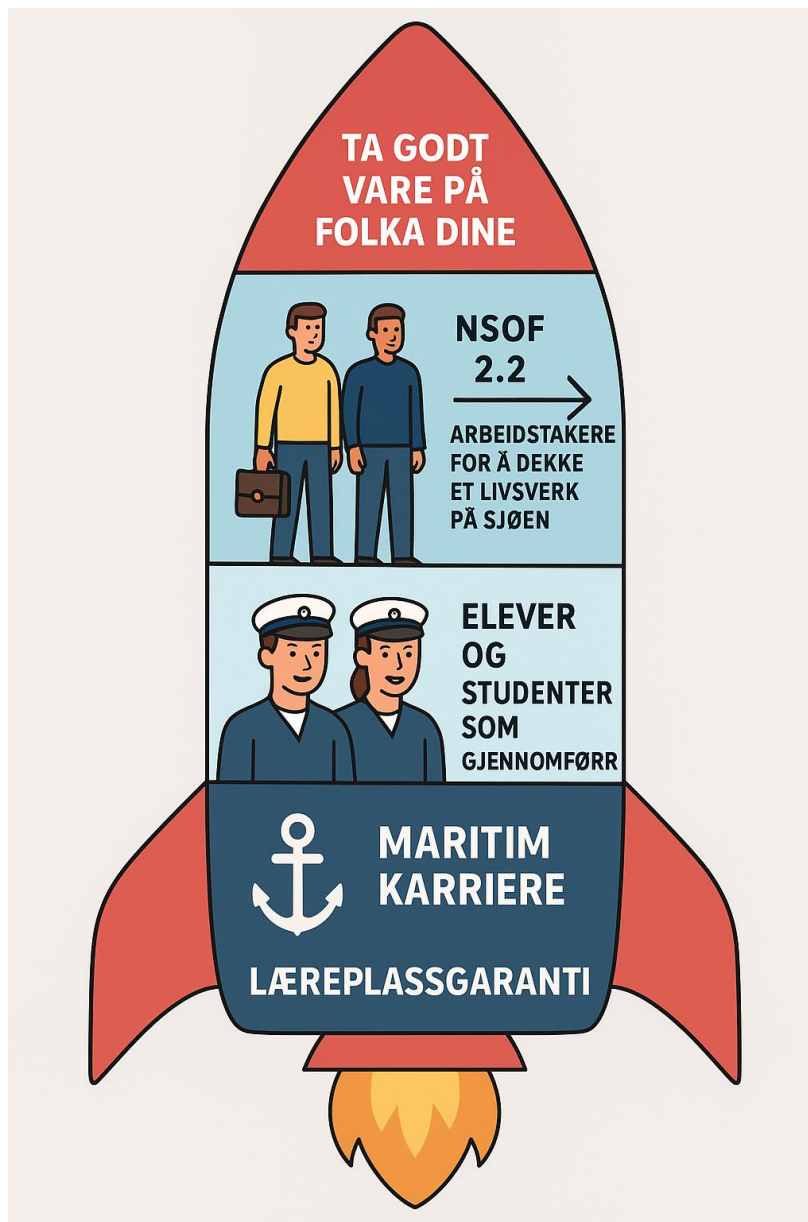




Kompetansebehov 2030 i maritim næring

Evelyn Blom-Dahl, fagdirektør, NHO Sjøfart
MUF konferansen 2025

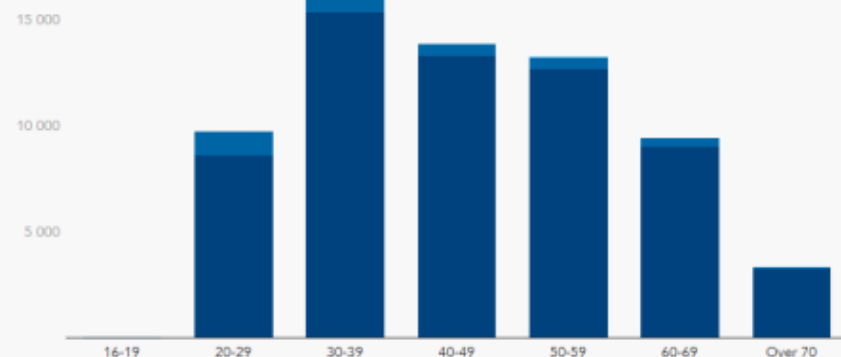


Sertifikat

Sertifikat fordelt på alder

Tall fra januar 2025

■ Menn ■ Kvinne ■ Ikke oppgitt



Ulike sertifikat etter aldersgruppe

Tall fra januar 2025

Personlig sertifikattype	16-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Over 70
Dekksoffiser	1	1 999	3 448	2 790	3 134	2 059	434
Maskinoffiser	1	801	1 243	896	1 073	734	204
Skipselektriker	1	487	585	308	321	231	44
Fiskeskipper	3	344	368	295	450	442	102
Underordnet mannskap	1	2 845	2 248	1 127	1 169	1 303	378
Kystskipper		1		3	32	155	121

Kilde: NHO Sjøfart, Sjøfartsdirektoratet • [Last ned data](#)



Type utdanning

Flere valg

- ☐ Maritim EL-fag (Vg3...)
- ☐ Maritim EL-fag (Vg3...)
- ☒ Maritime fag
- ☒ Matrosfaget
- ☒ Skipsmotormekanik...

Utdanningsgren

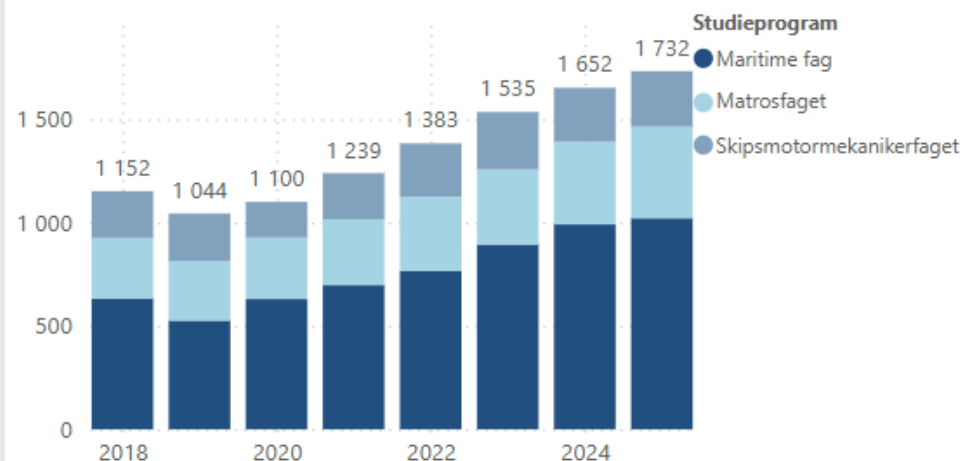
Maritime fag

År

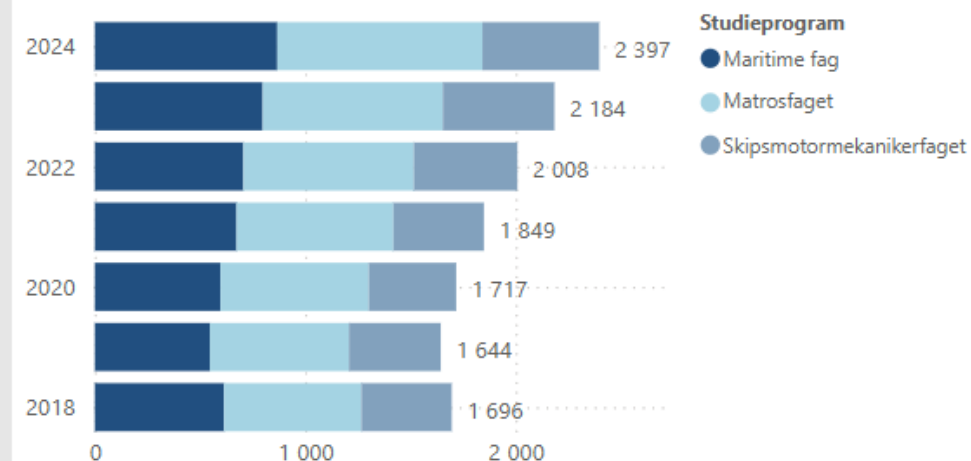
Alle

Kilde: Utdanningsdirektoratet
Bearbeidet av NHO Sjøfart

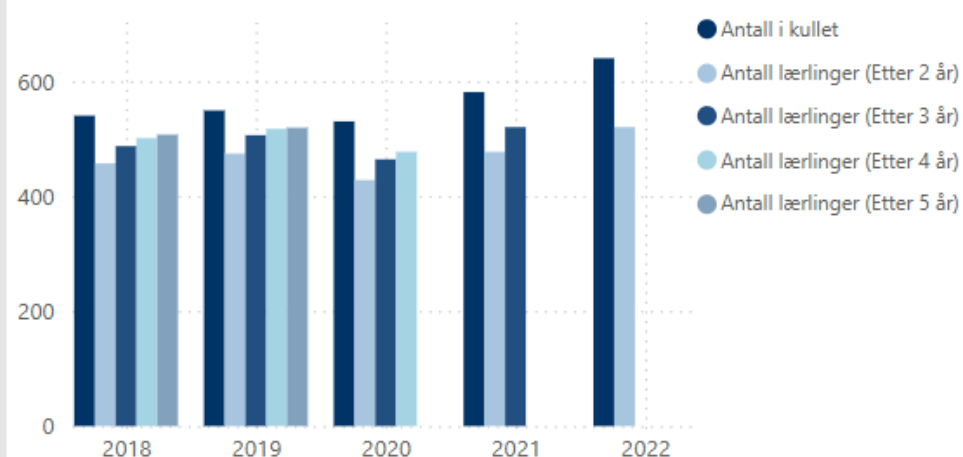
Antall søkere



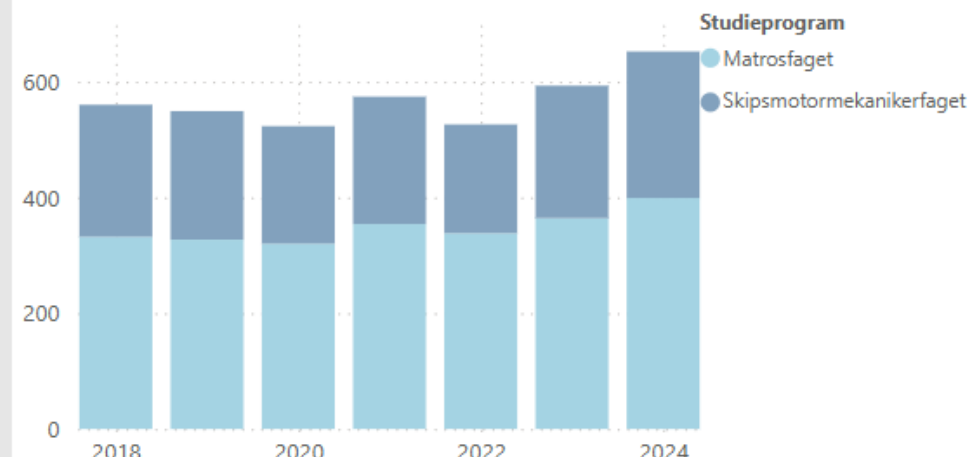
Elevtall og lærekontrakter



Gjennomføring lærekontrakter per kull



Fag- og svennebrev



Studieprogram_navn...

Alle

Kjønn

Alle

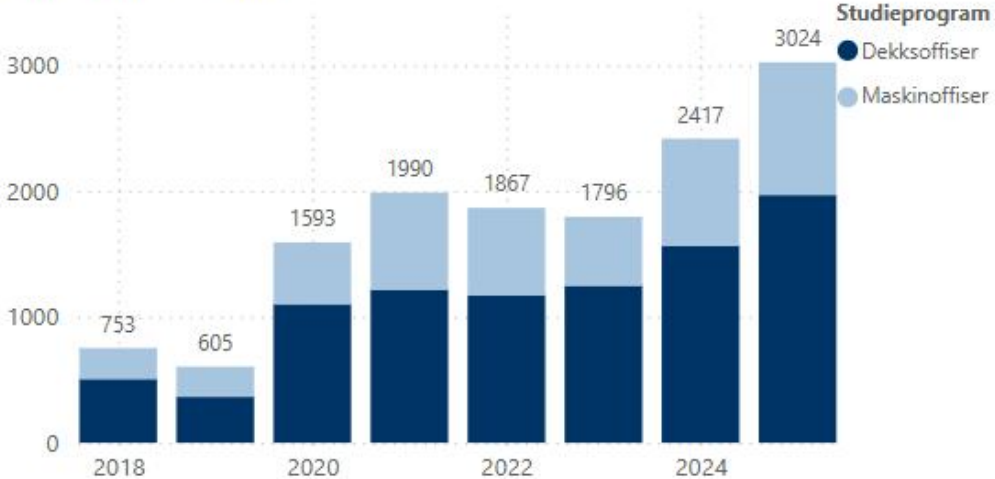
Fagskolens navn

Alle

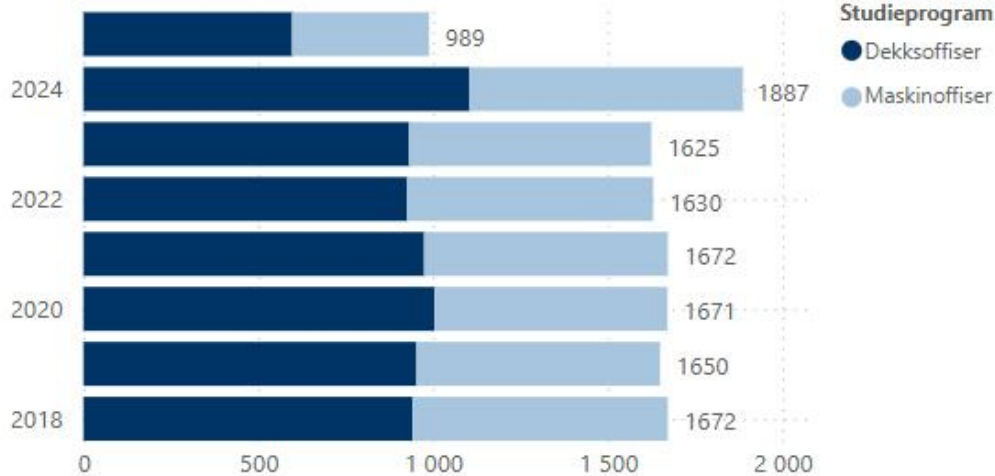
År

Alle

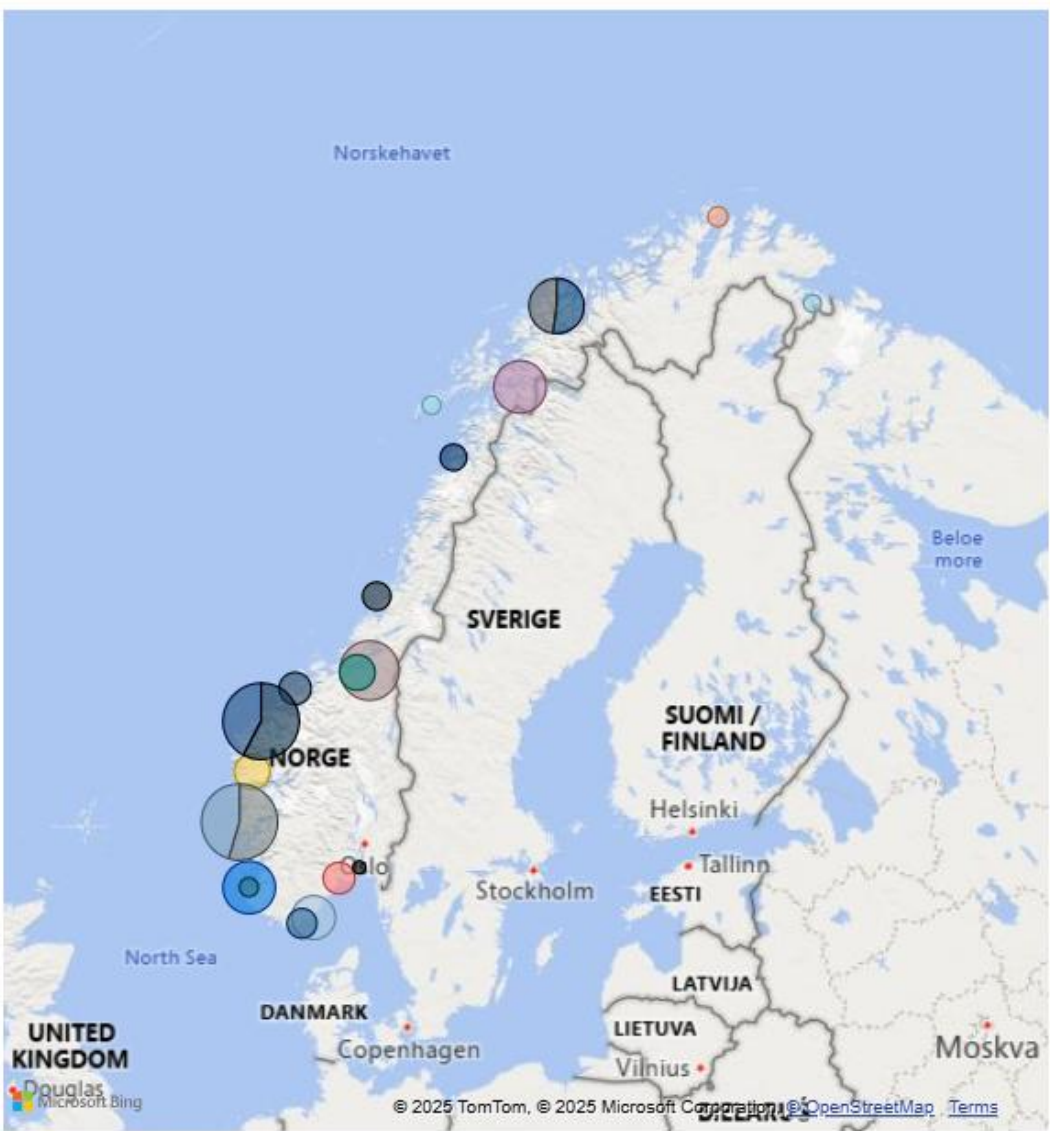
Antall søkere på år



Antall elever per år



Kilde: Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Bearbeidet av NHO Sjøfart



Studieprogram

Flere valg

Kjønn

Alle

Trinn

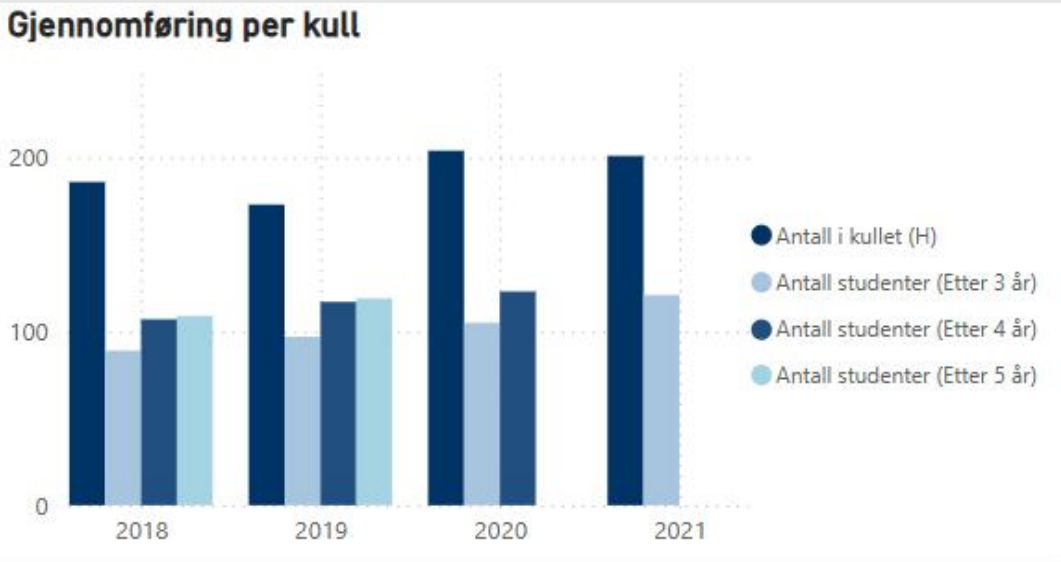
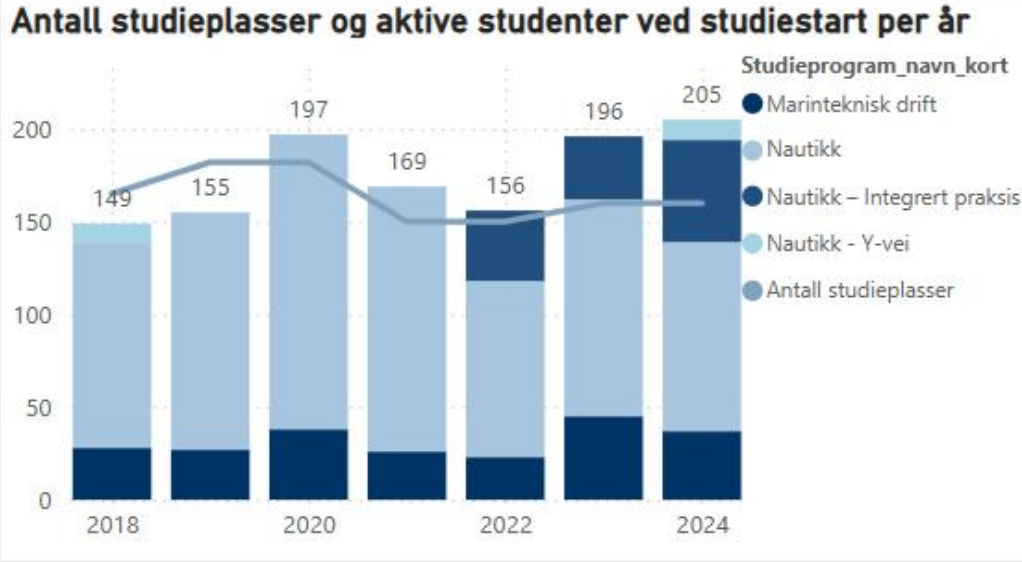
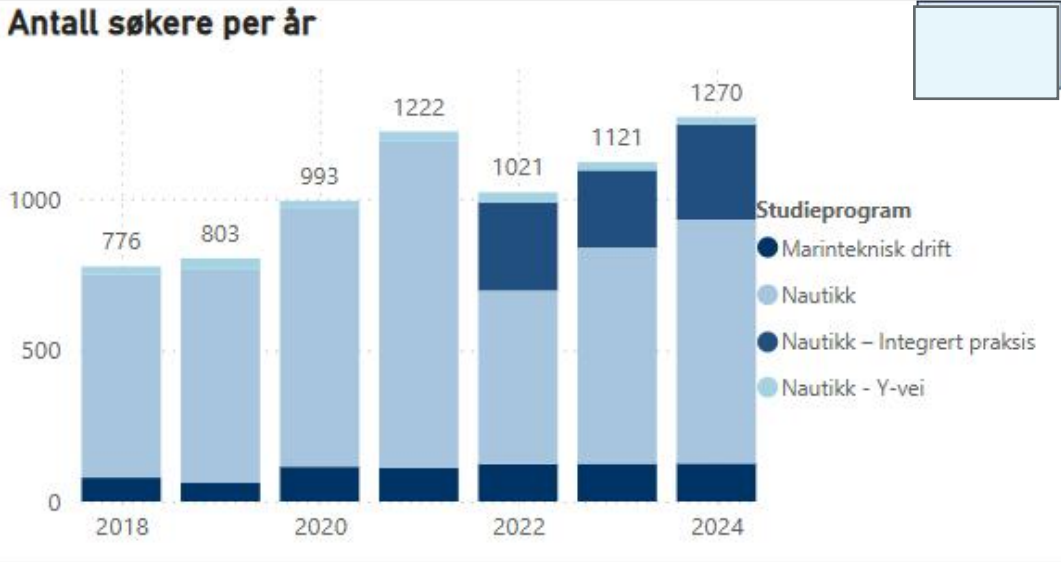
Bachelor

Institusjonsnavn

Alle

År

Alle



Frokostmøte

9000 sjøfolk planlegger snart å gå i land. Hvorfor?

DATO

11. desember

KLOKKEN

08.30-09.30

STED

Norges Rederiforbund,
Rådhusgaten 25



Norsk
Sjøoffiserforbund

Innleggstekst:

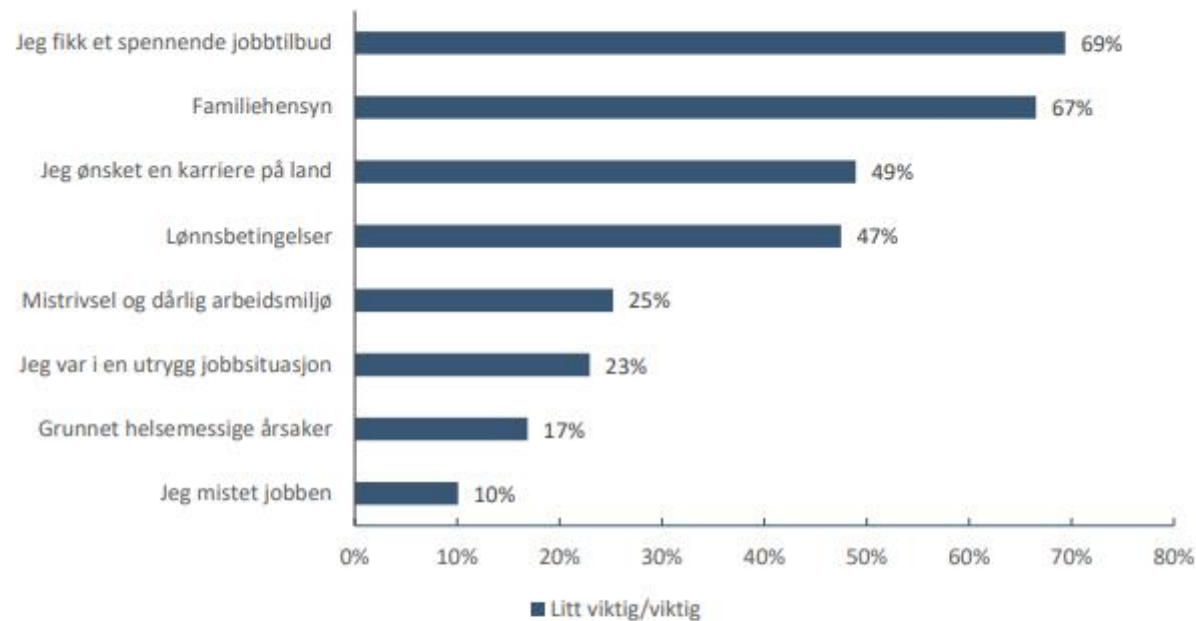
En ny rapport fra Menon Economics viser at blant annet mangel på kompetanseutvikling og videreutdanning, hindrer Norge i å styrke seg som havnasjon.

Ifølge beregningene vil cirka 9000 aktive sjøfolk gå i land i løpet av de neste ti årene.

Fortsetter det slik, vil svært mange av de rekordmange som nå har søkt seg til maritime næringer ender opp i andre jobber enn de vi trenger at de tar.

Velkommen til frokostmøte der vi skal diskutere hvordan vi kan løse disse utfordringene - og sikre at vi både rekrutterer flere og beholder de sjøfolka vi har 🌊

Figur 2-13: Motiv for å gå til en jobb på land. N=238. Kilde: Spørreundersøkelse til de nåværende og tidligere sjøfolk/Menon 2024



Til forskjell fra de to foregående analysene er lønnsbetingelser og mistrivsel og dårlig arbeidsmiljø inkludert som motiver i årets analyse. Nærmere halvparten av respondentene trekker frem lønnsbetingelser som årsak til at de gikk til en jobb på land. I tillegg er det en fjerdedel som svarer at mistrivsel og dårlig arbeidsmiljø var årsaker til overgang til land. Dette viser seg også i andre analyser. Tall fra Norsk Sjøoffisersforbund viser blant annet at en tredjedel av ansatte som jobber i sjøfarten nylig har opplevd endringsprosesser, som omorganisering og nedbemanning, noe som videre kan ha konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og trivsel.²⁹

TILTAK

Sikre nok utdanningsplasser til de som vil og er kvalifisert

NHO jubler: Maritime fag tilbake i Osloskolen

2.7.2024 15:40:35 CEST | [NHO](#) | Pressemelding

Del [f](#) [in](#) [X](#) [✉](#) [WhatsApp](#)

NHO er glade for at Oslo-ungdommer får maritimt tilbud om videregående opplæring på Etterstad VGS.



Vegard Einan, regiondirektør i NHO, skolebyråd i Oslo Julie Remen Midtgarden, Evelyn Blom-Dahl i NHO Sjøfart. Moment Studio av NHO, Sturlason av Julie R. Midtgarden

Etterstad videregående skole starter opp et nytt tilbud fra høsten 2025: Da vil skolen igjen tilby videregående utdanning i VG2 Maritime fag. Det blir en praksisnær utdanning i samarbeid med næringen i og rundt Oslo Havn. Elever vil få kompetanse både på drift, vedlikehold, sikkerhet og beredskap, og når de er ferdige får de muligheten til å jobbe om bord i de fleste typer fartøy.

TILTAK

Økt mangfold

Kvinner på sjøen 28/29 januar
2026 RS Noatun.



Konferansen *Kvinner på sjøen* ble avholdt denne uken. Foto: Redningsselskapet/Karina Halvorsen

Arrangerte to dagers kvinnekonferanse

NHO Sjøfarts kvinnekonferanse *Kvinner på sjøen* ble holdt på RS Noatun, Redningsselskapets hjerte og hjem tirsdag og onsdag denne uken.

Redaksjon Skipsrevyen



Grete Herlofson, generalsekretær i Redningsselskapet, Evelyn Blom-Dahl, fagsjef i NHO og Fiskeri- og havminister Bjørnar Skjæran (AP)
Foto: Eirín Heddeland/Redningsselskapet

Samlet 60 kvinner og èn statsråd

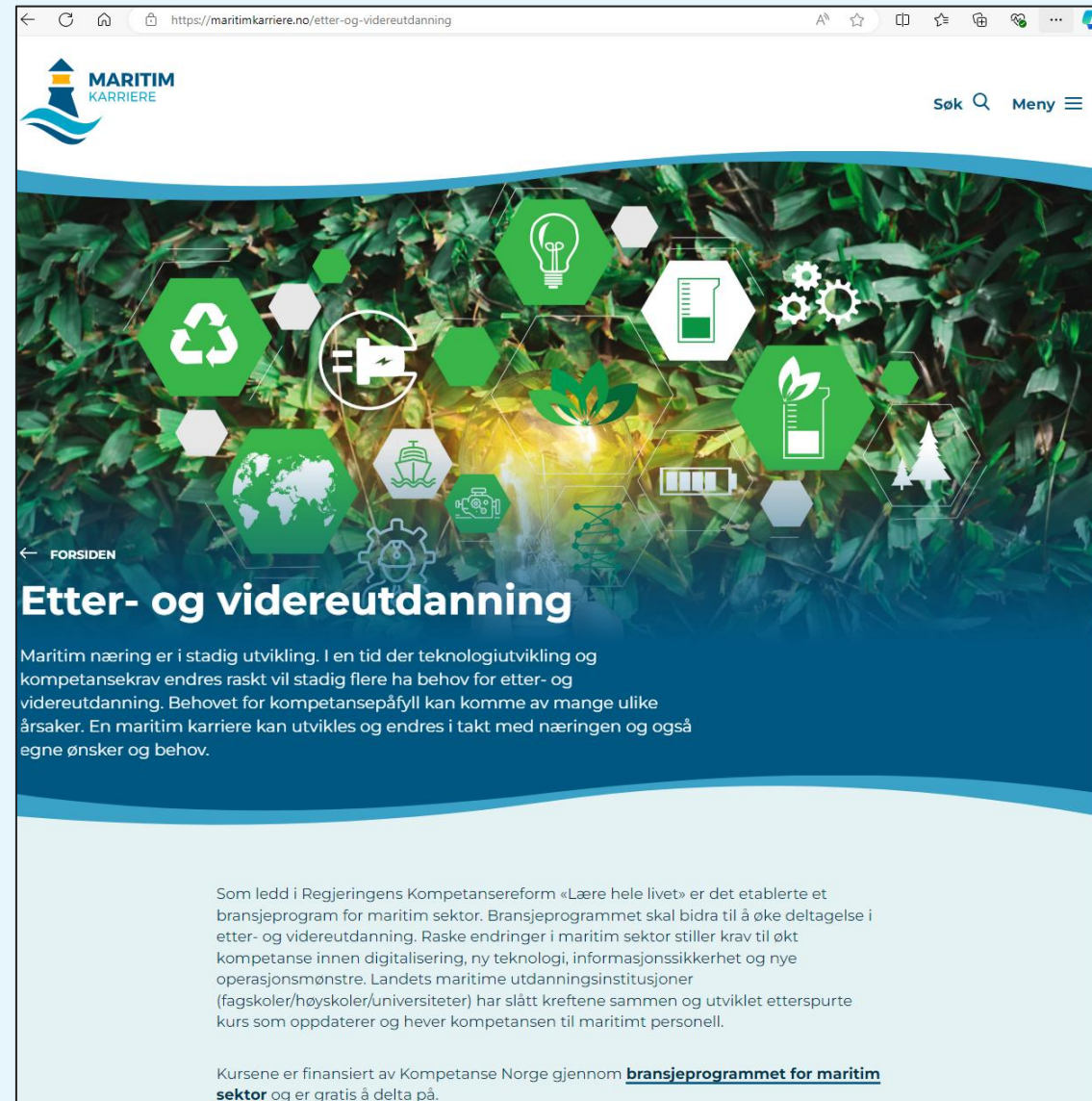
Likestillingsstrategi for maritim næring



TILTAK

Flere innganger til maritim
bransje – vokseninnganger

- Fartstid
- Realkompetansevurdering
- Bransjeprogram for etter- og videreutdanning
- Sjøforsvaret



← [FORSIDEN](#)

Etter- og videreutdanning

Maritim næring er i stadig utvikling. I en tid der teknologiutvikling og kompetansekrav endres raskt vil stadig flere ha behov for etter- og videreutdanning. Behovet for kompetansepåfyll kan komme av mange ulike årsaker. En maritim karriere kan utvikles og endres i takt med næringen og også egne ønsker og behov.

Som ledd i Regjeringens Kompetansereform «Lære hele livet» er det etablerte et bransjeprogram for maritim sektor. Bransjeprogrammet skal bidra til å øke deltagelse i etter- og videreutdanning. Raske endringer i maritim sektor stiller krav til økt kompetanse innen digitalisering, ny teknologi, informasjonssikkerhet og nye operasjonsmønstre. Landets maritime utdanningsinstitusjoner (fagskoler/høyskoler/universiteter) har slått kreftene sammen og utviklet etterspurte kurs som oppdaterer og hever kompetansen til maritimt personell.

Kursene er finansiert av Kompetanse Norge gjennom [bransjeprogrammet for maritim sektor](#) og er gratis å delta på.

TILTAK

Sørge for godt arbeidsmiljø



TILTAK

Lønn og arbeidstidsordninger



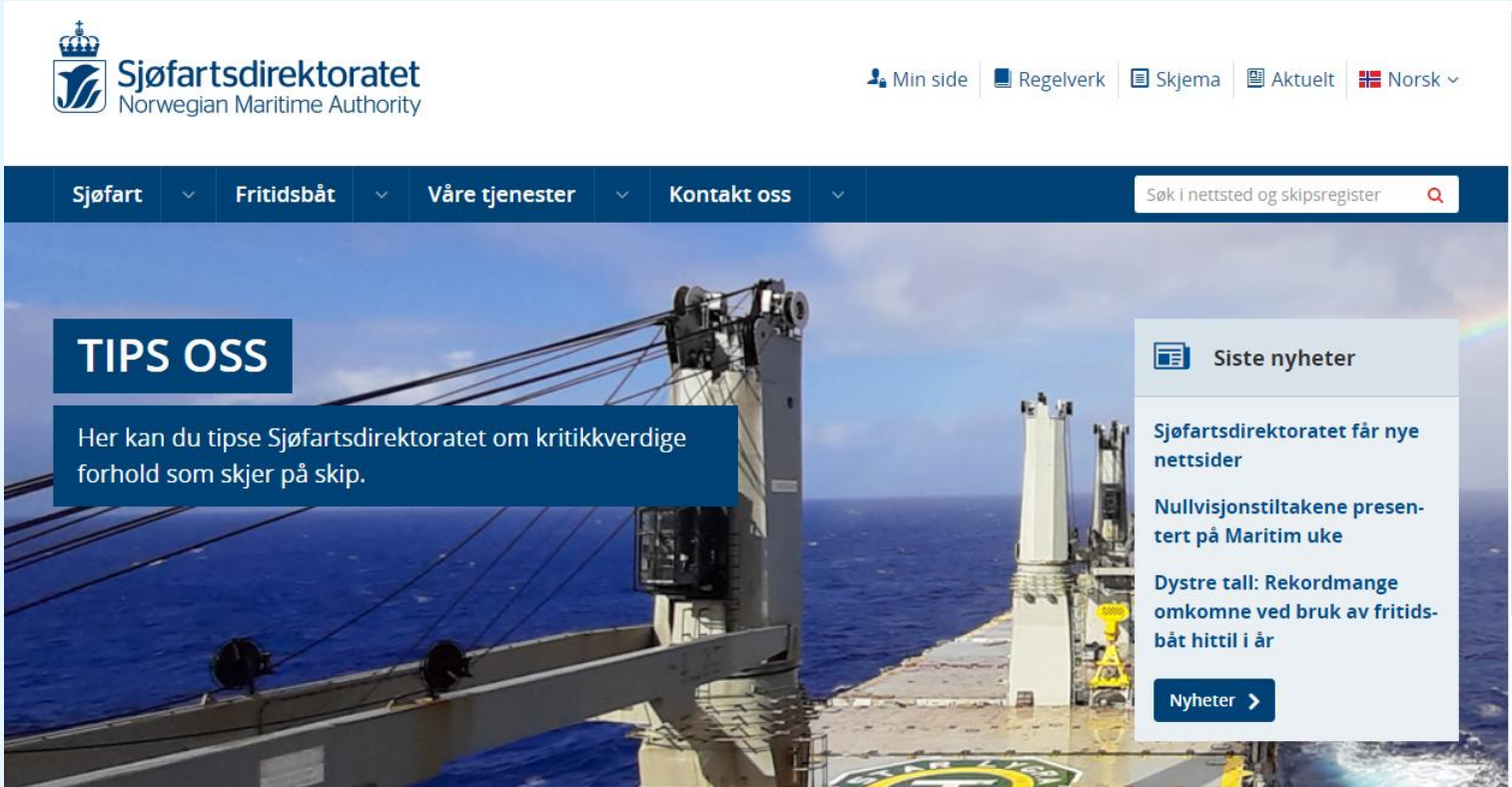
TILTAK

Omdømme



TILTAK

Forutsigbar forvaltning



SAMARBEIDSERKLÆRING FOR ØKT LIKESTILLING I MARITIM NÆRING

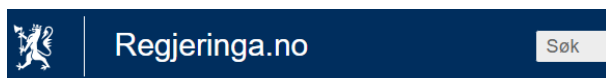


2 Innsatsområder, målsetting og ambisjon

Samarbeidserklæringen skal bidra til økt likestilling i maritim næring. Samarbeidserklæringen har fire innsatsområder med tilhørende målsettinger.

- inkludert rekruttering og rollemodeller
- et arbeidsmiljø for alle
- et arbeidsliv fritt for trakassering
- en tilpasset arbeidsplass,

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven psykososialt arbeidsmiljø
Stortingsmelding om seksuell trakassering
Kompetansereformutvalget NOU



Tema ▼ Dokument ▼ Aktuelt ▼ Departement ▼ Re

Forsida • Aktuelt ▼ • Pressemeldingar

Presseinvitasjon:

Fiskeri- og havministeren til Horten tirsdag 15. november

Pressemelding | Dato: 14.11.2022

Dette innholdet er meir enn 2 år gammalt.

Fiskeri- og havminister Bjørnar Skjæran er i Horten for å samlinga «kvinner på sjøen» i regi av NHO Sjøfart og Redningsselskapet. Den maritime næringa er ein viktig hjørnestein i mange norske lokalsamfunn og skaper store verdier i heile landet. Formålet er å diskutere utfordringar med å rekruttere og behalde kvinner i maritim næring. For samlinga vil statsråden besøke Universitetet i Sørøst-NO å høyre om framtidens kompetansebehov i næringa og likestilling i maritime utdanningar.

Få kvinner jobber til sjøs: NHO mener har vært for dårlige til å følge opp p

Nesten ingen av Redningsselskapets faste sjøansatte er kvinner. Generalsekretæren ønsker seg flere og vil gjøre ord om til handling.



TRIVES: Overstyrmann Camilla Langeland trives godt i jobben på sjøen, og vil anbefale det til andre kvinner. FOTO: JOHAN LEANDERSSON

Saken oppsummert:

- Bare åtte prosent av Redningsselskapets faste sjøansatte er kvinner.
- Generalsekretær i Redningsselskapet, Grete Herlofsen, mener det er for få kvinner som tar maritim utdanning.
- NHO Sjøfart og Redningsselskapet arrangerer en konferanse for kvinner i sjøfartsbransjen for å bygge nettverk og diskutere aktuelle temaer.
- En undersøkelse viste at 27 prosent av sjøansatte har opplevd trakassering og mobbing på jobb.
- Fagsjef for næringspolitikk og kompetanse i NHO Sjøfart, Evelyn Blom-Dahl, erkjenner at bransjen har vært for dårlig til å håndtere problemet med trakassering på arbeidsplassen.

Oppsummeringen er laget av en KI-tjeneste fra OpenAI. Innholdet er kvalitetssikret av NRKs journalister før publisering.

Vi melder



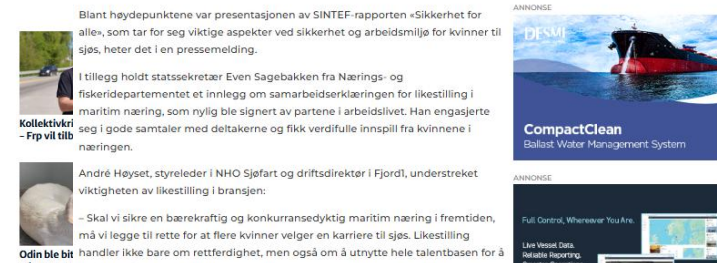
Kvinner på sjøen ble avholdt denne uken. Foto: Redningsselskapet

«Kvinner på sjøen» arrangert denne uken

Denne uken ble konferansen «Kvinner på Sjøen» avholdt på RS Noatun, hvor temaet var likestilling, mangfold og muligheter i den maritime næringen. Konferansen, som strakte seg over to dager, samlet engasjerte deltakere for å belyse viktige spørsmål om kvinners rolle på sjøen og hvordan bransjen kan jobbe for økt mangfold

Helge Martin Markussen
JOURNALIST

PUBLISERT 14.03.2025 - 13:38



«Kulturarbeidet i Sjøforsvaret»

Flaggmester Elin B. Erichsen

«På min lugar»

Kontrakt for Task Force mot mobbing og trakassering

Gruppe:

Dato:

I Marinen bor vi veldig tett. Samtidig har vi alle ulike bakgrunn. Derfor er det viktig med gode avklaringer, for å lære om hverandres grenser. Noe som er greit for en person, er ikke nødvendigvis greit for en annen. Når man da har lært hverandres grenser å kjenne, kan man i større grad unngå misforståelser og overtråkk, men man kan også legge merke til om grensene overstiges andre steder - og på den måten blir denne gruppen en liten Task Force som ivaretar hverandre; man kan gi hverandre et sikkerhetsnett, og bidra til gjensidig forståelse og respekt.

Hver del nedenfor inneholder et samtaleemne. **Snakk sammen om hvor grensene går for hver enkelt.** Det finnes ikke nødvendigvis noen fasit, men svaret vil være forskjellig fra person til person. Vis mot ved å være åpen, vis respekt for andres grenser, og ta ansvar ved å ettergå egne vaner og tankemønstre. **Skriv deretter ned konklusjonen som oppsummerer hva dere har kommet frem til, med hensyn til alle på lugaren.**

Når man snakker om disse temaene vil man komme langt med ydmykhet, verden ser ikke lik ut for alle andre. Dersom noen overstiger en grense, vil man utvise mot ved å korrigere vedkommende, og man vil utvise mot ved å si unnskyld om det var deg selv. Dersom man ønsker å varsle om et kritikkverdig forhold, kan dette gjøres på flere måter. I første omgang kan man kontakte nærmeste leder, eller noen høyere i linjen, enten muntlig eller skriftlig. Dersom dette ikke er mulig eller ønskelig, kan man søke råd hos eller varsle til verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelsetjenesten, feltprest, MP, eller andre man har tiltro til. Man kan også bruke appen Forsvaret Rapp.

For noen kan det være viktig og uproblematisk med en grad av fysisk kontakt, mens andre stort sett liker å ha sin egen sfære.

I vår gruppe, tenker vi at:

Vi har alle ulike sjargong og humor avhengig av hvor vi har vokst opp, og hvem vi til vanlig omgås. Derfor er noen f.eks. vant til vitser relatert til kjønn, kropp, legning, etnisitet, e.l., noen vil tenke at dette er unødvendig, mens noen vil bli såret av det.

I vår gruppe, tenker vi at:

Det varierer hvor stort behov man har for alenetid. Noen vil f.eks. foretrekke at det er mulig med ro på lugaren, mens andre ønsker lugaren som en sosial arena.

I vår gruppe, tenker vi at:

Vi har alle ulike erfaring med alkohol, og vi har alle et ulikt behov. Noen har kanskje lyst til å være med ut, uten å drikke like mye som andre er vant til. Hvordan legger man til rette for å inkludere alle, og hvordan oppfører man seg på lugaren etter å ha vært på byen?

I vår gruppe, tenker vi at:

Forebygging av mobbing og trakassering - for et godt arbeidsmiljø



Utgitt
06/2024

Rapport - bransjeprojekt mot mobbing og trakassering
NHO Sjøfart

NHO Sjøfarts bransjestandard

Mot mobbing og trakassering for et bedre arbeidsmiljø

Prosjektet har identifisert seks hovedområder hvor det er viktig å etablere en standard i arbeidet mot mobbing og trakassering og for et godt arbeidsmiljø:

▼ Lederskap og lederutvikling

▼ Rekruttering

▼ Kultur- og omdømmebygging

▼ Onboarding av nyansatte og lærlinger

▼ Håndtering av ugrei oppførsel

▼ Medarbeiderskap og medarbeiderutvikling

[Se hele standarden \(PDF-format\)](#)

Rederienes ambisjoner og mål

→
Rederienes ambisjoner og mål
for de to neste årene.



Fakta om arbeids- miljøprosjektet

NHO Sjøfart startet høsten 2023 et arbeidsmiljøprosjekt mot mobbing og trakassering, støttet av Stiftelsen Norsk Maritim kompetanse. Bransjestandard, rapporter, verktøy og støttetelefon er tilgjengelig her.

[Les mer →](#)

Filmer



Rapport



Digitale verktøy



Samlinger



Vil du snakke med noen?

→
NHO Sjøfart tilbyr støtte til deg som har opplevd ubehagelige hendelser på jobb knyttet til mobbing og trakassering.



Se den på YouTube

Kultur- og omdømmebygging

Vi ønsker å skape en attraktiv og ivaretagende kultur.

- Vi fremsnakker vår bransje og jobber aktivt mot mobbing og trakassering.
- Vi er tydelig på ansvaret til alle roller for et godt omdømme og trivsel.
- Vi gjennomfører jevnlig kartlegging av arbeidsmiljø og følger opp.

Rekruttering

Vi ønsker større mangfold, og går aktivt inn for å bidra til dette.

- Vi er tydelig på at det er nulltoleranse for trakassering.
- Vi spør etter holdninger i rekrutteringsprosessen.
- Vi underkjenner kandidater som viser uakseptable holdninger.

Håndtering av ugrei oppførsel

Vi forstår at vi oppfatter ting ulikt. Vi ber om tilbakemelding og tør å si fra.

- Vi anerkjenner at et godt arbeidsmiljø gir bedre sikkerhet.
- Vi ivaretar våre ansatte når de opplever ubehagelige situasjoner, og viser at ugrei oppførsel får konsekvenser.
- Vi sikrer at alle vet hvilken støtte som finnes ved varsling og konflikt.

Onboarding av nyansatte og lærlinger

Vi vil skape engasjement, motivasjon og lojalitet til bransjen.

- Vi følger opp nyansatte med forventninger til atferd og ansvaret for et godt arbeidsmiljø.
- Vi sørger for at våre lærlinger får god oppfølging uansett rederi.
- Vi sikrer at alle gjøres kjent med regelverk og prosedyrer som gjelder mobbing, trakassering og varsling.

Lederskap og lederutvikling

Lederne er rollemodeller i arbeidet mot mobbing og trakassering.

- Vi setter ledere i stand til å håndtere alle sider ved konflikt, varsler og trakassering.
- Vi sikrer opplæring og trening av ledere for å forebygge mobbing og trakassering.
- Vi sikrer en ledelseskultur for å gi ros og konstruktive tilbakemeldinger i hverdagen.

Medarbeiderskap og medarbeiderutvikling

Vi har alle ansvar for hverandre og bransjens omdømme gjennom egen oppførsel.

- Vi gjennomfører medarbeidersamtaler hvert år, og trivsel/arbeidsmiljø tas opp.
- Vi gir tilbakemeldinger med fokus på forbedring og utvikling.
- Vi står opp for hverandre dersom noen blir utsatt for trakassering, og sier i fra.

Digitale verktøy

- Mobbing og trakassering i maritim sektor

Trygg organisasjonskultur i maritim sektor

