartøy foreslått å være høringsinstans for forslåtte tiltak og politiske signaler.

Mandatet til arbeidsgruppene er å komme frem til faglige tiltak basert på risikovurderingen vi forventer vil ha effekt for å redusere hardt skadde og omkomne. Kan være overlapp mellom aktører i referanse- og arbeidsgruppene. Det skal være faglige diskusjoner i arbeidsgruppene. Eventuelle politiske og økonomiske spørsmål løftes inn i referansegruppene. På vegsiden har de bl.a. Transportøkonomisk institutt til å danne et fakta-/analysegrunnlag. Det forslås å nedsette en utrednings- og analysegruppe som kan gjøre dette inn mot handlingsplanen for sjøfart. Den vil i praksis bestå av Sjøfartsdirektoratet, Kystverket og eventuelle andre.

Forankring /«nullmisjonen»:

Vil ha dialog før og underveis i gjennomføringen av tiltak. Håper på samarbeidsavtaler med forpliktende forhold til målsettingen i nullvisjonen og tiltakene som skal gjennomføres, og at alle bidrar til å trekke i samme retning.

Det skal utvikles egen kommunikasjonsstrategi med tilhørende verktøy slik at folk kan forstå tiltakene og bakgrunnen for disse for å bygge legitimitet til nullvisjonsbegrepet. Eksempler er kampanjer, artikler, foredrag og samlinger.

Nært forestående er revidering av melde- og rapporteringsforskriften der Maritimt Samarbeidsforum vil bli påkoblet. Sjøfartsdirektoratet vil invitere seg selv til besøk for å ta de gode diskusjonene med organisasjonene.

Diskusjon/Ordskifte:

DNMF: Dersom det ikke følger midler med Nullvisjonen, blir det fort politiske vyer uten at en oppnår ønskede resultater. Oppfatningen er ellers at regelverket fordrer en nullvisjon, men det står på praktiseringen. Økonomien er viktig, med så bred interesse burde det spilles inn til høyeste politiske hold at det kreves midler i oppfølgingen.

Norsk Sjøoffisersforbund: Vei har nullvisjon godt forankret i Nasjonal transportplan med etappemål på antall drepte og hardt skadde. I hvilken grad er Nullvisjonen for sjøfart linket opp her?

Sjøfartsdirektoratet: Det vil forhåpentligvis komme vedtatte målsettinger med etappemål for sjøfart også, men vet per i dag ikke om dette blir linket opp til Nasjonal transportplan. Per i dag foregår dialogen mellom Sjøfartsdirektoratet, Kystverket og departementet. Det går en stor rullering på NTP nå, som dette arbeidet ikke rekker i denne omgang. Men for noen tiltak, spesielt på infrastruktur, vil det være naturlig i handlingsplanen å se på kobling til NTP. Vi er tettere på NTP-arbeidet i dag enn ved forrige rullering. Et tettere samarbeid mellom Sjøfartsdirektoratet og Kystverket nå gjør posisjonen bedre. Men det er en utfordring for begge parter at NTP er så stort å følge, og finne det rette innpasset. Selv om sjø er stort, er det relativt sett lite sammenlignet med vei, bane og fly.

Hurtigbåtforbundet: Ettersom vegdirektoratet og NTP er nevnt i forbindelse med Nullvisjonen, som overalt er linket mot sjøsikkerhet, bør også store samfunnsprosjekt som gjelder fartøy og folk knyttes opp mot Sjøfartsdirektoratets oppdrag. Vegdirektoratet befatter seg med fartøy som gjelder biler og veinett. Vi har fartøy og sjø og bør involvere oss i prosjekt fra staten knyttet til sjø og samferdsel. Vi hadde Stads skipstunell som nesten var i mål. Styringsgruppen er igjen inne for å finne argumenter og få forklaringer på hvorfor dette viktige sjøsikkerhetsoppdraget nå blir satt i fare igjen. Kystverket og mange organisasjoner er engasjert. Er Sjøfartsdirektoratet inne i den faglige sjøsikkerhetsvurderingen knyttet opp mot nullvisjonen på veg? Med tanke på nullvisjonen for ulykker til sjøs og sikker samferdsel, samtidig som dette kjempestore og viktige sjøsikkerhetstiltaket er satt på vent: Kan Sjøfartsdirektoratet komme på banen her og gi råd til politisk miljø?

Sjøfartsdirektoratet: Generelt er svaret ja, men er ikke direkte inne i dette arbeidet nå.

DNMF: Mange miljøtiltak som er satt i gang på transportsiden kan også være aktuelle her koblet til hensyn til sikkerhet. Prosjekter nå eller i fremtiden kan gjerne bli mer interessante å få plass økonomisk hvis de kobles mot nullvisjonen.

Sjøfartsdirektoratet: Det er ikke tatt noen beslutninger som begrenser dette, men begrensninger i nullvisjonen ligger i at tiltaket må henge på at det har effekt mot drepte og hardt skadde. Ikke alle tiltak i NTP handler om dette hensynet, men ganske mange i disse tider har for eksempel som hensikt å redusere utslipp. En komponent av dette handler om sikkerhet.

DNMF: Nullutslipp og nye energiformer kan gi nye sikkerhetsutfordringer, det er mye som henger sammen.

Sjøfartsdirektoratet: Det må være en diskusjon som går langs flere akser. Er glad for at politikerne har sagt tydelig fra at vi skal ha en nullvisjon. Selv om dette er uttrykt i regelverket, har det en virkning at de har sagt det. Det øvrige arbeidslivet har per tid ingen nullvisjon, men det maritime har.

10. Orientering om status oppfølgingsaker

10.1 Likestilling i maritim næring

Det er et møte på agendaen i løpet av våren med likestillingsombudet og flere.

10.2 Anerkjennelse av tjenester likeverdig som fartstid

Orientering ved Ingeborg Knapstad

Sdir jobber med å lage informasjon for de som ikke har tradisjonell fartstid, men som likevel ønsker å opprettholde sine sertifikater. Målgruppen er de som mener det arbeidet de har kan være tilsvarende som å jobbe som eksempelvis maskinist, styrmann eller elektriker på båt. Oppsettet omhandler hvordan man skriver fartstid og hva som trengs vedlegges i stedet for manglende fartstidsbekreftelse, samt helseerklæring, radiosertifikat. Det er mulig å søke alternativet i dag også, men det finnes ikke informasjon om hva som skal vedlegges slik søknad.

Informasjonsskrivet vil ikke liste opp hvilke stillinger som kan godkjennes, men heller gi en oversikt over hvilke arbeidsoppgaver man må ha hatt for at dette skal bli godkjent som likeverdig som fartstid. Det blir ingen forhåndsgodkjenning, har man dette, er det greit.

Ordsките:

DNMF: Det var bestemt at det skulle nedsettes en arbeidsgruppe som skulle finne ut hvilke stillinger som kunne være aktuelle. Det har vært en slik ordening tidligere. Det bør i utgangspunktet være noen klare definerte stillinger, f.eks. inspektører på land i et ISM-system. Hvis det ikke er noen definisjoner, men kun krav til dokumentasjon, blir det mye spørsmål.

Sjøfartsdirektoratet: Det foreligger foreløpig kun en forslagsskisse som skal bearbejdes noe mer internt. Deretter går det til arbeidsgruppen som gi tilbakemelding på hvorvidt noe skal tillegges, trekkes fra eller omskrives?

Sjøforsvaret: Dette er et viktig arbeid også for rederiene. Sjøforsvaret er også et rederi. I fravær av en overordnet veiledning er det skrelt av en haug med stillinger som vi ikke ser som relevant, så en veiledning er høyst ønskelig fra vår side. Er det noen plan for digital understøttelse av denne type innrapportering på lik linje med fartstid gjennom APS?

Sjøfartsdirektoratet: Det avhenger av omfanget. Det vil gjelde en liten gruppe i forhold til den store søknadsmassen, men det er folk som søker på dette alternativet allerede i dag, Det ville nok vært flere hvis muligheten var kjent, og en visste hvilken dokumentasjon som trengtes fra arbeidsgiver for å få fornyet eksempelvis maskinistsertifikatet sitt. Man setter neppe i gang en søknadsprosess med fornyelse av helseerklæring og sikkerhetskurs hvis du ikke tror du får det gjennom. Det bør være lett tilgjengelig informasjon og gi svar på om dette er noe jeg gjør i jobben min og som arbeidsgiver mener er likeverdig med å seile.

Utgangspunktet for Sjøfartsdirektoratets forslag er at det er vanskelig å forhåndsklarere kvalifikasjoner basert kun på en stillingstittel. En blir nødt til å se på hva som reelt sett er innholdet. Er det snakk om jobber på skip har vi god kontroll på stillingstitler/jobbinhold. På land er det ikke samme begrensninger på stillingstitler. Det betyr at en i praksis må inn og se på hvilke oppgaver som en har reelt og hvor stort sammenfall det er med den arbeidssituasjonen som en søker likeverdighet med.

DMNF: Det ble laget samme ordening for flyttbare innretninger for flere år siden. Det overordnede er at ISM-koden ligger til grunn. Den største utfordringer er ventelig for navigatørene hvis de ikke har navigert på mange år, og formodentlig mer tilgjengelig for maskinister og elektrikere.

10.3 Arbeidet med oppfølging «vedvarende» HØYrisikoskip

Håvard Gåseidnes orienterte.

Når det gjelder høyriskoskip er det et fortsatt arbeid. Her er det et visst sammenfall mellom det som kommer fra Riksrevisjonen, så det handler litt om å pare tidligere initiativ med nye føringer derfra.

DNMF: Det er skrevet bekymringsmeldinger på dette, og tidligere når vi hadde bekymringsmeldinger inne så ble de saksbehandlet. Men det ble nevnt i forbindelse med Riksrevisjonen at en trenger en fagkoordinator som en kan snakke med. Det er fint hvis det er en som har saken i utgangspunktet.

Sjøfartsdirektoratet: Det er snakk om tilsynsordinator for arbeids- og levevilkår slik som det er på andre områder. Noe av tilbakemeldingen fra Riksrevisjonen er at andre tilsynsprioriteter går foran, og at vi trenger å ha hardere trykk for å sørge for at arbeids- og levevilkår har den prioriteten det skal ha.

10.4 Brann og redning tilknyttet nye teknologier og energibærere om bord

Sjøfartsdirektoratet har sendt ut skriv til alle landets brannvesen. Neste nå er møte med DSB. Det er en problemstilling knyttet til at skipene skal hvile på rednings- og beredskapsressurser i land, som i litt varierende grad er forberedt på å håndtere en del av disse stoffene som nå kommer rundt omkring. Er på agendaen i møtet med DSB.

11. Forespørsel om innspill til Sjøsikkerhetskonferansen

Sjøsikkerhetskonferansen blir 27.-28. september.

Programmet begynner å bli fullt, men det er fortsatt rom for å få inn gode foredragsholdere. Innspill på tema sendes inn snarest. Arbeids- og levevilkår og handlingsplanen for Nullvisjonen vil være naturlige tematikker.

Det blir åpen dag 26. september.

Opplegget innledes med en felles samling, deretter blir det temabaserte stasjoner og åpne dører, spesielt tiltenkt rederier og sjøfolk. Organisasjonene oppfordres til å informere om denne muligheten. Studenter er også invitert.

12. Eventuelt

Ingen saker innmeldt.

onsdag

24

Innkalling til møte nr. 2 2023 i Maritimt Samarbeidsforum

🕒 10:00 - 14:00

mai 2023

EXT Maritimt Samarbeidsforum 📍 Microsoft Teams-møte

Agenda

10:00 🕒 10 min

1 | Møtet åpnes

- Velkommen
- Navneopprop
- Godkjenning av innkallingen
- Godkjenning av sakslisten
- Saker til eventuelt?

10:10 🕒 5 min

2 | Referat fra forrige møte 15.2.2023

Eventuelle spørsmål og kommentarer til agendapunkter behandlet på forrige møte.

10:15 🕒 30 min

3 | Resultater fra spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet

- Orientering

10:45 🕒 5 min

4 | Representasjon av Kystverket i Maritimt Samarbeidsforum

Bakgrunn

Kystverket er en nasjonal etat med ansvar for sjøvegen og produserer viktige fellesgode for samfunnet. Hovedformålet er å sørge for sikker og effektiv ferdsel i farleder langs kysten og inn til havner, og sørge for en nasjonal beredskap mot akutt forurensning.

For å løse disse nasjonale oppgavene, samarbeider Kystverket bredt med andre offentlige etater med ansvar for sikkerhet, transport og beredskap på tilgrensende områder, samt deltar også aktivt i internasjonalt arbeid innen sine fagfelt.

Vurdering

Kystverket er medlem av sakkyndig råd for fritidsfartøy og Sjøfartsdirektoratet ser det som en fordel at Kystverket også deltar i Maritimt Samarbeidsforum. Sjøfartsdirektoratets og Kystverkets oppgaver tangerer hverandre og det samarbeides på en rekke områder når det gjelder sjøsikkerhet. Noen stikkord er rapporteringsportalen SafeSeaNet,

Sverre Flatebø
Anders Amundstad-Balle

ny navigasjonsteknologi, sikre havner og nå Nullvisjonen, der begge etater vil ha viktige roller. Oppfølging av MLC når det gjelder tilgang til landbaserte velferdstilbud vil med fordel også kunne styrkes ved et tettere samarbeid mellom de ulike aktørene.

Opptak av Kystverket i Maritimt Samarbeidsforum vil kreve endring av reglementet § 2 "sammensetning og oppnevning". Etter § 11 kan Sjøfartsdirektoratet endre reglementet, men rådet skal få anledning til å kommentere dette og komme med innspill.

Forslag til vedtak

Rådet gir sin tilslutning til endring av reglementet § 2 med utvidelse av rådet med representasjon av Kystverket.

Kystverket oppnevner selv sine representanter (fast medlem samt vara).

- Beslutning

10:50 ⌚ 10 min

II | **Benstrekk**

11:00 ⌚ 40 min

5 | Status aktivitet i arbeidsgruppene

1. Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet
 1. Arbeidsmiljøportalen
2. Bemanning
 1. Status bemanningsprosjektet
3. Utdanning og kvalifikasjoner
 1. Referat fra møte 27.4.2023
4. Risikovurdering
 1. Status pågående arbeid med fokusområde 2023 - fallhendelser.
 2. Status risikokartlegginger/forberedelse fokusområde 2024
5. Nasjonalt velferdsutvalg

Jan Reinert Vestvik
Odd Konrad Dale
Anders Amundstad-...
Trine Carin Tynes

11:40 ⌚ 20 min

6 | Presentasjon av Arbeidsmiljøhjelpen for Sjøfart

Arbeidstilsynet deltar for å presentere verktøyet "[Arbeidsmiljøhjelpen](#)" for sjøfart i www.arbeidsmiljoportalen.no.

kristine.lesund@arbe...

Det vises til sak 5 15.2.2023 - Samarbeid med Arbeidstilsynet om etablering av sjøfart i Arbeidsmiljøportalen.

Arbeidstilsynet har med utgangspunkt i statistikk og forskning plukket ut viktige faktorer innen organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø (ikke fysisk, kjemisk og biologisk). Dette er områder de erfarer

at mange virksomheter synes det er utfordrende å jobbe med, spesielt det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet har derfor forsøkt å operasjonalisere hvordan ulike eksponeringer kan komme til uttrykk.

Sjøfart som bransje skal etter planen publiseres i uke 26 på Arbeidsmiljøportalen. (Fiske, havbruk og sjøforsvaret blir etablert som egne bransjer senere.)

- Orientering

12:00 ⌚ 30 min

II | Lunsj

Servering av lunsjtallerken i kantinen, 6. etg.

12:30 ⌚ 20 min

7 | Riksrevisjonens gjennomgang av Sjøfartsdirektoratets arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår

Alf Tore Sørheim
Håvard Gåseidnes

Riksrevisjonen la nylig frem sin rapport. Direktoratet presenterer kort hovedfunn og oppfølging av denne. Det åpnes for spørsmål.

- Diskusjon

12:50 ⌚ 10 min

8 | Dokumentasjon av hviletid for fiskere

Jack-Arild Andersen

Beskrivelse av tema

Bakgrunnen for saken er knyttet til implementeringen av Konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren – ILO 188. Fra 2017/2018 har det pågått en dialog mellom Sjøfartsdirektoratet og organisasjonen i fiskerinæringen om hvordan en best kunne dokumentere overholdelse av arbeids- og hviletid om bord på fiskefartøy. Det har siden 2017 vært etablert en arbeidsgruppe som har jobbet med dette temaet.

Utfordringen har vært at næringen ikke ønsket økt «administrativ» belastning ved å bli pålagt å føre skjema KS-0300 (Oppgave over sjøfolkenes hviletid). Fra direktoratets side har det faktum at fiskerne ikke er ordinære lønsmottakere, men er lottmottakere (andel av fangst), gjort skjema KS-0300 mindre relevant som dokumentasjon på overholdelse av hviletidsbestemmelsene for personell om bord på fiskefartøy. Muligheten for å kunne etterprøve/få verifisert det som var ført i slike skjema vil være fraværende, da det ikke føres timelister knyttet til avlønning. Det finnes altså ingen annen registrering av fiskernes faktiske arbeidstimer inkl. overtid, som muliggjør en effektiv verifisering av innholdet i KS-0300.

Tiltak

Som følge av overstående har det oppstått et behov for å se på andre måter som kunne benyttes for å dokumentere overholdelse av hviletidsbestemmelsene for personell om bord på fiskefartøy.

Sjøfartsdirektoratet har sett på hvordan dette har blitt løst i Danmark og Storbritannia. Begge landene har tiltrådt Konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren – ILO 188.

Undersøkelsen avdekket at det var store sprik i handteringen. Danmark hadde ikke noe spesifikke krav til rapportering/journalføring, men tok en grundig oppfølging ved gjennomføring av planlagte tilsyn om bord i fartøyene. Storbritannia hadde et system, med flere alternative måter, og som passet bedre inn i det kontrollregimet som vi har i Norge for andre fartøy.

Sjøfartsdirektoratet la frem våre funn for arbeidsgruppen, og presenterte også et utkast til forslag om hvordan vi kunne «konvertere» et av alternativene fra Storbritannia til noe som kunne fungere for norsk fiskerinæring, som samtidig gav tilsynsmyndigheter en bedre mulighet for kunne avdekke alvorlige brudd på hviletidsbestemmelsene.

Forskrift om arbeids- og hviletid på fiskefartøy, § 6 om tilsyn, sier at Sjøfartsdirektoratet eller andre som er bemyndiget kan til enhver tid føre tilsyn om bord, eller kreve fremlagt opplysninger for kontroll av at forskriftens bestemmelser følges. Dette uten å utdype hvordan opplysningene forventes fremlagt. Det ble derfor enighet i arbeidsgruppen om at et veiledningsrundskriv ville være nødvendig.

Veiledningsrundskriv – RSV 06-2023 – Opplysninger som rederiet kan legge frem ved tilsyn for å dokumentere at arbeids- og hviletid på fiskefartøy overholdes ble publisert 20.04.2023.

Hensikten med rundskrivet er å veilede rederiene om hva som forventes fremlagt av dokumentasjon ved tilsyn, jf. bestemmelsene i overholdelse av arbeids- og hviletid om bord på fiskefartøy.

Rundskrivet viser til to ulike alternativ som kan benyttes av fiskebåtrederiene for å kunne dokumentere overholdelse av arbeids- og hviletid om bord på fiskefartøy.

- Orientering

13:00 ⌚ 10 min

II | **Benstrekk**

13:10 ⌚ 20 min

9 | **Nullvisjonen**

Sjøfartsdirektoratet har oversendt en tidslinje og implementeringsstrategi til nærings- og fiskeridepartementet i tråd med oppdragsbrev mottatt 13.02. Planen med vedlegg legges frem for MSF. Innspill til konkretiseringer og veien videre diskuteres i møtet.

- Diskusjon 🗨️ 2

Anders Amundstad-...

13:30 ⌚ 15 min

10 | Orientering om status oppfølgingsaker

1. Tiltak for økt likestilling i maritim næring
2. Tjeneste likeverdig med fartstid
3. Arbeidet med oppfølging "vedvarende" HØYrisikoskip
4. Brann- og redning tilknyttet nye teknologier og energibærere om bord

Alf Tore Sørheim
Håvard Gåseidnes
Maria Lindroth
Runar Yndesdal

13:45 ⌚ 5 min

11 | Forespørsel om innspill til Sjø sikkerhetskonferansen 2023

Kristin Davidsen

Sjø sikkerhetskonferansen arrangeres i Haugesund 27.-28. september 2023.

Gjennom sjø sikkerhetskonferansen ønsker direktoratet å bidra til bedre sikkerhet gjennom dialog, erfaringsutveksling og læring. På årets konferanse blir det bl.a. satt fokus på sikrere og grønnere skipsfart, ny teknologi og samfunnssikkerhet.

Medlemmene i Maritimt Samarbeidsforum inviteres til å gi innspill til årets tema eller foreslå andre tema og gjerne tips til foredragsholdere og/eller "caser". Ønsket er å skape virkningsfulle øyeblikk som «sitter igjen».

13:50 ⌚ 5 min

12 | Eventuelt

Spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet

Maritimt samarbeidsforum



Den foretrukne maritime administrasjonen

1

Overordnet om spørreundersøkelsen maritim sikkerhet

Spørreundersøkelsen er:

- en kartlegging av sjøansattes oppfatninger om ulike sikkerhetsrelaterte forhold til sjøs,
- en del av Sjøfartsdirektoratet sitt arbeid med maritim sikkerhet og risikostyring i den norske sjøfarten.

Formålet med kartleggingen

- å gi et dataunderlag for tilsynsarbeid,
- gi innsikt i ulike temaområder,
- utgjøre et talerør for sjøansatte,
- sette sikkerhet på dagsorden i næringen, og
- utgjøre et underlag for utvikling av sikkerhetstiltak.

2

Temaer i undersøkelsen

- Arbeidsvilkår
- Bemanning
- Fremtidstro automatisering
- Kommunikasjonsutfordringer
- Målkonflikter og arbeidspres
- Rederiledelse
- Sikker arbeidspraksis
- Sikkerhetsprosedyrer
- Tilhørighet til yrket
- Tillit til automatisering
- Tillit til digitalisering
- Øvelser og beredskap
- Åpen kommunikasjon

Besvarelser

2019	2021	2023
10471	6999	8391



Utvalgte verdier*

Sikker arbeidspraksis
4,42 /5

Tilhørighet til yrket
4,46 /5

Arbeidsvilkår
3,77 /5

Den foretrukne maritime administrasjonen

*alle fartøygrupper

5

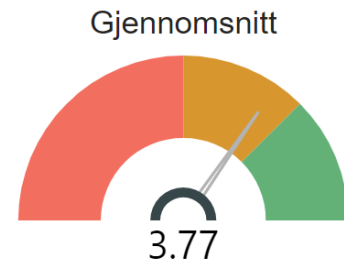
Resultater

6

Arbeidsvilkår

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte	3,92	6225
Det er godt lagt til rette for hvile når jeg ikke er på vakt	4,27	6851
(Snudd) Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre	3,57	6136
(Snudd) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,33	7292
(Snudd) Det hender jeg er så utmattet i arbeidstiden at det kan gå utover sikkerheten	3,88	7006

	Counts	% of Total
1 - Helt uenig	313	5,5 %
2 - Noe uenig	826	14,6 %
	1139	20,1 %

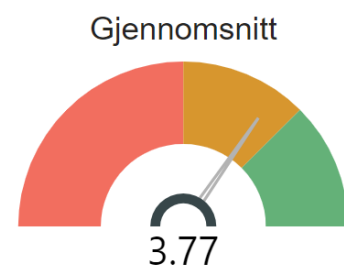


Endring fra 2021
0,00

Arbeidsvilkår

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte	3,92	6225
Det er godt lagt til rette for hvile når jeg ikke er på vakt	4,27	6851
(Snudd) Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre	3,57	6136
(Snudd) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,33	7292
(Snudd) Det hender jeg er så utmattet i arbeidstiden at det kan gå utover sikkerheten	3,88	7006

	Counts	% of Total
4 - Noe enig	1102	16,9 %
5 - Helt enig	285	4,4 %
	1387	21,3 %

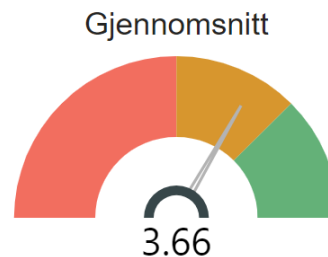


Endring fra 2021
0,00

Bemanning

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Rederiet prioriterer tilstrekkelig bemanning for å ivareta sikkerheten om bord	3,67	6342
Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	3,38	6799
Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	3,52	6251
Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas	3,84	7212

	Nivå_1	Counts	% of Total	Cumulative %
1 - Helt uenig	Lasteskip f.eks. nærskipsfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	172	2.5%	2.5%
	Passasjerskip	549	8.0%	10.5%
	Fiskefartøy	14	0.2%	10.7%
2 - Noe uenig	Lasteskip f.eks. nærskipsfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	445	6.5%	17.4%
	Passasjerskip	474	6.9%	24.2%
	Fiskefartøy	12	0.2%	24.4%

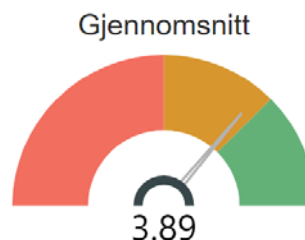


Endring fra 2021
-0,01

Kommunikasjonsutfordringer

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
(Snudd) Kommunikasjonen mellom meg og mine kolleger svikter ofte på en slik måte at farlige situasjoner kan oppstå	4,32	7299
(Snudd) Det hender at sammensetningen av nasjonaliteter om bord fører til dårligere samarbeid	3,34	4259
(Snudd) At ikke alle snakker samme språk kan resultere i farlige situasjoner	2,77	3694

	Nivå_1	Counts	% of Total
4 - Noe enig	Lasteskip f.eks. nærskipsfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	868	21.1%
	Passasjerskip	273	6.6%
	Fiskefartøy	69	1.7%
5 - Helt enig	Lasteskip f.eks. nærskipsfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	538	13.1%
	Passasjerskip	173	4.2%
	Fiskefartøy	54	1.3%



Endring fra 2021
0,75

Kommunikasjonsutfordringer



At ikke alle snakker samme språk kan resultere i farlige situasjoner



1975 stk helt enig eller noe enig.
Ca 52% (ca 45% i 2021)

Undersøkelse av svært alvorlig sjøulykke, fall over bord i Barentshavet

Statens havarikommisjon har besluttet å undersøke sjøulykken 30. januar 2023 med fiskefartøyet Hunter, hvor en av besetningen falt over bord i Barentshavet.

Besetningen holdt på med arbeid på dekk da en person falt over bord. Det ble varslet om mann over bord og deretter igangsatt søk fra flere fartøy.

Den savnede personen er antatt omkommet.

Varsel om sikkerhetskritiske forhold 7. februar 2023

Havarikommisjonens tilrådinger til Sjøfartsdirektoratet er:

- Havarikommisjonen tilrår Sjøfartsdirektoratet å påse at rederiet sikrer nødvendig engelskunnskaper for besetningen på fiskefartøyet Hunter slik at sikker drift kan ivaretas.

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

24.05.2023

NIS//NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

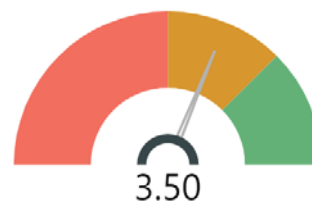
11

Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet

Målkonflikter og arbeidspress

Påstand	Gj.snitt	Totalt Antall svar
(Snudd) Rederiets krav til effektivitet gjør at vi noen ganger må bryte sikkerhetsprosedyrene	3,69	6642
(Snudd) På mitt fartøy har vi arbeidsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenlige oppgaver)	3,03	7345
(Snudd) På mitt fartøy er det beskrevet beredskapsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenlige oppgaver)	3,33	6245
(Snudd) På mitt fartøy blir arbeidsoppgaver som kan medføre risiko ikke alltid utført i henhold til sikkerhetsprosedyrene	3,45	6850
(Snudd) Noen ganger bryter jeg sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort	3,48	7284
(Snudd) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	3,97	7060

Gjennomsnitt



Endring fra 2021

-0,16

	Nivå_1	Counts	% of Total
4 - Noe enig	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	966	14.0%
	Passasjerskip	639	9.2%
	Fiskefartøy	83	1.2%
5 - Helt enig	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	509	7.4%
	Passasjerskip	516	7.5%
	Fiskefartøy	82	1.2%

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS//NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

12

Rederiledelse

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Vi får tilbakemeldinger om forbedringstiltak som blir igangsatt basert på rapporterte uønskede hendelser	3,96	5375
Rederiet tilbyr gode velferdstiltak	2,99	5948
Rederiet responderer (forbedringstiltak, informasjon, etc.) på forhold vi rapporterer	3,70	5399
Jeg mener at rederiets reaksjoner på regel og prosedyrebrudd er rettferdige	3,75	5208
(Snudd) Så lenge arbeidet blir gjort, bryr ikke rederiet seg noe med hvordan vi gjør arbeidet	3,86	5503
(Snudd) Det å følge sikkerhetsrutinene blir ikke verdsatt i det rederiet jeg jobber for	3,96	5490

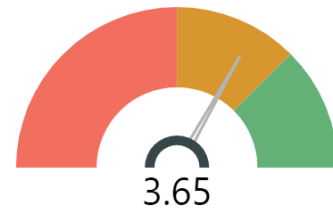
	Nivå_1	Counts	% of Total	
1 - Helt uenig	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	1222	1901	19,0 %
	Passasjerskip	553		8,6 %
	Fiskefartøy	126		2,0 %
	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	638		9,9 %
2 - Noe uenig	Passasjerskip	376	1130	5,9 %
	Fiskefartøy	116		1,8 %

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS//NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Gjennomsnitt



Endring fra 2021
0,18

13

Sikker arbeidspraksis

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Utstyret jeg trenger for å arbeide sikkert er lett tilgjengelig	4,54	6020
Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	4,18	6862
Mine kolleger stopper meg dersom jeg arbeider på en farlig måte	4,36	6505
Mine kolleger og jeg rapporterer alle uønskede hendelser	4,08	6609
Mine kolleger og jeg benytter alltid påkrevd personlig verneutstyr	4,40	6647
Jeg stopper mitt arbeid dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette	4,65	7008
Jeg gir beskjed dersom jeg ser farlige situasjoner	4,77	6681

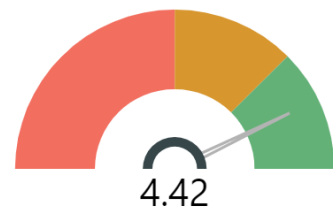
	Nivå_1	Counts	
1 - Helt uenig	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	89	163
	Passasjerskip	55	
	Fiskefartøy	19	
	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	245	499
2 - Noe uenig	Passasjerskip	196	
	Fiskefartøy	58	

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS//NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Gjennomsnitt

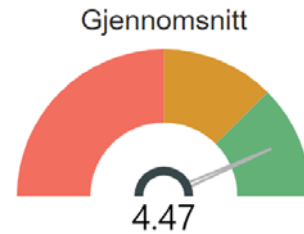


Endring fra 2021
-0,06

14

Sikkerhetsprosedyrer

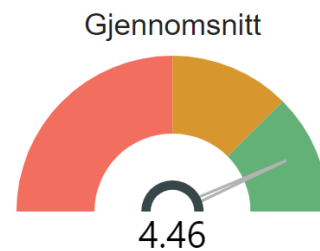
Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Sikkerhetsprosedyrene er dekkende for å ivareta sikkerhet ved utføring av mine arbeidsoppgaver	4,34	7298
Jeg har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrer som gjelder mitt arbeid	4,61	7320



Nytt tema 2023

Tilhørighet til yrket

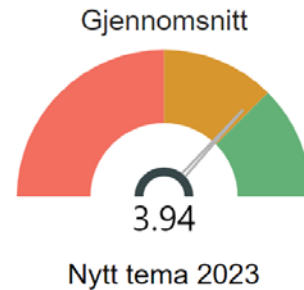
Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Sjømannsyrket er ikke bare en jobb, det er en livsstil	4,37	6092
Sjømannsyrket er en del av min identitet	4,42	6086
Jeg er stolt av å være sjømann	4,49	7090



Nytt tema 2023

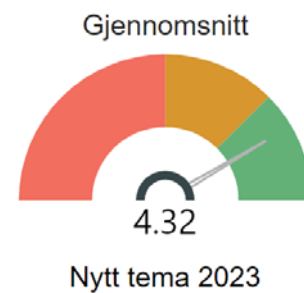
Øvelser og beredskap

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Øvelsene er realistiske (samsvarer godt med virkeligheten)	3,68	6574
Øvelsene er godt planlagt	3,77	6181
Vi får alltid gjennomført de beredskapsøvelsene vi skal/er pålagt	4,19	6638
Jeg føler meg trygg på at vi klarer å håndtere akutt skade eller sykdom hvis det skulle oppstå på mitt fartøy	4,02	7203



Åpen kommunikasjon

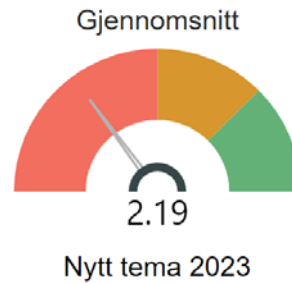
Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Samarbeidet mellom mannskapet om bord på vårt fartøy er godt	4,42	7386
Jeg har mulighet til å få hjelp og støtte fra mine kolleger når jeg trenger det (eller andre fartøy om du arbeider alene om bord)	4,41	6608
Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten	4,25	6592
Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	4,25	6566
(Snudd) Besetningen på mitt fartøy er redde for å stille spørsmål når det er noe som virker feil	4,19	7289



	Nivå_1	Counts	% of Total
4 - Noe enig	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	394	5.6%
	Passasjerskip	231	3.3%
	Fiskefartøy	57	0.8%
5 - Helt enig	Lasteskip f.eks. nærskipfart, oversjøisk fart, offshore-skip, flyttbar innretning, havbruksfartøy	116	1.6%
	Passasjerskip	64	0.9%
	Fiskefartøy	25	0.4%

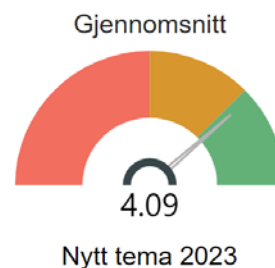
Fremtidstro automatisering

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Økt automatisering om bord vil bidra positivt til sikkerhet	2,56	5714
Jeg tror autonomi (selvkjørende fartøy) kommer til å gjøre sjøfarten sikrere	1,87	6593



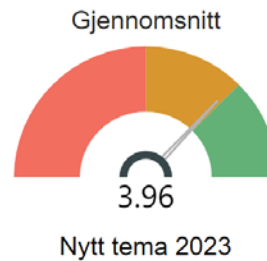
Tillit til automatisering

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Jeg stoler på de automatiserte systemene om bord	3,94	2106
De automatiserte systemene om bord reagerer forutsigbart	4,13	2096
De automatiserte systemene om bord fungerer som de skal	4,19	2102
De automatiserte systemene om bord er pålitelige	4,09	2097

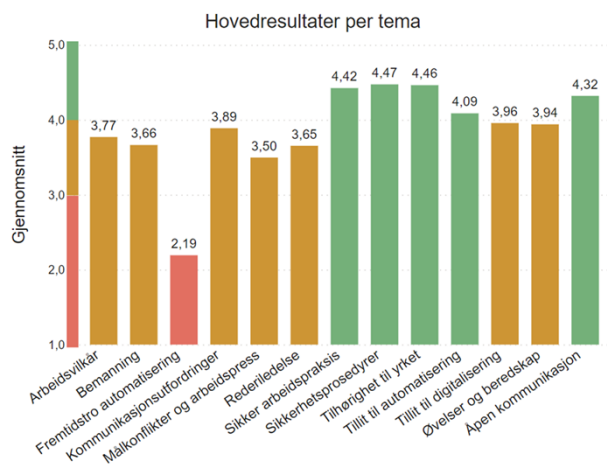


Spørreundersøkelsen maritim sikkerhet
Tillit til digitalisering

Påstand	Totalt	
	Gj.snitt	Antall svar
Jeg stoler på de digitale systemene om bord	3,98	1481
De digitale systemene om bord reagerer forutsigbart	3,95	1465
De digitale systemene om bord fungerer som de skal	3,97	1478
De digitale systemene om bord er pålitelige	3,93	1472



Samlede resultater for hovedkategoriene passasjerskip, fiskefartøy, lasteskip



Resultater enkelte tema sammenlignet med 2021 og 2019

Variabel	Antall ja 2023	Andel ja 2023	Andel ja 2021	Andel ja 2019
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det?	2242	32,10 %	27,20 %	28,50 %
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som utviklet seg til alvorlig ulykke?	362	5,20 %	4,40 %	5,40 %
Utfører risikovurdering i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	5441	91,10 %	92,90 %	92,70 %
Jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere	1269	17,90 %	19,30 %	

23

Enkeltpåstander med signifikant positiv utvikling fra 2021

Påstand	Gj.snitt 2023	Gj.snitt 2021	Sig. forskjell
(Snudd) Det er ofte utfordrende værforhold i farvann vi vanligvis seiler	2,41	2,34	
(Snudd) Rederiet benytter seg i stor grad av midlertidig ansatte på fartøyet jeg jobber ombord	3,60	3,46	
Det er god nok hastighet på internett for bruk i fritiden på mitt fartøy	2,72	2,48	
Jeg bruker som regel seilasplaner som ligger ferdig lagret i kartplotteren	3,62	3,45	
Rederiet tilbyr gode velferdstiltak	2,99	2,80	

24

Enkeltpåstander med signifikant negativ utvikling fra 2021

- "Skarpe" temaer
- 25 stk negative (vs 5 stk positive)
- Bruke spørsmål/temaene på dagsorden til rederier og organisasjoner i sitt hverdagslige sikkerhetsarbeid.

Kommunikasjonsutfordringer	(Snudd) Al ikke alle snakker samme språk kan resultere i farlige situasjoner	2,77	▼	2,96
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	3,97	▼	4,05
Rederiledelse	(Snudd) Det hender at kolleger på fartøyet jeg arbeider om bord er ruspåvirket/i bakrus i jobbsammenheng	4,72	▼	4,83
Rederiledelse	(Snudd) Det å følge sikkerhetsrutinene blir ikke verdsatt i det rederiet jeg jobber for	3,96	▼	4,05
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) Manglende vedlikehold har noen ganger ført til dårligere sikkerhet	3,21	▼	3,44
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) Noen ganger bryter jeg sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort	3,48	▼	3,64
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) Når jeg utfører tilleggsoppgaver (f.eks. kommunikasjon med eksterne aktører, logging, etc.) samtidig som jeg navigerer fartøyet, går det på bekostning av sikker navigasjon	3,35	▼	3,67
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) På mitt fartøy blir arbeidsoppgaver som kan medføre risiko ikke alltid utført i henhold til sikkerhetsprosedyrene	3,45	▼	3,55
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) Rederiets avlønningssystem kan gå utover sikkerheten på fartøyet	3,67	▼	3,85
Målkonflikter og arbeidspress	(Snudd) Rederiets krav til effektivitet gjør at vi noen ganger må bryte sikkerhetsprosedyrene	3,69	▼	3,83
Rederiledelse	(Snudd) Så lenge arbeidet blir gjort, bryr ikke rederiet seg noe med hvordan vi gjør arbeidet	3,86	▼	3,95
	Alle mine kolleger har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine på en sikker måte	4,08	▼	4,24
	Det brukes alltid originale deler i forbindelse med vedlikehold	4,01	▼	4,08
Sikker arbeidspraksis	Jeg gir beskjed dersom jeg ser farlige situasjoner	4,77	▼	4,81
Apen kommunikasjon	Jeg har mulighet til å få hjelp og støtte fra mine kolleger når jeg trenger det (eller andre fartøy om du arbeider alene om bord)	4,41	▼	4,51
Sikker arbeidspraksis	Jeg stopper mitt arbeid dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette	4,65	▼	4,73
Sikker arbeidspraksis	Mine kolleger og jeg benytter alltid påkrevd personlig verneutstyr	4,40	▼	4,47
Sikker arbeidspraksis	På mitt fartøy er oppgaver og ansvar klart fordelt	4,35	▼	4,47
Sikker arbeidspraksis	Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	4,18	▼	4,30
Apen kommunikasjon	Samarbeidet mellom mannskapet om bord på vårt fartøy er godt	4,42	▼	4,52
Sikkerhetsprosedyrer	Sikkerhetsprosedyrene er dekkende for å ivareta sikkerhet ved utføring av mine arbeidsoppgaver	4,34	▼	4,46
	Skipsledelsen går foran med et godt eksempel når det gjelder å ivareta egen og andres sikkerhet	4,23	▼	4,31
	Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig	3,45	▼	3,54
Sikker arbeidspraksis	Utstyret jeg trenger for å arbeide sikkert er lett tilgjengelig	4,54	▼	4,61
	Vi har tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte	3,67	▼	3,88

Funn fra Riksrevisjonen

R Riksrevisjonen | Rapporter | Om Riksrevisjonen | Jobb i Riksrevisjonen | Kontakt oss | English

Dokument 3:19 (2022-2023) / Offentliggjort 13.04.2023

Sjøfartsdirektoratets arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår til sjøs

Antall ulykker til sjøs har økt. Mennekelige faktorer blir rapportert som direkte årsak til mange av ulykkene med næringsfartøy. Vår undersøkelse viser at Sjøfartsdirektoratets tilsyn ikke er godt nok tilpasset for å avdekke dårlige arbeids- og levevilkår.

(PDF, 4,17 MB) (Video fra 13.04.2023)

• Last ned fullversjon • Se riksrevisor presentere undersøkelsen

For lite hvile, utilstrekkelig bemanning og arbeidspress hos sjøfolk påvirker sikkerheten negativt —

- Et flertall av sjøfolk trives på jobb og mener at sikkerheten i egen arbeidssituasjon er god.
- En del oppgir at sentrale forhold ved arbeids- og levevilkår er en utfordring, blant annet utilstrekkelig bemanning sett i forhold til arbeidsoppgaver, utilstrekkelig hvile og arbeidspress om bord.
- 33 prosent anser skift-/vaktordning som belastende.
- 31 prosent svarer at det ikke flere i besetningen enn sikkerhetsbemanning.
- 31 prosent føler seg presset til å fortsette arbeidet, selv om sikkerheten er truet.
- 29 prosent svarer at de bryter hviletidsbestemmelsene ved å jevnlig arbeider mer enn 14 timer i løpet av et døgn.
- 28 prosent svarer at rederiet ikke gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov.
- 24 prosent svarer at de ikke opplever bemanningen om bord som tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas.
- 23 prosent svarer at de ikke får tilstrekkelig søvn og hvile om bord.
- Utfordringene som en del sjøfolk oppgir med arbeids- og levevilkår, har en reell innflytelse på deres opplevelse av sikkerheten i egen arbeidssituasjon.

For lite hvile, utilstrekkelig bemanning og arbeidspress hos sjøfolk påvirker sikkerheten negativt

2021

- (a) Et flertall av sjøfolk trives på jobb og (b) mener at sikkerheten i egen arbeidssituasjon er god.

En del oppgir at sentrale forhold ved arbeids- og levevilkår er en utfordring, blant annet utilstrekkelig bemanning sett i forhold til arbeidsoppgaver, utilstrekkelig hvile og arbeidspress om bord.

- 33 prosent anser skift-/vaktordning som belastende.
- 31 prosent svarer at det ikke er flere i besetningen enn sikkerhetsbemanning.
- 31 prosent føler seg presset til å fortsette arbeidet, selv om sikkerheten er truet.
- 29 prosent svarer at de bryter hviletidsbestemmelsene ved å jevnlig arbeider mer enn 14 timer i løpet av et døgn.
- 28 prosent svarer at rederiet ikke gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov.
- 24 prosent svarer at de ikke opplever bemanningen om bord som tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas.
- 23 prosent svarer at de ikke får tilstrekkelig søvn og hvile om bord.

Utfordringene som en del sjøfolk oppgir med arbeids- og levevilkår, har en reell innflytelse på deres opplevelse av sikkerheten i egen arbeidssituasjon.

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS//NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

2023

- a) Usikker på hvilket spørsmål de la til grunn, men i 2023 svarer 84% at de er stolt av å være sjøfolk, 85,5 at sjømannsyrket er en del av min identitet

- b) 85 % svarer over 7 på en skala fra 1-10 hvor de blir bedt om å vurdere sikkerheten i sin arbeidssituasjon

- 34,6 prosent anser skift-/vaktordning som belastende.
- 27,7% svarer at det ikke er flere i besetningen enn sikkerhetsbemanning
- 18% føler seg presset til å fortsette arbeidet selv om sikkerheten er truet i 2023
- Jevnligning? Svar for ukentlig over 14 timer, fra 19,3% i 2021 til 17,9% i 2023. Månedlig; 39,2%
- 28,3% svarer at rederiet ikke gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov i 2023
- 25,2 prosent svarer at de ikke opplever bemanningen om bord tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas
- 20,2% svarer at de ikke får tilstrekkelig søvn og hvile om bord i 2023 (tror det er en liten omformulering her sammenlignet med '21)

27

Mobbing/trakassering

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

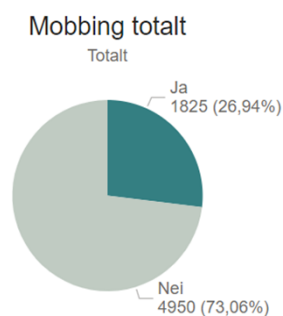
NIS//NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

28

Mobbing/trakassering

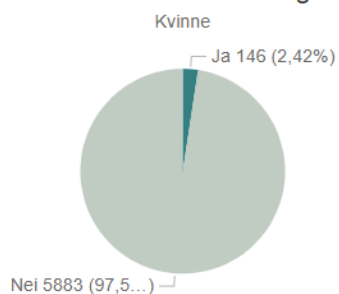
Opplevd mobbing/trakassering de siste 12 mnd



- Figuren viser at blant alle sjøansatte har ca 27% opplevd en eller flere former for mobbing/trakassering.
- Mellom fartøystypene varierer resultatet fra 19% til 32%.
- Det er flest som har opplevd baksnakking og ryktespredning (14,5%) og personrettet kritikk (12%).

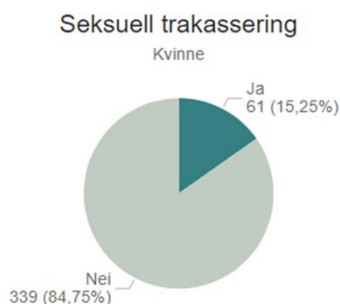
Mobbing/trakassering

Seksuell trakassering



- 2% av alle sjøansatte har opplevd seksuell trakassering siste 12 måneder.

Mobbing/trakassering

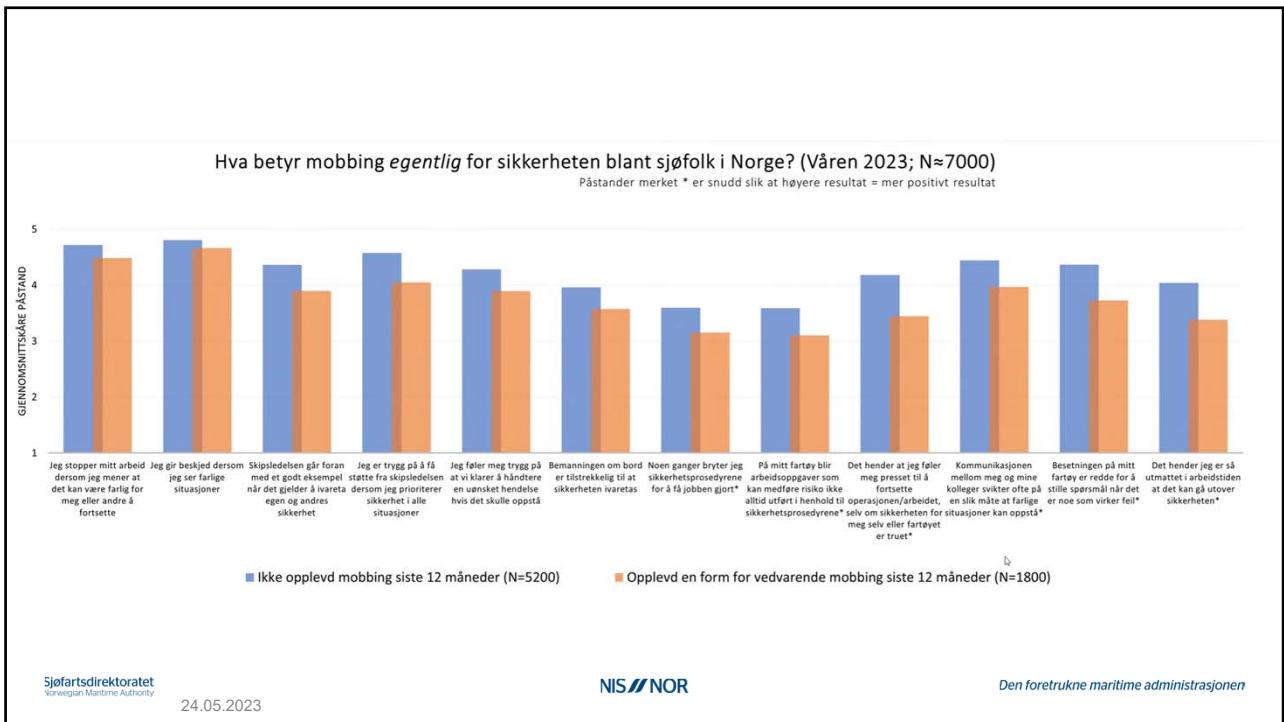


- 2% av alle sjøansatte har opplevd seksuell trakassering siste 12 måneder.
- Ser vi på de nesten 400 kvinnene som har svart på undersøkelsen, har 15% opplevd seksuell trakassering siste 12 mnd.

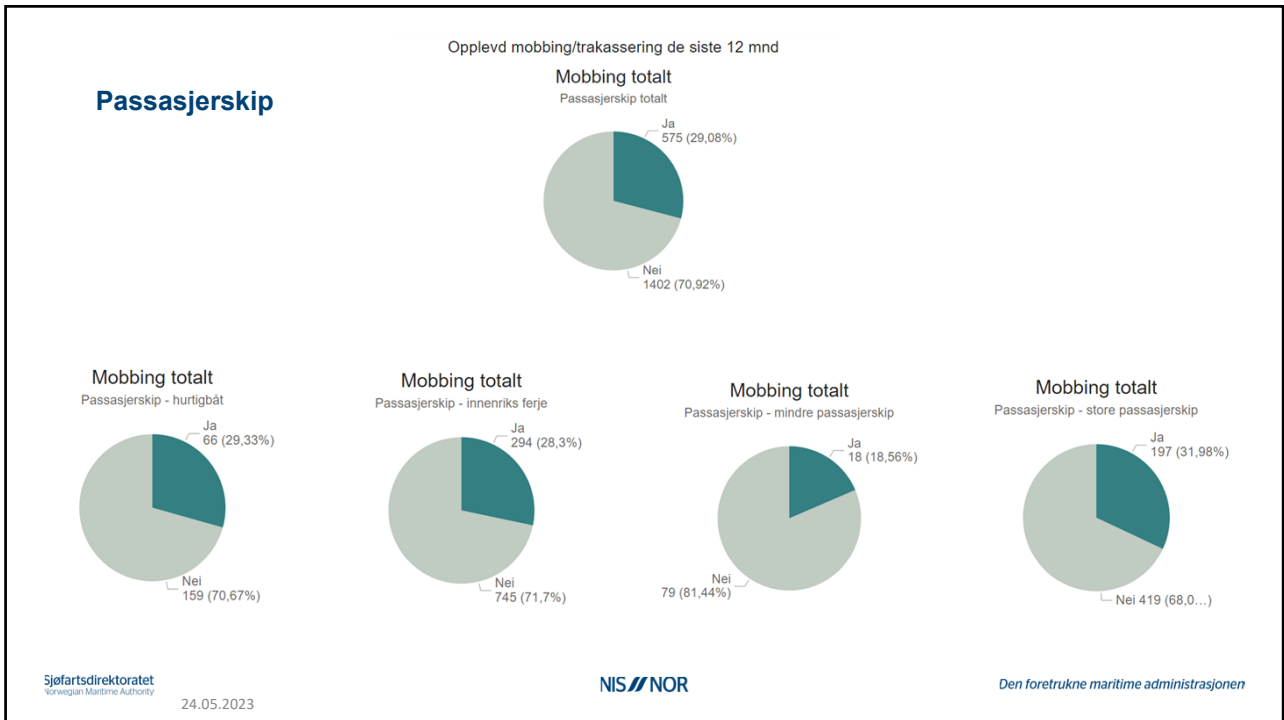
Sammenligning

	Alle yrker	På sjøen
Uønsket seksuell oppmerksomhet, siste 12 mnd.	2% ¹	2%
Uønsket seksuell oppmerksomhet, siste 12 mnd., kvinner	8-12% ²	15%

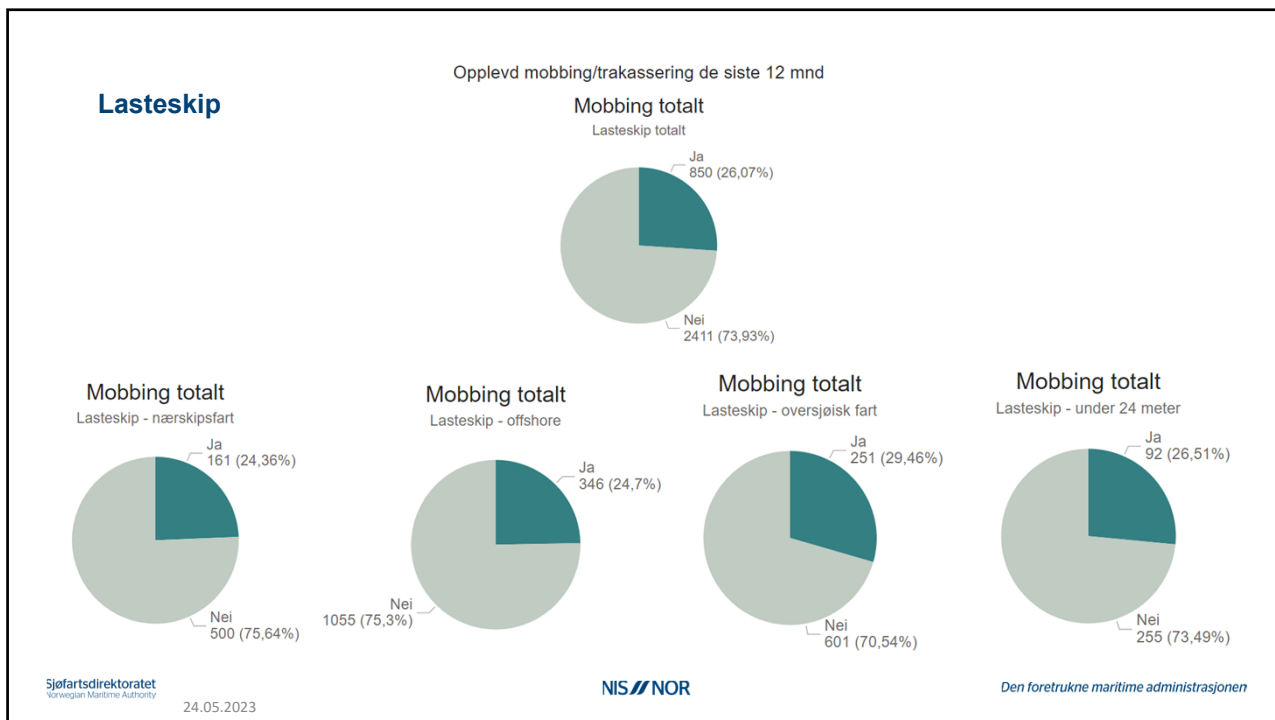
1 - Livskvalitet i Norge 2021, i rapport om Omfang av seksuell trakassering i Norge (2022), FHI
2 - Obs. månedlig eller oftere



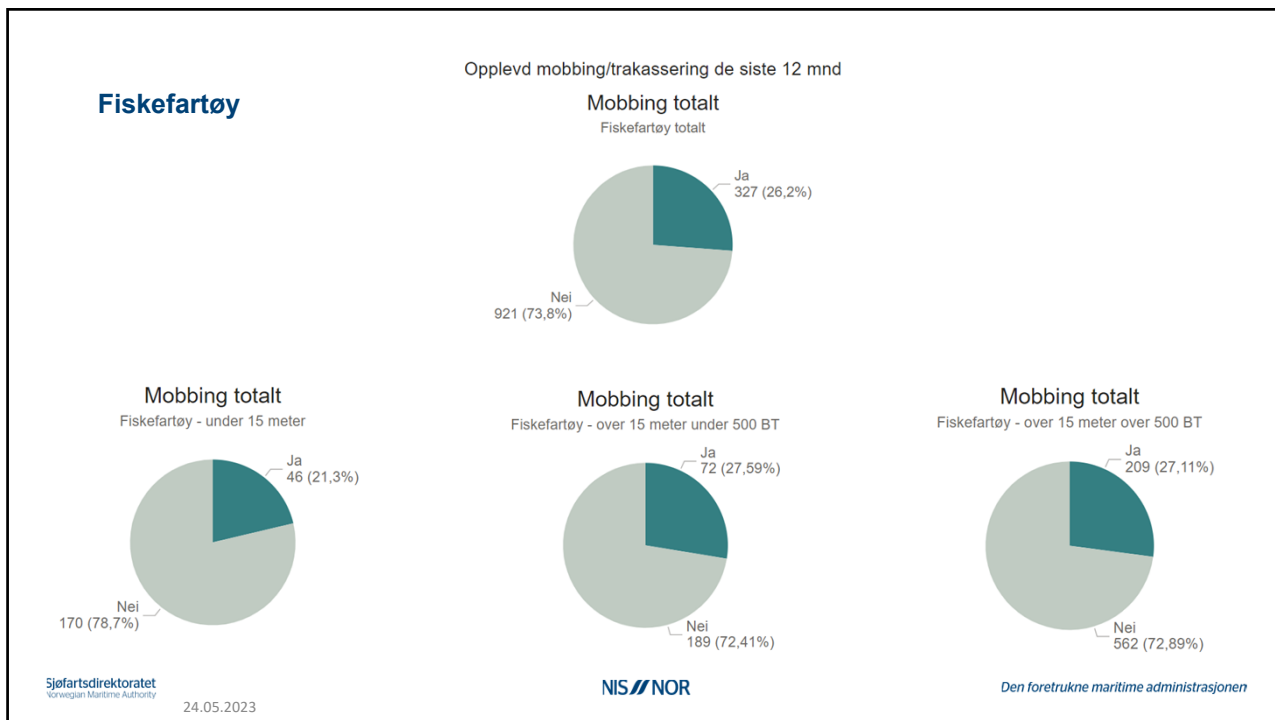
33



34

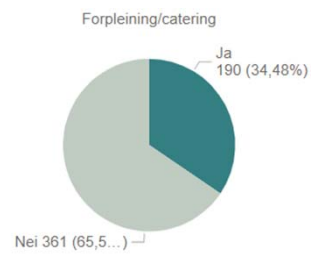
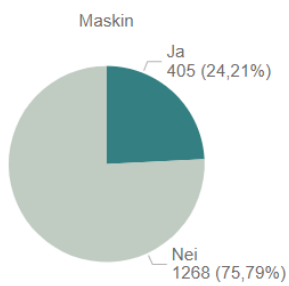
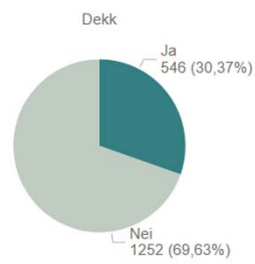
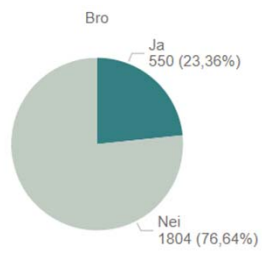


35



36


Departement




37

Hva kommer videre?


38




Passasjerskip




Sjøfartsdirekt
Norwegian Maritime Authority




Lasteskip



NIS//NOR



Fiskefartøy



adminstrasjonen

24.05.2023

39

Takk!

Ta gjerne kontakt med meg eller en av de andre fagpersonene i Sjøfartsdirektoratet:

Anders Amundstad-Balle
Seksjon for risikostyring og analyse
aaba@sdir.no

Følg oss i sosiale medier







40



Arbeidsmiljøhjelpen

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (2019-2022 – forlenget til 2024)

En avtale mellom myndighetene og partene i arbeidslivet

Mål:
Forebygge sykefravær og forhindre frafall fra arbeidslivet → øke sysselsettingen

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

Et arbeidsliv med plass for alle

1. januar 2019 – 31. desember 2022

Den norske arbeidslivsmodellen har gitt gode resultater for sysselsetting, produktivitet, omstillingsevne og et lærende arbeidsliv. I Norge arbeider de fleste under gode og forsvarlige arbeidsforhold. På mange arbeidsplasser jobbes det godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, og mange tar også et stort samfunnsansvar ved å bidra til integrering og inkludering i arbeidslivet.

Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig

Arbeidskraften er Norges viktigste ressurs. Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb. Trepertssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum

Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving. Virksomhetenes arbeid og innsats innenfor disse områdene bidrar til å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legger til rette for inkludering. Trepertssamarbeidet skal understøtte og muliggjøre oppfølging og resultater i den enkelte virksomhet. For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap.

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring

Store endringer som teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen vil påvirke arbeidslivet og kompetansebehovene i samfunnet i årene framover. Å møte disse utviklingstrekkene krever en helhetlig innsats gjennom trepartssamarbeidet.

Et helhetlig samarbeid

Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet. IA-avtalen må sees i sammenheng med øvrige prosesser som omhandler kompetanse, sysselsetting og inkludering. Partene samarbeider godt om utdannings- og kompetansepoltikken og arbeids- og velferdspoltikken, og bidrar aktivt i regjeringens satsinger på integrering og inkludering.

Arbeidsmiljøsatsingen

- Skal gi kunnskap, kompetanse og verktøy til virksomhetene
- Bransjerettet veiledning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall

Arbeidsmiljøportalen.no

- Et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Statens Arbeidsmiljøinstitutt, NAV og Petroleumstilsynet
- Ett av flere virkemidler i Arbeidsmiljøetsatsingen

På portalen finner vi blant annet

- Arbeidsmiljøhjelpen (verktøy fra Arbeidstilsynet)
- En bra dag på jobb (verktøy fra STAMI)
- Fakta om bransjen (statistikk fra STAMI/Ptil)
- Min side – arbeidsgiver (statistikk fra NAV)

Arbeidsmiljøportalen

Godt arbeidsmiljø forebygger sykefravær

Det lærer seg å investere i arbeidsmiljøet. I gode arbeidsmiljø øker produktiviteten, trivselen og motivasjonen for arbeidet. Sykefraværet går også ned.



scroll ned for mer

Her finner du kunnskap og verktøy for din bransje

Søk på yrke eller bransje

Søk

Se alle bransjer ↓

Arbeidsmiljøhjelpen

Oppdrag

Verktøyet skal...

- Appellere til virksomhetenes indre motivasjon
- Baseres på forskning og kunnskap om bransjene (ikke bygges opp etter lovverk)
- Være et tilbud til de seriøse aktørene som trenger og ønsker å jobbe forebyggende med arbeidsmiljø
- Omhandle områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall

Organisatorisk, psykososialt og ergonomisk arbeidsmiljø

Arbeidstid



- *Lange dager*
- *Skift*
- *Uforutsigbar arbeidstid*

Jobbe med mennesker



- *Kollegaer*
- *Samarbeid*
- *Tøff tone*



Manuelt arbeid



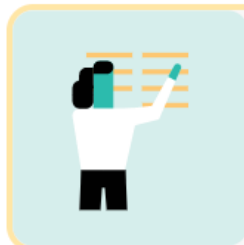
- *Arbeidsstillinger*
- *Ensformige oppgaver*
- *Arbeidsutstyr*

Omstilling



- *Ny teknologi*
- *Opplæring*
- *Jobbusikkerhet*

Organisering av arbeidet



- *Mulighet til å påvirke arbeidet*
- *Fordeling av oppgaver*



Tids- og arbeidspress



- *Tidspress påvirker sikkerhet*
- *Tilstrekkelig tid*

1

Diskuter

2

Legg til punkter

3

Fyll inn handlingsplan

Tema: Tids- og arbeidspress

Tips til gjennomføring

Diskuter om dere kjenner dere igjen i følgende påstander:

- Vi setter ikke av nok tid til å utføre de ulike arbeidsoppgavene. Det er spesielt utfordrende når det skjer noe uforutsett.
- Vi opplever tidspress når vi skal løse mange oppgaver samtidig.
- Det hender at vi har det så travelt at det går utover vår egen eller andres sikkerhet, for eksempel på grunn av høye krav til produksjon og effektivitet.
- Vi jobber ofte utover planlagt arbeidstid, fordi det er for mye å gjøre.
- Vi er for få folk på jobb – vi løper fra det ene til det andre hele dagen og har sjelden tid til å ta matpause.
- Vi planlegger ikke godt nok når de ulike arbeidsoppgavene skal utføres.
- Mengden oppdrag varierer mye gjennom året. Noen ganger er det altfor mye å gjøre og vanskelig å prioritere.
- Vi opplever arbeidspress fordi vi får betalt ut fra hvor mye vi klarer å produsere i løpet av en dag.
- Vi blir ofte stresset i arbeidet vårt. Det gjør oss mindre tålmodige og rause overfor hverandre, og det hender at det blir litt amper stemning.

[← Velg nytt tema](#)[Legg til punkter](#)

1

Diskuter

2

Legg til punkter

3

Fyll inn handlingsplan

Tema: Tids- og arbeidspress

Tips til gjennomføring

Hva vil vi bevare?

Bruk litt tid på å finne ut hva dere er gode på i arbeidsmiljøet for dette temaet, og skriv ned hva dere ønsker å ha fokus på å bevare. Se «Tips til gjennomføring» for eksempler.

Legg til bevaringspunkt

+

Hva kan vi gjøre for å forbedre arbeidsmiljøet vårt?

Velg blant forslagene eller legg til egne punkter.

- Lag en oversikt over hvilke forhold og situasjoner som skaper tids- og arbeidspress hos dere, og planlegg hvordan dere kan unngå at dette går utover ansattes sikkerhet og helse.
- Finn ut hva dere kan gjøre for at arbeidsmiljøet er godt i perioder med stort arbeidspress.
- Sørg for å sette av nok tid til de ulike arbeidsoppgavene, og la ansatte være med på å vurdere tidsrammene som gjelder for arbeidet. Husk å ta høyde for uforutsette hendelser.
- Reduser stress ved at ansatte kan regulere arbeidstempoet ved behov, blant annet ved å kunne justere planer og frister og ved å sette av nok tid til de ulike arbeidsoppgavene.
- Vurder hvilke sider ved arbeidet dere kan påvirke. Sørg for at de ansatte får mulighet til å påvirke arbeidet sitt og ta beslutninger innenfor rammene som er gitt.



Arbeidstilsynet

1

Diskuter

2

Legg til punkter

3

Fyll inn handlingsplan

Tema: Tids- og arbeidspress

Tips til gjennomføring

Fyll ut forbedringspunktene

Lag en oversikt over hvilke forhold og situasjoner som skaper tids- og arbeidspress hos dere, og planlegg hvordan dere kan unngå at dette går utover ansattes sikkerhet og helse.

Hvordan skal vi løse dette?

Beskriv hvordan vi skal løse dette. Vær så konkret som mulig.

Ansvarlig hos oss

Tekst Karl Nordmann

Prioritet

Velg prioritert

Neste sjekk

dd.mm.åå

Sørg for å sette av nok tid til de ulike arbeidsoppgavene, og la ansatte være med på å vurdere tidsrammene som gjelder for arbeidet. Husk å ta høyde for uforutsette hendelser.

Planlegg arbeidsdagen slik at alle får mulighet til å ta nok pauser. Dette er spesielt viktig når det er travelt og dere har mye å gjøre.

← Legg til punkter

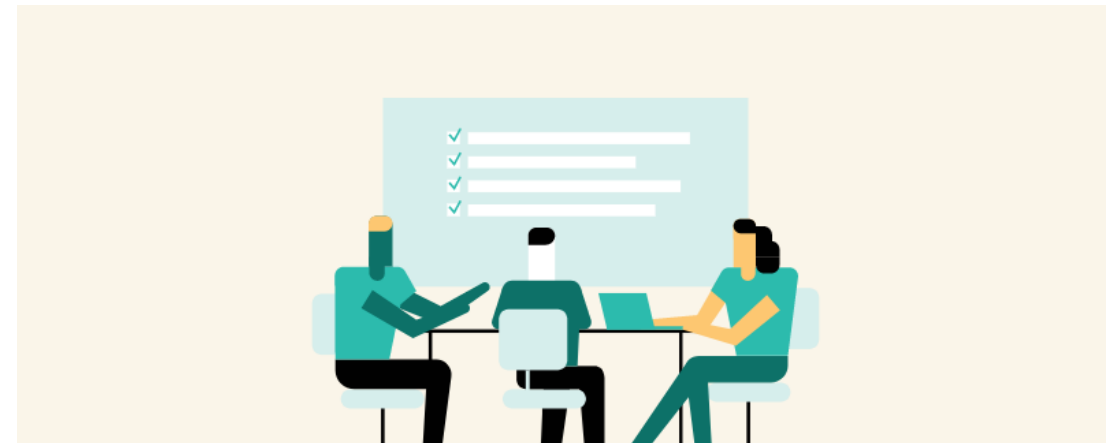
Velg nytt tema ↑

Til sammendrag av handlingsplan →

Arbeidsmiljøhjelpen for Sjøfart

Arbeidsmiljøhjelpen er hittil utviklet for 18 bransjer. Sommeren 2023 lanseres Arbeidsmiljøhjelpen for Sjøfart (Goods- og passasjertransport til sjøs)

- Samarbeid med Sjøfartsdirektoratet og arbeidsgruppe i Maritimt samarbeidsforum
- Skal testes av virksomheter før lansering
- Publiseres sommeren 2023 på [Arbeidsmiljøportalen.no](https://arbeidsmiljloportalen.no) og [Arbeidstilsynet.no](https://arbeidstilsynet.no)
- Gratis og tilgjengelig for alle!



Arbeidsmiljøhjelpen

Spørsmål eller innspill?

Kristine.lesund@arbeidstilsynet.no