

Tall og fakta

Likestilling og mangfold

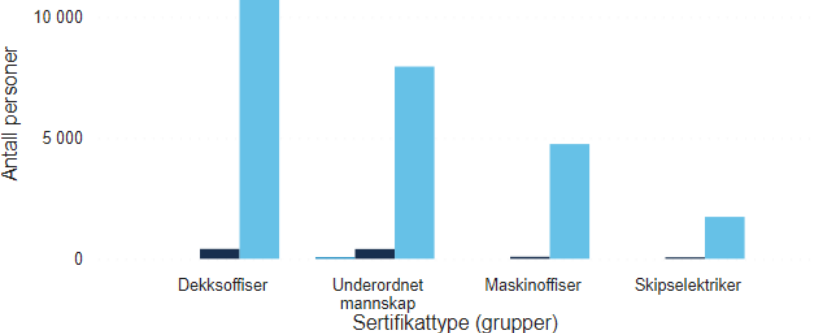
Mobbing og trakassering

Evelyn Blom-Dahl
NHO Sjøfart
MUF konferansen 2023



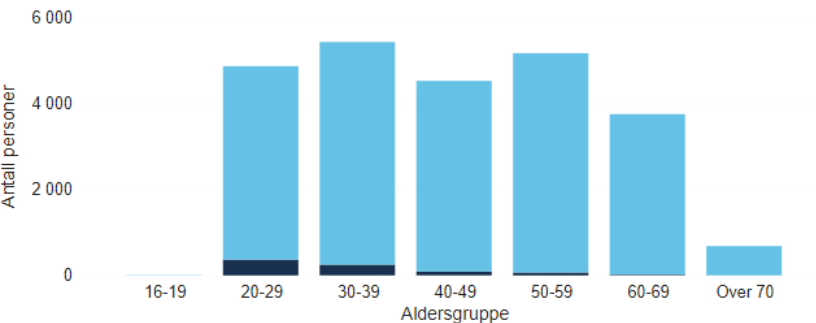
Antall personer av Sertifikattype (grupper) og Kjønn

Kjønn ● (Tom) ● Kvinne ● Mann



Antall personer av Aldersgruppe og Kjønn

Kjønn ● (Tom) ● Kvinne ● Mann



Antall personer med ulike sertifikat etter aldersgruppe

Sertifikattype (grupper)	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Over 70	Totalt
Dekksoffiser	5	1 806	2 774	2 436	2 696	1 711	293	11 721
Maskinoffiser	1	862	1 136	952	1 037	682	155	4 825
Skipselektriker	1	451	475	290	324	203	21	1 765
Underordnet mannskap	5	2 951	1 759	1 017	1 197	1 202	218	8 349
Totalt	9	4 856	5 417	4 515	5 158	3 743	681	24 379

Aldersgruppe	Kvinne	Mann	Totalt	
16-19	~0	~9	9	
20-29	367	4 489	4 856	
30-39	1	249	5 167	5 417
40-49	2	87	4 426	4 515
50-59	69	5 089	5 158	
60-69	18	3 725	3 743	
Over 70	2	679	681	
Totalt	3	792	23 584	24 379

Land/Nasjonalitet	Antall personer
	365
Amerikas forente stater	27
Argentina	2
Australia	7
Belgia	1
Bosnia-Hercegovina	1
Brasil	46
Bulgaria	2
Canada	4
Chile	2
Totalt	24 379



Rapport: En av fire opplever mobbing og/eller trakassering på jobb på sjøen

4. Mai 2023 Skipsfart Fiskeri– Fullstendig uakseptabelt! sier forbundsleder Kurt Inge Angell i Norsk Sjømannsforbund. Tallene kommer frem i en undersøkelse Opinion har gjort på vegne av Norsk Sjømannsforbund, blant Sjømannsforbundets yrkesaktive medlemmer.

1130 respondenter

Alvorlige trakasseringstall avdekket i undersøkelse fra Sjøfartsdirektoratet.

• Mye mobbing og trakassering blant sjøfolk. En av tre ansatte på sjøen har opplevd mobbing eller trakassering på jobb i løpet av det siste året.

• 8400 personer som jobber på fiskefartøy, passasjerskip og lasteskip, har svart på undersøkelsen – 400 av disse er kvinner. Av kvinnene svarer 15 prosent at de har opplevd seksuell trakassering på jobb. 27 prosent av alle spurte svarer at de har opplevd mobbing eller trakassering det siste året.





Konsekvenser av mobbing og trakassering



Oppsummering av innspill fra Dialog-Café - spørsmålet: Hva er konsekvensene av mobbing og trakassering for «...ditt tema»?

Tema:

1. Turn-over intensjon
2. Omdømme
3. Rekruttering til bransjen
4. Mangfold og likestilling
5. Lojalitet til arbeidsgiver
6. Psykososialt arbeidsmiljø

Tiltaksplan – Det som er grønt er det gjort avklaringer rundt. Det som er i fet skrift er det tydelig hvem som har ansvar for.

Tiltak	Hvordan	Hvem	Når
Etablere og informere om enkle og tydelige kanaler og rutiner for varsling av mobbing og trakassering.	Informere og tydeliggjøre de kanalene som allerede eksisterer. NHO Sjøfart sikrer at medlemmene har dette på plass.	NHO Sjøfart	Høsten 23
Etablere en lett tilgjengelig støtte på bransjenivå til ledere som må håndtere varsler.	Vi benytter oss av advokattjenestene i NHO, men er oppmerksom på å balansere det juridiske med det psykososiale arbeidsmiljøet. NHO Sjøfart sikrer at medlemmene har dette på plass.	NHO Sjøfart/NHO i samarbeid med Vissa ved behov	
Etablere en kanal/funksjon for samtaler om negative opplevelser, også tilbake i tid.	Vi oppretter samarbeid med Vissa som har psykologer/organisasjonspsykologer som kan bidra som støtte både til personer og organisasjoner. Medarbeidere hos våre medlemmer kan ta direkte kontakt med Vissa for råd og støtte. - Etablere et digitalt meldingspunkt hvor de som ønsker kan ta kontakt med oss	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa Vissa sjekker ut plattform for denne	Høsten 23
Assessorsamling	En allerede planlagt samling som vi skreddersyr innholdet i retning av assessorenes rolle i arbeidet mot mobbing og trakassering.	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	November 23
Etablere en (HMS) bransjestandard for bransjen med fokus på mobbing og trakassering.	Vi utarbeider et bransjestandardprogram med oppstart vinteren 24 med inntil 32 deltakere fra bransjen. Målsetting om 0-visjon på mobbing og trakassering.	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	Planlegges høsten 23 med oppstart til vinteren
Workshops internt i rederiene med fokus på mobbing og trakassering	Dette sees i sammenheng med tiltaket over. For de som er deltakere på mentorordningen inngår dette som en del av det. Men slike workshops kan også avholdes uavhengig av det.	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	Planlegges høsten 23 med oppstart til vinteren
Utvikling av en digital læringsplattform	Utvikler en digital læringsplattform hvor ledere og ansatte får oppgaver og dilemmaer som skal løses og diskuteres i team	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	Arbeidet starter høsten 23
Teams-samlinger med oppfølging av læringsplattform	Oppfølging av foranstående tiltak med korte videosamlinger hvor organisasjonspsykologer kan diskutere med de forskjellige teamene på båt hvordan de tenker og reflekterer rundt oppgavene/dilemmaene som de har løst	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	Vinteren/Våren 24
Etablere «best practice» i bransjen for medarbeidersamtaler, gjennomføring og oppfølging av disse.	Vi inviterer interesserte HR-medarbeidere blant våre medlemsbedrifter til å utvikle en slik beste praksis.	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	
Kvinner på Sjøen	En allerede planlagt samling som vi skreddersyr innholdet i retning av assessorenes rolle i arbeidet mot mobbing og trakassering.	NHO Sjøfart i samarbeid med Vissa	Januar 24

Bransjeprojekt



Hvorfor og tema

- Få med rederiene på et felles bransjeløft mot mobbing og trakassering
- Et innledende bransjeprojekt med inntill 32 deltakere.
- Rekrutteringsfase
- Planleggingsfase
- Lage foreløpig innhold til programmet.
- Lunch-til-lunch samling der seniorledere og juniorene får trening i lederskap og atferdsendring.
- Kick-off for prosjektet
- Læring, deling, sette mål og foreslå standarder som mellom samling 1 og 2 skal drøftes i egen organisasjon.
- Oppfølgingsamling på en dag
- Del erfaringer
- Hva skal være fokus fremover
- Foredrag, workshop og inspirasjon fra hverandre til veien videre.
- Forberedelse workshop i egen organisasjon
- For å støtte deltakerne i endringsarbeidet foreslår vi at vi følger deltakerne med en 1-dagssamling i rederiene.
- Rederiene bestemmer selv hvem som skal være deltakere
- Tema og innhold på dagen omhandler kulturrendring
- Avsluttende to-dagerssamling
- Oppsummering av prosjektet og de resultatene som har kommet
- Hva må til for å få dette til å sitte over lang tid

Hva og hvordan

- 2-6 deltakere fra hvert rederi
- 1-3 seniorer og 1-3 juniorer
- Skal være ambassadører for endring
- Samlingsbasert, men med støtte i prosessen
- Deltakerne utstyres med kunnskap og verktøy
- Bidra til å fylle innhold til den digitale e-læringsplattformen
- Deltakerne utstyres med kunnskap og verktøy
- Bidra til å fylle innhold til den digitale e-læringsplattformen
- Deltakerne utstyres med kunnskap og verktøy
- Bidra til å fylle innhold til den digitale e-læringsplattformen
- Kick-on for veien videre

Utvikler en digital læringsapp for bruk i team. Læringsappen skal bl.a inneholde oppgaver som skal løses og dilemmaer som skal diskuteres i teamene.

Det legges opp til ekstra workshops i de enkelte rederiene som deltar, men også tilbud til de rederiene som ikke deltar men som likevel ønsker noe støtte i arbeidet.


- Det var ikkje kallenamna som var de

Ein av tre sjøtilsette har opplevd mobbing eller trakassering på jobb det siste året, viser ei fersk undersøking. Susanne Mortensen drar ikkje ut på sjøen igjen.



Marthe S. Johannest
Journalist

Publisert 2
Ondatert


 FriFagbevegelse

Debatt

Søk



Stina Rask har opplevd trakassering fordi hun er jente. Nå skal problemet kartlegges blant sjøfolk.

 Privat

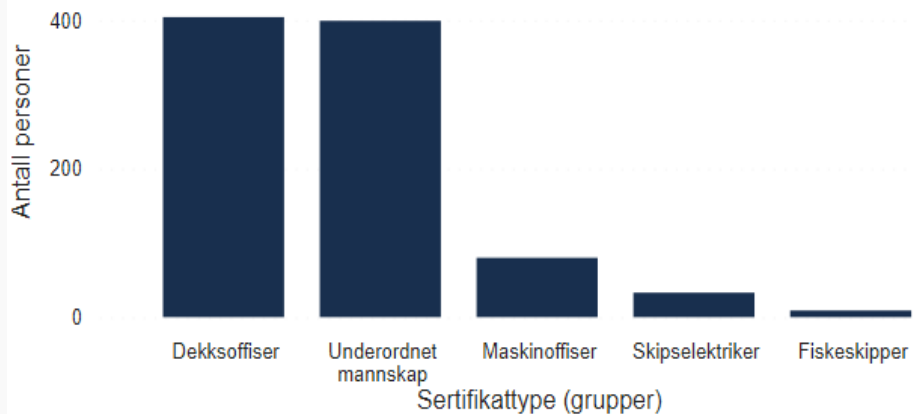
Seksuell trakassering på sjøen

Seksuell trakassering på sjøen: – Jeg prøvde å overse dem slik at de skulle

Kvinner på sjøen

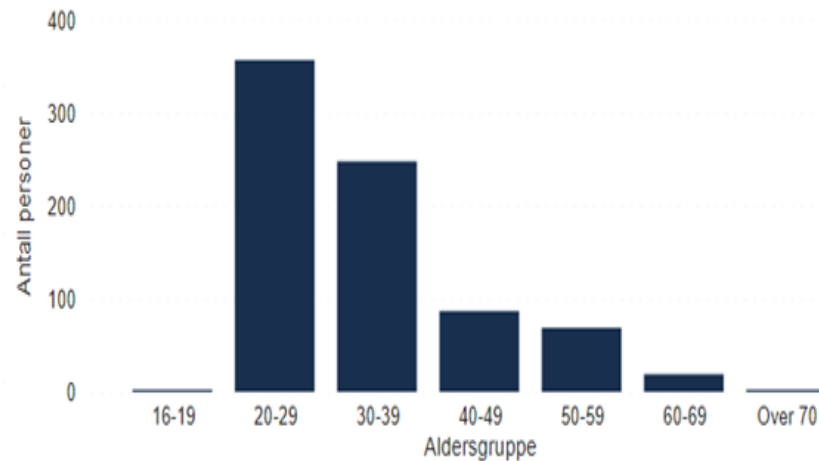
Antall personer av Sertifikattype (grupper) og Kjønn

Kjønn ● Kvinne



Antall personer av Aldersgruppe og Kjønn

Kjønn ● Kvinne



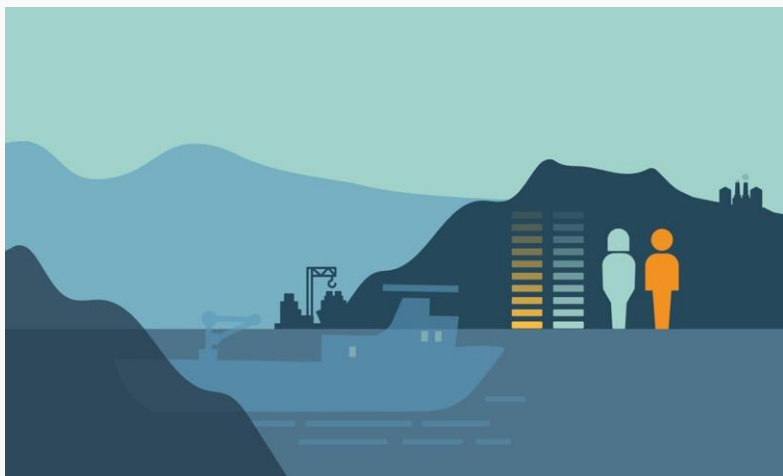


Iselin Nybø- tidligere næringsminister. Innspillsmøter 2021

Bjørnar Skjæran – Fiskeri og havminister. Kartlegging. Rapport Høgskulen i Innlandet.
Likestillingsstrategi.



Likestillingsstrategi for maritim næring 6. juni 2023



- Regjeringen vil ta initiativ til en samarbeidserklæring med maritim næring for å jobbe for økt likestilling i næringen, og dokumentere utvikling over tid i sektoren på likestillingsområdet. Samarbeidserklæringen skal inneholde måltall og tidsplan, og skal utvikles i samarbeid med partene og kultur- og likestillingsdepartementet.

Likestillingsstrategi for maritim næring



- Det fremkommer av strategien at det er mange og sammensatte forhold som påvirker likestillingssituasjonen i maritim næring, inkludert utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, holdninger, trakassering, tilpasning av utstyr, den praktiske utformingen av arbeidsplassen, arbeidsvilkår og betingelser.

Vi må starte i riktig ende.

For å få flere kvinner og mangfold i maritim næring må vi starte med å ta tak i mobbing og trakassering.

Sitat Knut Arild Hareide, Sjøfartsdirektør

