onsdag

11

jun 2025

Innkalling til møte 2 2025 Maritimt Samarbeidsforum

10:00 - 12:00

EXT Maritimt Samarbeidsforum | Microsoft Teams-møte

Agenda

10:00 10 min

1 | Møtet åpnes

Therese Landås

- Navneopprop
- Godkjenning av innkallingen
- Godkjenning av referatet fra 19.2.2025
- Godkjenning av agendaen
- Innmelding av saker til eventuelt

10:10 10 min

2 | Endring reglementet § 2 - Representasjon av Pelagisk forening

Therese Landås

Sak fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Bakgrunn
Pelagisk forening har i e-post 31.3.2025 bedt om å delta i forumet, eventuelt ha observatørstatus, med begrunnelse at forumet diskuterer saker med betydning for deres medlemmer.

Vurdering
Forumet ble fra 1.1.2022 slått sammen av de to departementsopprettede rådene «Sakkyndig råd for arbeids- og levevilkår for arbeidstakere på skip» (SAFE) og Rådet for maritime sertifikater og bemanning (RMBS). Sammensetningen var fastsatt i instruksen fra departementet, og medlemmene ble oppnevnt av Sjøfartsdirektoratet etter forslag fra medlemmene. Reglementet for Maritimt Samarbeidsforum er delegert til Sjøfartsdirektoratet og medlemmene oppnevner selv sine representanter. Forumet er siden 1.1.2022 utvidet med Norsk senter for maritim medisin og dykkemedisin og Kystverket.

Når det gjelder representasjon fra fiske- og havbruk, er fra før Norges Fiskarlag, Fiskebåt (en gruppeorganisasjon innen Norges Fiskarlag, som representerer rederienes interesser), Norges Kystfiskarlag og Sjømat Norge medlemmer av forumet. Videre er FosFor (Fiskeri- og sikkerhetsfaglig forum) medlem. Organisasjonene samarbeider ofte for å ivareta fiskerinæringens interesser, men har ulike fokusområder som reflekterer mangfoldet og kompleksiteten i den norske fiskeflåten.

Sjøfartsdirektoratet er derfor innstilt på å ta opp Pelagisk forening i forumet.

Opptak av NSMDM i rådet 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 forslaget om endring av reglementet § 2 for å utvide rådet med deltakelse fra Pelagisk forening som fast medlem.

- Beslutning

10:20 15 min

3 Opprettelse av arbeidsgruppe vedrørende HMS forpleining i offshore

Line Heimstad

Sak fremmet av Norsk Sjømannsforbund.

Bakgrunn
Norsk Sjømannsforbund har gjennomført en undersøkelse av arbeidsforholdene for forpleiningspersonell i offshore service segmentet. Undersøkelsen ble initiert etter mange tilbakemeldinger om dårlige arbeidsforhold fra våre medlemmer i denne gruppen. Kartleggingen viser at det er veldig mye å ta tak i for denne gruppen. Se vedlegg.

NSF ønsker med bakgrunn i resultatet av undersøkelsen å opprette en arbeidsgruppe i hht Reglement for Samarbeidsforum § 10 å opprette en arbeidsgruppe som kan vurdere eventuelle endringer i Forpleiningsforskriften som kan bidra til en forbedring av arbeidsforholdene.

Begrunnelse
NSF vil etter kartleggingen som viser at det er store utfordringer for kokker, forpleiningssjefer og forpleiningsassistenter på offshore service fartøy jobbe videre med saken etter tre spor:

1. Oppfordre rederiene gjennom Norges Rederiforbund til at resultatet av kartleggingen tas på alvor, og at arbeidsgiverne tar initiativ til forbedringer på de områder som trengs.
2. Oppfordre tillitsvalgte å ta opp internt i sine rederier at det opprettes lokale «kokkeutvalg» som har jevnlige møter med mannskapssjef på land for å ta opp konkrete utfordringer med utstyr, rutiner og faglig påfyll.
3. Opprette arbeidsgruppe i Maritimt Samarbeidsforum for å vurdere eventuelle endringer i lovverket (spesielt forpleiningsforskriften)

Forslag til oppfølging
Det foreslås at Maritimt Samarbeidsforum oppretter en arbeidsgruppe og drøfter hvem og hvor mange som skal delta i en slik arbeidsgruppe.

- Beslutning 1

10:35 0 min

4 | Status faste arbeidsgrupper

10:35 10 min

4.1 | Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

Birthe Lill Eskevik

- Orientering

10:45 5 min

4.2 | Bemanning og hviletid

Jan Reinert Vestvik

- Orientering

10:50 10 min

4.3 | Utdanning og kvalifikasjoner

Haga, Jon Magnus
Odd Konrad Dale

Oppdatering av arbeidet med emneplaner for medisinsk førstehjelp og medisinsk behandling.

- Orientering

11:00 10 min

4.4 | Nullvisjonen

Sverre Flatebø
Therese Landås

- Orientering

11:10 10 min

II | Benstrekk

11:20 15 min

5 | Om bruk av enkel bemanning (én person)

Jan Reinert Vestvik

Bakgrunn
Sakkyndig råd for passasjerskip besluttet 1. mars 2000 at enmannsbemanning var mulig på ikke-sjøgående skip med inntil 25 passasjerer og mindre enn 750 kW fremdriftseffekt (se vedlegg). Denne beslutningen ble tatt med bakgrunn i flere forskrifter som i dag er opphevet.
En gjennomgang av tidligere vedtak viser varierende praksis

over tid. I noen tilfeller ser vi at rederiet har gjort tiltak for å utruste fartøy slik at enmannsbesetning skulle være forsvarlig, noe som også har ført til at praksisen har blitt utvidet til 50 passasjerer i fartsområde innsjø og elv.

Gjeldende forvaltningspraksis er:
Følgende passasjerskip med bruttotonnasje mindre enn 50 og fremdriftseffekt under 750 kW kan få sikkerhetsbemanning bestående av én person:

- Passasjerskip med inntil 50 passasjerer i fartsområde innsjø og elv
- Passasjerskip med inntil 25 passasjerer i fartsområde 1-3
- Passasjerskip med inntil 12 passasjerer i fartsområde 4

Det skal gjøres en vurdering i hvert enkelt tilfelle, og det er en forutsetning at alle funksjonskrav i bemanningsforskriften §§ 8 og 9 er ivaretatt.

Grensen på bruttotonnasje under 50 henger sammen med innslagspunktet for forskrift om vakthold på skip, og grensen på 750 kW henger sammen med kravet om sertifisert maskinoffiser i bemanningsforskriften § 9.

Bemanningsprosjektet foreslo i anbefaling nr. 6 at *«Passasjerskip bør ikke være bemannet med bare en person (skipsfører)»*. Begrunnelsen for dette forslaget var: *«Dersom skipsfører skulle bli satt ut av stand til å bistå passasjerene i en nødssituasjon, er det ingen andre som kan ta over hverken styring, kommunikasjon, håndtering av nødssituasjonen eller evakuering. Dersom skipsfører i en normalsituasjon må håndtere noe uforutsett eller selv blir indisponert så er det heller ingen til å ta over kontroll med skipet»*.

Til sammenligning er det tillatt med bare en person i bemanningen på «12-pax»-båter i innenriksfart (rederiet vurderer bemanning selv). Fartøy med inntil 35 personer om

bord som benyttes av barnehager, skoler eller leirskoler, samt åpne treskip som fører flere enn 12 passasjerer, skal ha minst to i bemanning. Disse fartøygruppene har generelt lavere krav til teknisk sikkerhet sammenlignet med sertifiserte passasjerskip.

Små passasjerfartøy i byene
Vi har blitt kontaktet av aktører i næringen som ønsker å utvide grensene nevnt ovenfor. Helt konkret gjelder det fartøy med inntil 50 passasjerer i havneområder i større byer. Argumentasjonen går på at det finnes tilgjengelig beredskap i slike områder.
Havneområder har også i mange tilfeller større trafikk både med nyttetrafikk og fritidsfartøy, noe som bidrar til økt risiko. Samtidig betyr det at det ofte vil være fartøy i nærheten som kan bistå i en nødssituasjon. Byene er gjerne også basehavner for nødetatenes fartøyer, samt redningsskøyter. I noen tilfeller opererer samme rederi flere fartøy i samme havneområde.

Forslag til vedtak:
Arbeidsgruppen for bemanning og hviletid bes om å behandle spørsmålet med hensyn til kommentarene gitt i møtet 11. juni. Gruppen skal legge fram begrunnet forslag til fremtidig praksis til neste møte i MSF.

- Beslutning 2

11:35 10 min

6 | Internasjonalt arbeid (IMO/ILO)

Haakon Storhaug

Fast agendapunkt.
Informasjon fra Sjøfartsdirektoratets arbeid i IMO/ILO-sammenheng knyttet til relevante tema for maritimt arbeidsliv.

- Orientering

11:45 10 min

7 | Saksoppfølgingslisten

Fast agendapunkt.
Felles gjennomgang og ajourhold av eventuelle bevegelser i

pågående saker. Tomt kommentarfelt på ny status betyr at saken fortsatt er aktivt avventende eller oppdatert informasjon mangler.

Orienteringssaker	**Statusoppdatering/forslag oppfølging**
Elektronisk ID-bevis for sjøfolk	Forrige oppdatering: Nytt møte er planlagt i februar/mars, venter på bekreftelse fra POD. DNMF: Kom opp som tema i siste ILO/IMO-møte i forbindelse med tilbakehold av sjøfolk. Ny status: Det er uavklart hvor fort POD vil h klart en løsning for SID og det er signalisert tidligst 2027. NAV har varslet at de legger ned sine systemer 01.01.26 og dermed må Sdir ha klart en løsning til da. Sjøfartsdirektoratet ser på annen løsning. Utstedelse av sjøfartsbøker fortsetter inntil videre, som før.
Drikkevannsforskrift og drikkevannsveileder	Forrige oppdatering: NSOF fremmet oppfølgingssaken fra 1.11.2016 på nytt (sak 5 møte 19.2.25). Oppfølging fra Sdir: Sdir ønsker å overta ansvaret for drikkevann på skip fra Mattilsynet, herunder mer tekniske krav til utforming og drift av drikkevannsanlegg på skip. Malen vil være Sjøfartsdirektoratets drikkevannsforskrift for flyttbare innretninger som er mer konkret. Er i prosess med Mattilsynet og skal ha nytt møte i mars. Ny status:
Utvikling av maritimt helseregister	Forrige oppdatering: NSOF: Det jobbes med på politisk nivå. Ny status:

Endring i forskrift om skipsmedisin	Forrige oppdatering: Bedt HOD om avklaring handlingsrommet, har en del oppfølgingspunkt på ulike fartøyskategorier. Ny status:
Avklare lovvalg innen havbruk til havs	Forrige oppdatering: NFD i gang med lovvalg. Venter fortsatt på avklaring. Ny status:
Anerkjennelse av tjeneste likeverdig med fartstid	Forrige oppdatering: Info om mulighet for fornyelse av sertifikat uten tilstrekkelig fartstid er oppdatert på www.sdir. DNMF: Saken holdes åpen, er ikke i mål, ref. hensyn til gamle dokumenter, revisjon av STCW, MASS-skip og ønsket konkretisering likeverdig fartstid med tanke på f.eks. ROC, jf. IMO. Ny status:
Brann og redning tilknyttet nye energibærere	Forrige oppdatering: Det jobbes med. Ny status:

Oppfølging av Riksrevisjonens rapport Dokument 3:9 (2022–2023). Sjøfartsdirektoratets arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår til sjøs	Forrige oppdatering: Sdir/ Marianne Warvik: Har begynt med uanmeldt MLC-tilsyn fra januar 2025. Holder også på å revidere MLC-kursene for inspektørene for å tilpasse og forberede innholdet for å møte funnene som Riksrevisjonen avdekket. Mange tiltak gjort når det gjelder opplæring og kompetanseheving på hviletidstemaet, intervjuteknikk, gått gjennom sjekklister og veiledningstekst, tips-oss kanalen og bekymringsmeldinger. Inspektørene har informert og drevet holdningsskapende arbeid knyttet til fokusområdet og «Be a buddy not a bully»-seminaret for å motivere til å skape engasjement for å styrke eget arbeidsmiljø på det psykososiale og fremme sammenhengen mellom sikkerhet og arbeidsmiljø. DNMF: Ønsker at temaet fortsatt står som oppfølgingspunkt, til vi informasjonsmessig er fornøyd med resultatet av arbeidet. Ny status:

Forslag om implementering av «IMO MSC. 1/Circ. 1675 *«Interim guidelines on safe operation on onshore power supply (OPS) service in port for ships engaged on international voyages"* i Norsk regelverk.	Forrige oppdatering: Møte med DSB, Sdir og ITF/DNMF avholdt. Resultat skal legges frem. Ny status:
Bemanningsrapporten	Forrige oppdatering: Egen orientering sak 8 23.9.2025. Rapporten skal videre i en regelverksprosess. Ny status:
Styrking av vernetjenesten til sjøs (sak 5 23.09.2024)	Forrige oppdatering: Vil være et tiltak i forbindelse med Nullvisjonen. Konkrete tiltak vil kunne bli adressert ulike arbeidsgrupper tilknyttet forumet. Tre parts programkomité i gang med nasjonal verneombudskonferanse under Maritimt Uke. Se sak 13. Ny status:
Fartstidsopptjening og dokumentert systematisk opplæring (SAK 6 23.09.2024)	Forrige status: Forslag i saken videresendt arbeidsgruppe 3 for videre drøfting av eventuelt forslag til endring fartstidsopptjening. Ny status:

Læring av hendelser Deling av "good practice" (sak 6 19.2.25)	Vurdere felles disposisjon/struktur, med tydeligere årsaksvurderinger evt. mange på risikovurdering. Vurdere enkel innmeldingsfunksjon for læring av hendelser/deling av good practice. Ny status:
Vakthold på batteriferger (sak 15 19.2.2025)	Avklare forutsetninger for at folk kan sove om bord på ferger med store batteripakker (elektriske eller hybridferger) på skiftferger. Tilknyttes prosessen med regler i batteriforskriften som skal på høring. Ny status:

11:55 5 min

8 | Eventuelt

Vedlegg sak 3

avonova

Rapport etter arbeidsmiljøkartlegging

Norsk Sjømannsforbund

Bestilt av: Kurt Inge Angel, forbundsleder

Gjennomført av:
Hilde Dyrkorn Engan og Nicolai H. Wilhelmsen
Spesialister i organisasjonspsykologi
Avonova, avdeling Census

Dato: 28.03.2025

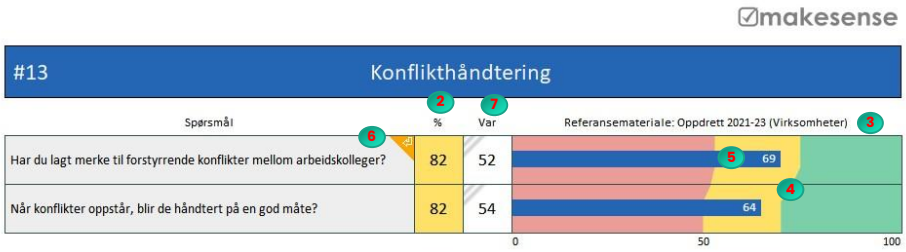
Bakgrunnen for undersøkelsen

Avonova Census fikk en henvendelse fra Sjømannsforbundet i august 2024, med ønske om at vi skulle bistå med å kartlegge arbeidssituasjonen til forpleiningsmannskap ved Platform Supply Vessels, og noen andre fartøy i offshore segmentet. Bakgrunnen for dette, var informasjon om bekymringsfulle forhold knyttet til arbeidssituasjon for denne gruppen. Sjømannsforbundet ønsket å få bedre kunnskap om de faktiske forhold, gjennom en kartlegging/mer formalisert datainnsamling. De ønsket også en ekstern vurdering av funn fra kartleggingen, samt forslag til tiltak.

Det ble besluttet å gjennomføre en Puls undersøkelse (elektronisk spørreskjemabasert kartlegging) i første omgang, og deretter trekke ut et utvalg på vel 20 personer for gjennomføring av dybdeintervjuer.

Puls undersøkelsen

Undersøkelsen ble gjennomført november/desember 2024. Spørsmålene i pulsen besto av Avonovas forskningsbaserte skalaer og noen tilleggsspørsmål for å favne om alle sentrale forhold ved gruppens arbeidssituasjon. 97 personer meldte seg til å delta, og svarprosenten lå på omkring 60%. Hovedfunnene fremgår av modellene under, men aller først en forklaring av hvordan plansjene skal leses/forstås.



1 Hvor mange er invitert til å delta
2 Hvor mange (i prosent) har svart
3 Referansegrunnlag – hvem blir vi sammenlignet med.
4 Kvikklunsj. Hvordan svar fordeler seg i referansegrunnlaget. Det gule feltet dekker normale skårer for referansegruppen, dvs. gjennomsnittsskåre +- et standardavvik. Det røde og grønne feltet representerer skårer som er avvikende lave (rødt) eller høye (grønt) ift. normalen.
5 Resultatet for gruppen, i blått stolpediagram og med korrekt tall for gjennomsnittskåre (ikke i %). Historiske data vises med lyseblå stolpediagram, som ligger delvis under den blå stolpen. ‘
6 Symbolet viser at spørsmålene har en negativ intensjon, og for å få en lik fremstilling hvor høye skårer beregnes som positive mot høyre, snus svarskalaen ved utregning til presentasjon.
7 Variasjon. Opplever vi det samme eller ulikt.
Litt variasjon, vist med tallverdier mellom 25 og 75 anses som normalt, og vi anser gjennomsnittskåren som representativ for gruppen. Hvis svarene spriker mye i rapportutvalget vil variasjonen være mellom 75 -100, og hvis de spriker lite vil variasjonen gå fra 25 ned mot 0.

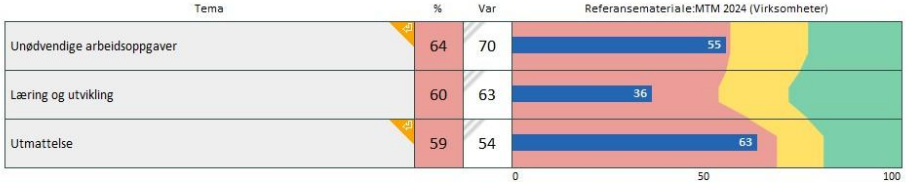
makesense

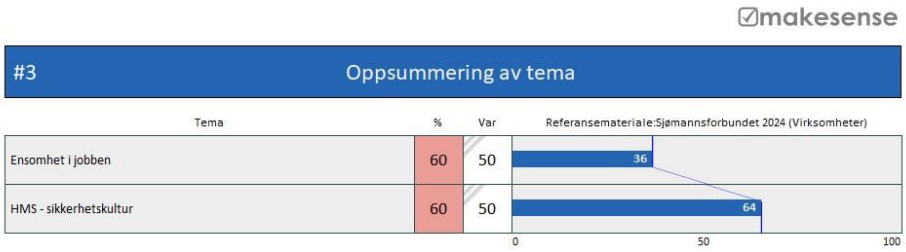
#1 Oppsummering av tema



makesense

#2 Oppsummering av tema





Den kvalitative undersøkelsen / dybdeintervjuer

Når det gjelder dybdeintervjuene, ble det besluttet å rekruttere et mest mulig bredt utvalg på vel 20 personer, ut fra de som tidligere hadde deltatt på pulsundersøkelsen. Det ble vektlagt å oppnå en god fordeling i utvalget, når det gjaldt kjønn, alder, ansenitet, rolle og tilhørighet til ulike rederier. Det lyktes å få rekruttert 18 deltakere til den kvalitative kartleggingen.

Samtalen varte i vel 60 minutter. Under intervjuene ble det tatt utgangspunkt i en intervjuguide som var utarbeidet på forhånd. Spørsmålene favnet om sentrale sider ved informantenes arbeidssituasjon og dreide seg både om psykososialt, organisatorisk og fysisk arbeidsmiljø.

Det ble skrevet referat under samtalene. Notatene etter samtalene, ble deretter benyttet som interne arbeidsdokumenter for konsulentene i det videre arbeidet med rapport, og ble ikke delt med andre. Funnene fra denne delen av undersøkelsen presenteres anonymisert under.

FUNN – FRA DEN KVALITATIVE UNDERSØKELSEN

Vi bruker i denne rapporten ulike begrep for å beskrive omtrent hvor mange som har den nevnte opplevelsen. Dette er ofte viktig informasjon for å forstå hvor utbredt et fenomen er. Vi vil her kort nevne hva vi mener med de ulike mengdebegrepene.

- Enkelte: 1 – 3
- Noen: 4 – 6
- Flere: 7 - 10
- De fleste: 11 – 14
- Veldig høy andel: 15 - 18

Medarbeidernes opplevelse av arbeidsmiljøet

Deltakerne i den kvalitative undersøkelsen hadde følgende stillingstitler: forpleiningssjefer, kokk/sjefskokk/kokk admin og forpleiningsassistent.

Funn - Meningsfylt arbeid
En veldig høy andel av de spurte uttrykker at de opplever sitt arbeid som meningsfullt. Flere refererer til at arbeidet er meningsfullt i seg selv. Enkelte er inne på at de dekker helt grunnleggende behov og at gode sunne måltider er en viktig faktor for trivsel og arbeidsmiljø. Flere trekker i tillegg frem at de liker å utføre selve arbeidet: både at de liker å lage mat og at de liker å glede andre. Enkelte peker på at det å ta ansvar, være ordentlig og hardtarbeidende gir en god følelse. Enkelte som har lederroller, peker videre på at det oppleves meningsfullt å være leder og at de motiveres av å skulle få det til på en god måte.

Enkelte nevner at arbeidet i seg selv kan være nok så rutinepreget og monotont, men at de finner glede i å stelle og gjøre det fint. Dessuten kan en benytte seg av muligheten for å høre på lydbøker og poddkaster og slik få en del positiv "input" i løpet av dagen.

Når det gjelder opplevelse av mening, knytter mange av våre informanter det nært opp mot det å motta tilbakemeldinger og inngå i relasjon til de andre, eller til savn på dette området. De som har en del kollegial kontakt trekker frem det som verdifullt. Det pekes også på at tilbakemeldinger og verdsettelse har mye å si for jobbengasjement.

Enkelte opplever lavere grad av mening i sitt arbeid. Noen peker på at jobben er hard og at det blir ekstra tungt dersom en ikke opplever å bli verdsatt. Flere trekker frem at de opplever å bli tatt litt for gitt.

Funn - Arbeidsmengde/jobbkrav
Noen av våre informanter opplever at arbeidsmengden er grei og overkommelig. Felles for disse er at de ikke er alene i forpleiningen, men har kollegaer å samarbeide med. De fleste av disse jobber dessuten ikke på supply båter.

Flere er inne på at de gjerne får inn ekstra forpleiningsassistent, når mannskapet når et visst antall og at arbeidsmengden oppleves som mer overkommelig da. De fleste av våre informanter beskriver imidlertid en svært stor arbeidsmengde/arbeidsbelastning. Mange forteller at de står og

går 12 timer i strekk og at gjøremålene er mange. Enkelte har et mannskap på 16-17 stk som de "server" alene".

Flere peker på at jobben er intens, og på at arbeidsmengden er stor og formidler at kunsten er å ha gode rutiner og hele tiden ligge i forkant. Dersom en ikke klarer det, kommer en bakpå og det tårner seg opp.

Enkelte peker på at det ikke lar seg gjøre å få gjort alt arbeidet som ligger til rollen innen oppsatt arbeidstid. Flere forklarer at det ikke er mulig å rekke over alt og at de må prioritere en del og "jukse litt". Flere peker også på at de må justere arbeidstiden, for eksempel begynne før de egentlig skal, for å komme i havn med frokosten til den skal serveres. Flere beskriver dessuten at de ikke har tid til å ta pauser. Mange er inne på at det er ekstra krevende når været er dårlig. Selv om de kan tilpasse en del, må det «alltid» lages mat, uansett vær.

Enkelte som har vært lenge i bransjen peker på at de stadig opplever økte krav, blant annet fordi det er større arealer å holde, og fordi kravene til dokumentasjon og «papirarbeid» har blitt høyere.

Funn - Balanse jobb - fritid
De fleste av våre informanter beskriver at det er vanskelig å få til en god balanse mellom jobb og fritid. De opplever at det er lite fritid gjennom de 4 ukene de er på jobb, mye som følge av lange dager, høyt arbeidspress og slitasje etter endt arbeidsdag. Det er dessuten ikke alltid så lett å få til en meningsfull fritid om bord (se kapittelet om samarbeid og sosiale forhold for utfyllende informasjon).

Enkelte er inne på at slitasjen er ekstra merkbar på slutten av en jobbeperiode. Det fremkommer også mange beskrivelser av at en kjenner seg nok så nedkjørt og sliten etter, endt skift. Flere peker på at de må legge inn en god del tid til restitusjon når de kommer hjem, før de er i «gjenge igjen» og kan benytte seg av friperioden på en god måte. Enkelte beskriver at slitasjen en kjenner på kan komme i konflikt med forventninger og forpliktelser hjemme. Enkelte peker også på at de opplever å ha for lite tid hjemme med familien.

Noen trekker i denne sammenheng frem fordelene med skiftarbeid og friperioder og uttrykker at de verdsetter friheten det gir.

Funn - Informasjon, innflytelse og medvirkning
Informasjon
Når det gjelder informasjonsflyt forteller de fleste av våre informanter at den generelt ikke er så god på båt. Det kan ha sammenheng med at mannskapet i stor grad er operative og at samtlige jobber lange skift. Det kan også ha sammenheng med at avstandene ombord er store. Ut fra disse faktorene synes det ikke å være så lett å prioritere faste møter, hvor alle samles for informasjonsdeling/utveksling. Det er dessuten vårt inntrykk at de færreste benytter faste informasjonskanaler for eksempel teams, på en systematisk måte.

De fleste beskriver at de selv må oppsøke den informasjonen de trenger. Enkelte er fortrolige med det, mens de fleste opplever at dette er en faktor som skaper slitasje og tidvis frustrasjon i arbeidshverdagen. Flere nevner at de tenger bedre informasjon om seilingsplan, da det har mye å si for planlegging av mat og proviantering. Flere peker på negative konsekvenser av mangelfull informasjon, for eksempel at en går tom for ting.

Innflytelse
Når det gjelder opplevelse av innflytelse så sier de fleste at den er høy i eget departement. Flere peker på at de skal forvalte et stort ansvar når det gjelder å sikre et variert kosthold, god hygiene og høy matsikkerhet. De står ansvarlig for menyen og for å begrense matsvinn osv. De kan ikke servere "pizza og taco" hver dag, selv om noen i mannskapet ønsker det. Flere er i denne sammenheng opptatt at det hadde vært fint om øvrig mannskap hadde større forståelse og respekt for helheten i deres ansvarsområde.

De fleste av våre informanter, særlig kokkene og forpleiningssjefene verdsetter autonomien de har i jobben sin og friheten de har til å ta beslutninger og planlegge sitt arbeid "uten innblanding". Samtidig peker de flest på at det er et svært stramt tidsskjema for å rekke alt i løpet av skiftet. Dette bidrar til å innskrenke opplevelsen av autonomi.

Medbestemmelse
Når det gjelder medbestemmelse i forhold til helheten på båten er opplevelsene stort sett ikke så gode, med noen få unntak. Enkelte opplever at de har høy status og at det er gjensidig respekt for alle departement om bord. Et stort antall opplever imidlertid at det skorter en del her og at en ofte ikke føler seg hørt eller prioritert. Enkelte peker på at de som gruppe er i klart mindretall og at det gjør at de gjerne får "en svakere stemme" i personalgruppen.

Funn - Kompetanseheving/fagutvikling
Enkelte av våre informanter opplever at de får noe faglig påfyll og tid til utvikling, men det gjelder et fåtall. De fleste beskriver at det ikke blir prioritert og at det er et savn. I tillegg til at mange av våre informanter savner å få delta på kurs/konferanser, kommer det frem at det største savnet gjerne knytter seg til det å kunne ha noe tid satt av til ideutveksling med andre i tilsvarende rolle. Flere forteller at de gjerne bruker egen fritid til faglig oppdatering, da de opplever at det er helt nødvendig, for å kunne gjøre en god jobb og for å trives i jobben.

Funn - Rolleklarhet og rollekonflikt
De fleste opplever at egen rolle er tydelig og klar når det gjelder de formelle aspektene.
Enkelte peker på at en gjerne kunne hatt mer fokus på å sette seg inn i det som er nedtegnet i overenskomsten. Noen av informantene beskriver imidlertid at rolle og ansvarsområde kunne vært noe bedre beskrevet (og informert om) særlig vis a vis nye medarbeidere og vikarer og når det gjelder forpleiningsassistenter.

Enkelte trekker i denne sammenheng også frem et forhold som er sentralt for arbeidssituasjonen deres og som oppleves å være forbundet med noe usikkerhet. Det dreier seg om at det er litt uklart når det skal være utvidet mannskap og hjelp i forpleiningen. I denne sammenheng kommer det frem at det gjerne ikke er nok arbeidsoppgaver til to stykker når det eksempelvis er 13 på en båt, men at det samtidig er for mye for en person.

Under dette punktet kommer også informantene inn på de mer uformelle forventningene, som de har rettet mot seg, fra resten av mannskapet. For eksempel nevnes det at mannskapet kan ha veldig ulike ønsker og forventninger til maten de skal servere og at det slik sett er vanskelig å gjøre «alle til lags» når en dessuten skal fylle sitt mandat knyttet til å lage sunn og variert kost. Flere er inne på ulike hensyn en må ta både når det gjelder kultur, preferanser og allergier.

I denne sammenheng kommer flere også inn på det de kan oppleve som urimelige krav og forventninger knyttet til sin rolle, for eksempel at det forventes at en skal kunne alt fra før. De opplever at andre er av den oppfatning at dersom du er utdannet kokk, så skal du kunne alt og være «ferdig utlært».

Noen, både kokker og forpleiningsassistenter har videre en del synspunkt når det gjelder hvem som bør ta hånd om vaske-delen av jobben i forpleiningen. Det nevnes i denne sammenheng at det å være renholder er et fagbrev, et fagbrev kokken ikke har.

Enkelte trekker frem at det tilsvarende gjerne stilles for høye krav til forpleiningsassistenter knyttet til oppgaver en tenker ligger utenfor deres «fagfelt», for eksempel at en skal kunne bake kaker.

Våre informanter kommer også en del inn på at de i enkelte tilfeller føler seg urettferdighet behandlet, sett opp mot mannskap som har andre roller ombord. Dette eksemplifiseres med at de jobber lengre skift enn andre og at de har mindre frihet til å gå i land og ta fri, når de ligger til kai. Flere peker også på at de har mindre anledning til å ta pauser underveis i arbeidsdagen og at de må jobbe under alle værforhold, mens flere andre grupper, gjerne får fri, når det stormer som verst.

Flere trekker også frem at det er essensielt at en klarer å sette grenser for seg selv i rollen og uttrykker bekymring for kollegaer som gjerne ikke er «tøffe nok» til det. Flere er inne på at det ikke nytter å «skulle gjøre alle til lags». Noen peker også på at de er veldig eksponert i sin gruppe, fordi deres arbeid blir synlig for alle og er gjenstand for vurdering hver eneste dag. Flere peker på at det kan være tøft å få kritikk og at det oppleves å være et misforhold mellom kritikk og ros, hvor det gjerne er mer av det første og mindre av det sist.

Funn - Sosiale forhold
På spørsmål om hvordan informantene opplever samarbeidsforhold og sosialt miljø på arbeidsplassen/båten de jobber ved, svarer de fleste at de har det bra. Det er imidlertid en del sprik når de utdyper sine opplevelser. Det er også slik at enkelte av de vi har snakket med opplever sin arbeidssituasjon på dette punktet, som svært vanskelig og belastende. Det fleste sier de har opplevd vanskelige forhold tidligere eller vært vitne til at kollegaer har hatt det vanskelig, selv om de, i det store og hele har det bra nå.

De som sier at de opplever et godt sosialt miljø, knytter det til at de opplever at de er sammen med et bra mannskap. Noen peker på at de er en «sammensveiset gjeng» om bord. Flere viser til at trivsel om bord har nær sammenheng med egen væremåte og trygghet. Flere beskriver at de er godt voksne, erfarne og trygge i seg selv, og at det oppleves å være en betydelig styrke med tanke på å ha det bra om bord. Det pekes i denne sammenheng på at det kan være langt vanskeligere å finne seg til rette og sette grenser for seg selv ift. forventninger fra mannskapet, dersom man som type er mer sosialt utrygg, uerfaren og forsiktig.

Flere peker også på at en er mye alene og at det er svært travle dager og at det sosiale derfor ikke "går av seg selv". En må selv være proaktiv og bevisst på å ta sosiale initiativ.

De fleste gir uttrykk for at kulturen i bransjen når det gjelder omgangsform og hvordan en behandler hverandre, har bedret seg betraktelig de siste årene, men enkelte uttrykker at det

fortsatt er en vei å gå. Enkelte forteller om en ugrei kultur om bord på deres båt med typisk «mannfolk kultur» og en noe rasistisk og seksualisert omgangsform.

Under intervjuene spurte vi om det forekommer alkoholbruk om bord. Et veldig stort antall svarte kategorisk nei på dette spørsmålet og viste gjerne til at det er et strengt reglement på dette området. Våre informanter som har vært lenge i bransjen, uttrykker at det har vært en stor endring på dette området. Noen forteller at det tidligere har vært mer utbredt (særlig blant de som hadde fri) og at det har vært ugreit.

Samtidig som de fleste forteller om gode opplevelser med sitt arbeidsmiljø akkurat nå, er det mange som understreker at det gjerne er "akkurat nå". Mange av våre informanter har jobbet i bransjen i en årrekke og det kommer frem at de fleste med lang fartstid, har ymse erfaringer med seg. Et stort antall av de spurte, viser under dette punktet til vanskelige opplevelser de har hatt i andre arbeidsmiljø tidligere på samme båt eller på annen båt/ved annet rederi. Mange forteller også om at de har observert/hørt at kollegaer har hatt eller har det ugreit.

Flere refererer til opplevelser av å være nederst på rangstigen og at de ikke alltid blir behandlet med respekt av de andre. Det er ekstra tungt, dersom en jobber alene og ikke har noen å søke støtte hos.

De fleste forteller at de ikke opplever ødeleggende konflikter i sitt arbeidsmiljø nå. Enkelte av de vi snakket med beskriver imidlertid pågående veldige vanskelige arbeidsforhold. De forteller at de opplever å bli veldig dårlig behandlet av kollegaer, uten at dette blir håndtert av ledelsen eller HR på en måte som har gitt holdbare løsninger.

Felles for de som har opplevd vanskeligheter, er at de beskriver lite støtte og hjelp både fra kaptein og HR/kontor på land. De har en sterk opplevelse av å stå alene, og av å ikke bli tatt på alvor. Det beskrives også at en har blitt sittende igjen med et inntrykk av at de en har tatt problemene opp med, synes å tenke at det er en selv som var problemet, og at en blir oppfattet som "for svak". Dette har blitt opplevd som en stor tilleggsbelastning.

I denne sammenheng fremgår det også at en ikke har fått noen spesiell støtte eller tilrettelegging etter endt sykemelding, men i stedet har opplevd sterkt press om å prestere på topp fra dag en. Også dette har blitt opplevd som en betydelig tilleggs belastning.

De som har en vanskelig jobbsituasjon beskriver at det under slike omstendigheter, er svært tungt å være på jobb og borte fra familie, i så lang tid om gangen. Det kommer også frem at en bruker ekstra lang tid på å "lande" og hente seg inn i friperiodene, når situasjonen er slik. Mye av fritiden kan også gå med til grubling, uro, søvnvansker mm. I tillegg beskriver enkelte av våre informanter at de gjerne begynner å grue seg til neste tur, lenge før en skal dra ut. Også det påvirker livskvalitet og psykisk helse i veldig stor grad.

Når det forekommer konflikter og arbeidsmiljøproblemer forteller enkelte at det gjerne "løses" organisatorisk gjennom omplasseringer. Inntrykket er at det er mye unnfallenhet når det gjelder å ta de «vanskelige samtalene» med ansatte, der det ville vært på sin plass.

Enkelte peker på at det ikke jobbes systematisk med det psykososiale arbeidsmiljøet. Det pekes videre på at det ut fra det, er veldig uforutsigbart og tilfeldig hvordan du får det, ut fra hvor du havner, og hvilken kultur du havner i.

Flere av de som uttrykker at de har det bra, synes å legge i det at det er god omgangstone om bord og at de ikke opplever konflikter eller ugrei oppførsel fra kollegaer. De fleste som rapporterer «å ha det bra» gir nemlig samtidig uttrykk for noen savn og ensomhet. De fleste beskriver at de føler seg nok så alene i jobben sin og at det er lite sosialt på fritiden om bord.

Flere beskriver at de i sin rolle, er helt i utakt med resten av mannskapet. De må som regel fylle på mat under måltidene og kan ikke sette seg ned med de andre for å spise. Stort arbeidspress og knapp tid, gjør det dessuten vanskelig å ta en kaffe med noen i løpet av dagen.

De andre er gjerne sosial etter middag, men da er det opprydning på agendaen til våre informanter. Når det er over, har de andre gjerne trukket seg tilbake, eller våre informanter er så slitne at de har behov for å trekke seg tilbake. I denne sammenheng trekkes også frem at det gjerne er fotball på TV i messen, og at det kan oppleves litt ekskluderende, dersom man ikke er interessert i det.

Det trekkes også frem at de gjerne ikke har fri når de andre har fri, eksempelvis når en ligger til kai. De andre i mannskapet har da anledning til å gå i land og finne på ulike aktiviteter. Det er vanskeligere for de som er i forpleiningen fordi; "det skal alltid lages mat".

Ensomhet

Under intervjuene ble samtlige spurt om hvor ensom de føler seg i jobben på en skala fra 1 -10, der 10 er "maks ensom". De aller fleste av de vi snakket med, plasserte seg høyt på denne skalaen. De fleste rundt 8 og noen rundt 6. Enkelte plasserte seg lavt på skalaen og beskrev at de ikke opplever ensomhet som et uttalt problem i sin jobbhverdag.

Opplevelsen av det sosiale henger sammen med mannskapets sammensetning. Mange er i multikulturelle arbeidsmiljø og språk kan være en utfordring. Det pekes også på at det kan være dårlig kjønnsbalanse og at en kan savne for eksempel andre kvinner, dersom man er eneste dame om bord.

Ikke minst er opplevelsen av det sosiale nært knyttet til om det er flere i forpleiningen. De som ikke opplever å være ensom, har til felles at de jobber på båter, hvor det er flere i forpleiningen/byssen. Det bidrar både til at det er mer sosialt gjennom dagen og til at det er anledning til å være mer sosial med øvrig mannskap, fordi de kan avlaste hverandre.

Noen får en ekstra assistent når mannskapet overstiger et visst antall. Det er vårt inntrykk at flere verdsetter det i stor grad. Det beskrives at arbeidshverdagen blir en helt annen, når de kan slå av en prat, ta en kaffe, samarbeide osv.

En annen faktor som kommer tydelig frem når vi snakker om informantenes opplevelser av det sosiale miljø er deres opplevelse av "kjemi" med de de jobber tettest med. Når en er få, kanskje bare to, blir det veldig tett og vanskelig dersom en ikke kommer så godt overens.

Noen peker på at innholdet i jobben, særlig når det kommer til "vaske-delen", kan oppleves som rutinepreget og lite "positivt utfordrende". Når det i tillegg er lite sosialt gjennom dagene og lite anerkjennelse for jobben en gjør, kan dagene oppleves som lange og monotone.

Flere beskriver at de trives godt med livsstilen det er å jobbe skift og at de har stor glede av friperiodene. Enkelte forteller at de har andre i nettverket sitt, som er på tilsvarende rotasjon, som gjør at de kan være sosiale på fritiden hjemme. Andre peker på at de kan oppleve en slags dobbel ensomhetsfølelse, fordi «de hjemme» er opptatt med sitt på dagtid. Flere sier at de må trives i eget selskap for å kunne ha en slik jobb.

Funn - Psykologisk trygghet, status og tilbakemeldingskultur
I hvor stor grad de spurte opplever psykologisk trygghet i sitt arbeidsmiljø, varierer veldig. Noen svarer umiddelbart at de kjenner nok så høy grad av trygghet. Ofte knyttes det til egenskaper hos kapteinen.

De fleste er likevel mer i tvil når det gjelder dette spørsmålet, eller uttrykker at de kjenner på utrygghet. Flere formidler at de er usikre på hvordan de ville blitt møtt om de skulle tatt opp noe vanskelig og at de vegrer seg av den grunn. Andre har negative erfaringer og har etter det, blitt mer utrygge og tilbakeholdne.

Status og tilbakemeldingskultur
Flere peker på at deres bidrag har en sentral plass i arbeidsmiljøet om bord. Gode måltid og fine, rene omgivelser påvirker de andres trivsel og arbeidsglede i stor grad. Flere peker på at de burde ha status deretter, men at det gjerne ikke oppleves å være slik i praksis.

Mange beskriver at de i rollen som kokk og forpleiningsmedarbeider er nok så eksponert og at jobben de gjør, i stor grad er gjenstand for andres vurdering/bedømming. Når man har en eksponert rolle, er viktigheten av det å få tilbakemeldinger ekstra presserende. De vi har snakket om har også på dette området svært varierte opplevelser.

Enkelte opplever høy status og verdsettelse. De fleste kjenner imidlertid på det motsatte, og på et savn etter mer tilbakemelding, både takknemlighet, anerkjennelse og konstruktive innspill.

Flere peker på at tilbakemeldingene en får, i stor grad påvirker engasjement og arbeidsglede samt hvor langt en er villig til å strekke seg. Når en får ros og takknemlighet, får en lyst å «tilby en kulinarisk opplevelse» iblant.

Funn - Ledelse
De fleste av de vi har snakket med, opplever at de har et godt forhold og tillit til ledelsen. Mange har av erfaring sett hvor stor rolle kapteinens egenskaper spiller. En klok kaptein som møter og lytter og er en god rollemodell, bidrar positivt til hele miljøet. På tilsvarende måte peker flere på hvor uheldig det kan være for miljøet, dersom kapteinen ikke er bevisst egen væremåte og tilnærming til ledergjerningen.

Enkelte av våre informanter har ikke opplevd god ivaretakelse når noe har vært vanskelig og forteller at slike situasjoner gjerne har fått vedvare over tid, uten nødvendig inngripen. I denne sammenheng kommer det også frem at enkelte ikke opplever å bli møtt på behov de har for å kunne gjøre jobben sin på en god måte. Dette er forhold som beskrives å svekke tilliten til leder.

Også hvordan forpleiningssjef eller kokk fyller rollen sin, oppleves å være av stor betydning for andre medarbeidere i forpleiningen.

Resultater fysisk arbeidsmiljø
Det er delte meninger når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet. Noen opplever at de har gode forhold i byssen og at de stort sett får det som trengs av utstyr. Alle er imidlertid ikke like fornøyde på dette området. Flere trekker frem at mange innen forpleining sliter med å få tilpasset utstyr og mener at det bør være mer fokus på forebygging av muskel/skjelett plager.

Når det gjelder utstyr/fasiliteter som ønskes, nevnes for eksempel «hev senk benker» og gode sko, samt rett utstyr både til matlaging og vasking. Det er også en del forskjeller når det gjelder teknologiske hjelpemidler (Skjerm, tastatur, telefon, nett, programvare osv). Noen har det de trenger. Andre trekker flere frem at de savner bedre hjelpemidler for bestilling av varer osv. Flere forteller om tungvinte systemer for varebestilling og at de mangler hjelpemidler de vet finnes, for å lette jobben (bla «labeler» og nettbrett).

Mange trekker frem at jobben innebærer en del tunge løft, særlig når de skal bære proviant og peker videre på at det gjerne blir en del uheldig arbeidsstilling når en skal få varer på plass. De må gjerne stå en del bøyd og må også bære under sjøgang, noe som gir ekstra slitasje. Travelhet og høyt tempo bidrar også til at det ikke alltid er så lett å tenke på rett arbeidsstilling.

Det å bære på plass varer, påfyll av brus, det å re opp køyesenger, gulvvask og det å gjennomføre nedvask av lugarene, trekkes frem som særlig krevende oppgaver rent fysisk. I tillegg peker flere på at de står og går svært mye og at det tærer på kroppen.

Muskel/skjelett-plager som følge av jobben?
Noen av våre informanter beskriver at de ikke har nevneverdige plager som følge av at arbeidet er fysisk tungt. Dette synes for eksempel å gjelde for noen av de yngre, som ennå ikke har stått i yrket så lenge. Et stort antall av de vi har snakket med beskriver imidlertid til dels store plager på dette området. De fleste trekker frem at de har div «vondter» for eksempel vond rygg, plager med skuldre, vondt i beina, vondt i hofte og vondt i fingre. Enkelte peker på at det å stadig ha smerter, gir økt slitasje. Enkelte trekker frem at de passer på å trene selv for å forebygge muskelskjelett plager. Flere opplever imidlertid ikke å ha tid/overskudd til det.

Utfordringer relatert til sjøgang
Enkelte trekker her frem at de ikke opplever så store utfordringer når det gjelder sjøgang. Det er imidlertid et fåtall. En del peker på at de er nok så gode på å tilpasse seg situasjonen og gjøre det beste ut av det, ved å prøve å gjøre så mye som mulig i forkant og ta pauser ved behov.

Et veldig stort antall av de vi har snakket med opplever imidlertid store og sammensatte utfordringer relatert til sjøgang. Det oppleves ikke å være et uttalt problem at ting faller i gulvet. Kvalme og oppkast fremstår heller ikke å være et stort problem, men det pekes på flere andre forhold. Mange er inne på at en må mobilisere kroppen ekstra ved sjøgang og at det gir stor belastning. Noen er også inne på risikoer knyttet til det å bevege seg, bære ting og ikke minst risiko i forhold til det å bruke redskaper som kniv og håndtere varme gryter.

Enkelte trekker også frem at en blir psykisk sliten av sjøgang, og at det da lettere kan oppstå situasjoner hvor en oppfatter ting feil eller blir mer irritabel.

Noen av våre informanter peker på at det oppleves å være en litt for tøff kultur på dette området, ved at man lett kan bli sett på som «pyse» om en påpeker at det kjennes utrygt å jobbe eller lignende.

Lysforhold
Et veldig stort antall sier at lysforholdene om bord er enten gode eller tilfredsstillende. Akkurat på dette punktet har ikke våre informanter så mye å dele. Enkelte peker imidlertid på at det kan være litt utfordringer også på dette området pga for sterkt lys.

Lydforhold
Når det gjelder lydforhold og støy er gruppen delt. Noen opplever ikke så mye forstyrrende støy, mens andre gjør det. De som opplever lydforholdene som overkommelig sier typisk ting som at de har vent seg til at det er en del støy. Andre plages mer av støyen og blir sliten i hodet som følge av mye støy. Noen trekker frem at de bruker støy kansellering og at de gjerne skrur viften ned, når den ikke det utløser alarm.

Inneklima (temperatur, trekk, luft, lukt, stekeos)
Når det gjelder inneklima vises det til flere ting og opplevelsene er delte også her. Noen av våre informanter viser til at det er «helt greit» og bemerker ikke så mye mer. Flere peker likevel på forhold som de ikke opplever som optimale, når det gjelder luftkvalitet, eksponering for stekeos og temperaturregulering. Enkelte nevner at de har et ganske tørt inneklima, pga ventilasjon og det er en del svevestøv fra ventilasjon og at det går utover øyner, hud og svelg. Enkelte trekker også frem at det er en del «trekk» når de ligger til kai, fordi dørene gjerne er åpne. Det kan også være et problem at det er for varmt.

Kjemikalier (er du i kontakt med kjemikalier som sterke vaskemidler i ditt arbeid?)
Når vi snakker med informantene om bruk av kjemikalier i jobben, er det vårt klare inntrykk at det er stor grad av bevissthet og forsiktighet på dette området. De fleste er raske med å fortelle om at de har gode rutiner. Et veldig stort antall viser til at de tar sikkerhet på alvor og bruker verneutstyr, slik som hansker og masker ved behov. De beskriver også at de søker å begrense eksponering gjennom mest bruk av milde rengjøringsmidler.

Tiltaksforslag fra informantene
Det siste spørsmålet i intervjuguiden gikk på mulige tiltak og løsninger for å forbedre arbeidssituasjonen til forpleiningsmannskapet. Vi gjengir her disse forslagene uten å kommentere dem før vi fremlegger våre anbefalinger for videre oppfølging i vurderingsdelen.

Arbeidsmengde/press

- Det bør være et tak ift antall personer om bord, før en må ha assistent. Selv mener han den grensen bør gå fra 14 /15 personer.
- Båtene som bygges i dag blir større og større. Det blir flere kvm må holde, men likevel får en gjerne ikke noe ekstra hjelp i forpleiningen. Areal bør hensyntas i planleggingen av personell.
- En fast assistent som kan hjelpe i forpleiningen ville vært veldig bra.
- Det å få en forpleiningsassistent, ville vært et viktig tiltak.

- Bør få inn en forpleiningsassistent. Det ville lettet arbeidsbyrden. Det ville også gjort det enklere sosialt. Det ville utgjøre en stor forskjell å ha en å støtte seg på, en som forstår deg. "Det ville vært som natt og dag".
- Bemanning bør vurderes ut fra arbeidsmengde. Arbeidsbelastning er for høy. Jeg skulle hatt en forpleiningsassistent som kunne avlastet ift renholdet eller hvis du for eksempel er dårlig i ryggen.
- Det bør settes mer fokus på helse, miljø og sikkerhet. Det er stort arbeidspress og stort areal å holde. Flere bør ha forpleiningsassistenter.
- På suply båt savnet jeg assistent for vasking. Mange er opprørt over at de må ta så mye vasking i tillegg til matlagingen, og ha lange dager uten pauser, mens de ser at matroser sitter og spiller kort.
- Må skille mellom natt og dag jobbing og de utfordringer som følger med nattarbeid må tas mer på alvor. For eksempel må en få hotell når det blir forsinkelser på vei hjem, etter en hel natt på jobb (det burde være en selvfølge og ikke noen en burde måtte "krangle seg til").
- Skulle ønske at de tilbød 4 uker på og 8 uker hjemme. Slik er det i noen rederi. Det går utover familien når vi er borte så mye.
- Burde også hatt 1 time mitt på dagen der du fikk trene, og holde kroppen ved like. Skal du klare å stå i jobben over tid, må du trene de musklene som blir brukt i arbeidet.

Sosialt miljø

- Er opptatt av fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Det handler om enkle ting som respekt. Det bør jobbes med kultur. Det bør settes fokus på at man snakker med hverandre på en god måte; fokusere på god kommunikasjon.
- Det bør være mer fokus på sosiale aktiviteter. For eksempel felles julebord osv.
- Når man jobber alene i byssen er ensomheten en stor utfordring, og det hjelper ikke å sende inn en elektriker for å snakke med meg. Jeg trenger en kokk som har samme interesser og samme fag som meg.

Status/anerkjennelse

- Vårt bidrag har en sentral plass i arbeidsmiljøet. Det vi bidrar med når det gjelder mat og renhold har mye å si for arbeidsmiljøet. Det påvirker de andres arbeidsglede og trivsel. Vi burde ha status der etter.
- Vi er vernet gjennom lovverket. Men i enkelte tilfeller er vi prisgitt kulturen om bord og kapteinen. Sjøfartsdirektoratet burde invitere oss til å gi rapporter med jevne mellomrom. Noen må lytte til oss. Vi har gitt beskjed om vanskelige arbeidsforhold gang på gang, men har opplevd å bli ignorert, latterliggjort og at ting lett blir tøyset vekk. Sitter igjen med en følelse av å ikke bli hørt.

Psykologisk trygghet

- Det bør være trygghet for å kunne ta kontakt med noen i rederiet. De på land må være en "trygg havn". Kanskje ikke så lett for dem. Noen kan nok "lage til historier", men det er viktig at en vet at en kan ta kontakt dersom det er noe og være trygg på at en blir tatt imot på en god måte. Det er veldig skuffende når det ikke fungerer. Det er også viktig å kunne ha trygghet for å kunne ta opp ting med kaptein og tillit til at det tas grep der det er behov. Dersom en ikke får respons fra kaptein når man tar opp noe som er vanskelig, blir man maktesløs og "mentalt ødelagt".

- Ledelse og alle i mannskapet må ha omsorg og omtanke for hverandre om bord. For eksempel "se etter hverandre" også når noen har fri. Etterlyse om en ikke har sett en medarbeider på en stund (i tilfelle vedkommende ikke har det bra).
- Dersom mannskapet er på reise i utlandet, er det viktig med ekstra omtanke for hverandre for å skape trygghet.
- Dersom man skulle bli syk om bord eller på reise, må en være trygg på at en blir ivaretatt og vist omsorg og at man får det man trenger av mat osv.
- Må være trygg for at en ikke blir behandlet dårlig /skjelt ut av kaptein for eksempel.
- Det må bygges tillit slik at en for eksempel kan få hjelp med samarbeidsproblemer

Ledelse

- Et forbedringsforslag er at det gis opplæring til styrmann i forhold til forpleining (og hva dette arbeidsfeltet innebærer). Ledelsen burde ha en minimumskunnskap om hva som foregår i forpleiningen. Det burde være en slags styrmannsskole.
- Det er viktig med støtte. Ofte føler man på at den mangler. Har erfaring med kapteiner som ikke er lydhøre. Dette kan forplante seg til øvrig mannskap.
- Arbeidsgiver bør gå mer inn, der det er problemer om bord og der man ikke når inn til kapteinen. Det bør stilles krav til kapteinen om at han har ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet om bord. Det må være et samarbeid mellom leder og de lenger "ned" i båten.
- Kapteinene må få moderne lederopplæring.

Rolleklarhet

- En bør se på avtalene knyttet til fri i "overenskomsten", slik at det ikke blir masse opp til lokale avtaler/tilfeldigheter hvordan ting blir. Mye urettferdighet for eksempel knyttet til arbeid i julen bør unngås.
- Det bør være en skikkelig arbeidsinstruks/plan for hver avdeling (fordi mange kokker vil bare jobbe med det som er kjekt). De vil ha andre til å ta "driten". Det blir feil. Må jobbes mer systematisk med dette.
- Det bør være mye klarere retningslinjer for hvem du skal henvende deg til dersom det er noe for eksempel mobbing. Du kan for eksempel få beskjed om at du ikke skal kontakte rederiet fordi det skal ordnes om bord, men så blir det gjerne ikke grepet fatt i.

Kurs og faglig utvikling

- Det bør være forståelse for at det er et stramt tidsskjema og at en må få tid satt av til obligatoriske kurs etc.
- Det bør være forståelse for at en trenger inspirasjon. En er ikke utlært selv om en er utdannet kokk.
- Å ha et fora for utvikling/kompetanseheving ville vært et kjærkomment tiltak.
- Vi trenger kurs og inspirasjon.
- Det hadde vært veldig fint å få gå på kurs. For eksempel om økologisk mat. Det går mot en grønnere retning. Det bør være et helse -fokus på båtene. Økt kompetanse hos oss i forpleiningen, ville gagnet alle i mannskapet.
- Jeg savner kataloger fra leverandører som en kan hente inspirasjon fra og planlegge innkjøp ut fra. Ønsker også å hente inspirasjon gjennom fagmesser (hvor mange leverandører er til stede, for eksempel mange som selger kjøtt). Hva rører seg på feltet? Jeg har ikke lyst til å bare lage det samme om igjen etter en ukeplan. Vi har i vårt mandat at vi skal tilberede "sunn og variert kost".

- Vi trenger faglig oppdatering. Alle andre stillinger har repetisjonskurs på ting de skal gjøre. Kokken har et sikkerhetskurs hvert 5 år, men burde egentlig hatt et forum hvor de kunne møtes og utveksle erfaring. Det var mer av dette før Covid.
- På større båter utvikler du deg, når du jobber sammen med andre kokker, men mange har ikke denne muligheten. Hospitering kunne være et tiltak.

Ergonomi

- Det er mye slitasjeskader og sykemeldinger. Det er tungt når det stadig er utskiftninger og vikarer som ikke fungerer så godt og ikke får tilstrekkelig opplæring. Det går det ut over neste skift (for eksempel ved at det ikke vasket godt). Da begynner neste skift «i motbakke» i en allerede tung jobb. Foreslåtte tiltak ut fra dette er å jobbe med forebygging av sykefravær og god sykefraværsoppfølging. Det bør også være mer fokus på å forebygge slitasje både gjennom ergonomisk tilrettelegging og gjennom mindre arbeidspress. Rutiner for vikarer og opplæring bør også bli bedre.
- Mange har mye slitasje og må jobbe ubetalt overtid pga vikar. Så kan han gå på en smell.

Utstyr/hjelpemidler

- Vaskerobot og andre hjelpemidler bør anskaffes der en ikke har det.
- Det er også ønske om mer forståelse for utstyr en trenger, da det lett blir nedprioritert.

Samlet vurdering

Bakgrunnen for at Sjømannsforbundet ønsket en karlegging av arbeidsforholdene til forpleiningsmannskap, var at de over tid hadde fått informasjon om bekymringsfulle forhold på flere områder. Både pulsundersøkelsen og den kvalitative kartlegging understøtter denne bekymringen. For puls undersøkelsen vises til oversikten presentert innledningsvis. Som plansjene viser ligger de fleste skårer i det røde området, som indikerer at situasjonen er bekymringsfull og at fokus på tiltak er tiltrengt. Når det gjelder den kvalitative kartleggingen, er det en god del variasjon i gruppen. Noen har en tilfredsstillende arbeidssituasjon med rimelige jobbkrav, godt samarbeid, verdsettelse og tilsvarende god trivsel og ikke bekymringsfulle utslag på stress eller andre helseplager (bort sett fra at de fleste har muskel/skjelett plager relatert til jobb). Disse er imidlertid i fåtall. Mange av de vi har snakket med, har en så krevende arbeidssituasjon og totalbelastning, at arbeidssituasjonen, slik vi vurderer det, er bekymringsfull.

Det synes som at de som har en vanskelig arbeidssituasjon har belastninger og risikoforhold på mange av de beskrevne dimensjonene, slik at totalbelastningen blir stor. Høye jobbkrav, fysisk krevende jobb, lite samarbeid og lav støtte, lite verdsettelse og følelse av å være nederst på rangstigen er sentralt i mange av beretningene. I tillegg kommer at en gjerne også kan føle på ensomhet og isolasjon underveis i skiftet, men også når en går av skift, samt at en får lite faglig påfyll som kan gi inspirasjon og engasjement. Flere rapporterer om helseplager både når det gjelder muskel/skjelett, stress, «klump i magen», og stor slitasje/utmattelse (både underveis på jobb, og etter endt jobb periode).

Et systematisk arbeid rettet mot organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer innebærer både å fremme positive og beskyttende faktorer og å redusere forekomsten av mulige risikofaktorer. Alle arbeidstakere skal etter loven ha et "fullt forsvarlig arbeidsmiljø" ut fra både en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på både fysisk og psykisk helse og velferd. I arbeidet med å bedre gruppens arbeidsvilkår, sees det som sentralt å se på helheten av faktorer i den enkeltes arbeidsmiljø. Det anbefales også at en jobber med arbeidsmiljøet på en systematisk måte. I neste del av rapporten presenteres noen anbefalte tiltak innenfor de ulike områdene vi har kartlagt.

ANBEFALINGER FOR OPPFØLGING OG TILTAK

Tiltak arbeidsmengde og jobbkrav:
Vi vil anbefale en nærmere risikovurdering av arbeidssituasjonen til den enkelte og at en gjør nødvendige justeringer av arbeidskrav, slik at arbeidskrav sett opp mot tid og ressurser/støtte tilgjengelig, står mer i samsvar. Som følge av at arbeidet er tungt fysisk, bør en for eksempel vektlegge rom for pauser underveis i arbeidshverdagen samt vurdere behovet for ekstra bemanning. (Slike tiltak vil også kunne bøte på ulempene knyttet til alenejobbing og sosiale utfordringer). Vi anbefaler også at en ser nærmere på hvordan en kan sikre faglig oppdatering og ikke minst samlinger/nettverk for ideutveksling, som virker å være det en savner aller mest. Det vil kunne bidra til økt opplevelse av mestring og engasjement i jobben, som kan bidra til at det er lettere å forholde seg til høye jobbkrav.

Tiltak struktur, organisering og rolleavklaring:
En bør kartlegge den enkeltes arbeidssituasjon nærmere og utarbeide realistiske stillingsinstrukser. En bør videre jobbe med gode forventningsavklaringer innad i arbeidsmiljøet, internt mellom personalet i forpleiningen, mellom ulike yrkesgrupper og ikke minst opp mot ledelse. Dette vil kunne ta ned en del av det stresset mange av våre informanter kjenner på eksempelvis knyttet til uklare og til dels urealistiske forventninger rettet mot dem. Det er også viktig å søke å hindre opplevelse av urettferdighet internt i egen gruppe, eller mellom ulike yrkesgrupper om bord. Dette gjelder for eksempel ved høy sjøgang eller med tanke på pauser i arbeidstiden.

Tiltak informasjon, opplevd status og innflytelse over eget arbeid:
Det er vår vurdering at det blir viktig å ta grep for å sikre bedre informasjonsflyt. Dette for å forebygge både usikkerhet og slitasje hos de ansatte og negative konsekvenser, som pekt på i resultatdelen. Det er viktig at konteksten som forpleiningen står i, i større grad forstås og anerkjennes, enn det som synes å være tilfelle for de fleste av våre informanter i dag. En bør også aktivt jobbe med å heve status og opplevelse av innflytelse og respekt for gruppen. Mindre arbeidsbelastning, ville også for mange, kunnet øke opplevelsen av autonomi.

Tiltak samarbeid og sosialt samspill:
Fordi mannskapet er «tvunget» til å leve svært tett på hverandre, i flere uker i strekk, ansees det som ekstra viktig å investere i å "bygge et godt lag". En bør ha fokus på å jobbe aktivt med kultur og "hvordan vi skal ha det sammen". En bør også slå ned på ting, når det oppstår situasjoner som ikke er i tråd med verdiene og kulturen en ønsker.

Klare rutiner og tydelige ansvarsforhold for hvordan en skal forebygge og løse spenninger og konflikter er sentralt her. En bør legge til grunn en sensitiv definisjon av konflikt; altså å gripe inn tidlig gjennom for eksempel fasiliterte samtaler for å prøve å løse ting, heller enn å la ting skure og gå og håpe at det løser seg selv. En bør også ha fokus på at alle ansatte blir gjort kjent med sin medvirkningsplikt til å bidra positivt til arbeidsmiljøet. Temaet bør settes på dagsorden når mannskapet er samlet.

En bør også gjøre organisatoriske grep som så langt det er mulig for å hindre uttalt alenearbeid.. Der det ikke er mulig, bør en sette inn avbøtende tiltak og legge ekstra vekt på å inkludere forpleiningsmedarbeider i resten av arbeidsmiljøet. Som pekt på under det som omhandler høye

jobbkrav, er dette en faktor som bør sees på også i denne sammenheng. Det må rett og slett finnes noe tid og overskudd til å inngå i sosial kontakt i løpet av en arbeidsdag. Det er et helt grunnleggende menneskelig behov.

Tiltak tilbakemeldingskultur:
En bør ha fokus på at ledelsen systematisk ser de ansatte og gir tilbakemeldinger, slik at de ansatte får en følelse av å bli sett og verdsatt. De ansatte bør også følges opp når det gjelder forventninger til egen utvikling og mål de kan strekke seg etter. Dette kan bidra til økt jobbengasjement.

Tiltak psykologisk trygghet:
Det ansees som svært viktig å jobbe med å bygge psykologisk trygghet. Særlig bør ledelse og personer i nøkkelroller få kunnskap og kompetanse på området. De bør forstå betydningen av psykologisk trygghet og det å ha et godt ytringsklima, samt at de bør ha praktisk trening i hvordan de kan møte ansatte, som kan ha vanskelige ting «på hjertet».

Tiltak ledelse
Tilstrekkelig lederutvikling og opplæring av kapteinene og alle andre med nøkkelroller og lederfunksjoner, er sentralt når en skal arbeide med kultur og samhandling i et arbeidsmiljø. Lederne bør få nok kompetanse og trygghet til at de kan jobbe med slike forhold om bord, både for å forebygge negative opplevelser, og for å være i stand til å gripe inn på et tidlig tidspunkt når det er utfordringer og konflikter mellom medarbeidere.

I tillegg til tiltakene beskrevet over, vurderer vi at ledere på skip generelt bør ha god veiledning og god støtte fra HR eller andre. Dette fordi det er en spesiell ledelses kontekst (slik rapporten tegner et bilde av) og hvor behovet for godt og klokt lederskap er ekstra sterkt.

BERGEN 28.03.25

Hilde Dyrkorn Engan
Spesialist i organisasjonspsykologi
Avonova Helse

Nicolai H. Wilhelmsen
Spesialist i organisasjonspsykologi
Avonova Helse

Passasjerfartøy < 50 bt

For fartøy under 50 bt. gir ikke dagens forskrifter samme grunnlag for fastsettelse av sikkerhetsbemanningen. STCW-konvensjonen gjelder imidlertid for sjøgående skip. For denne fartøystørrelsen må direktoratets vurdering i noen grad bygge på skjønn, og på prinsippet om likebehandling. Følgende bestemmelser legges imidlertid til grunn:

- For fartøy under 15 m gjelder ikke forskrift om kvalifikasjonerer. I stedet skal fører inneha godkjenningsbevis i henhold til forskrift om kvalfikasjonskrav for fører av passasjerskip under 25 registertonn brutto.
- For passasjerskip med flermotoranlegg og effekt < 750 kW kreves det ikke sertifisert maskinist. (BM § 4 nr. 3)
- For hurtiggående passasjerskip (25/20 * knop eller mer) med flermotoranlegg og effekt <1500 kW kreves det ikke sertifisert maskinist. (BM § 4 nr. 3)
- Fører må kunne overvåke og betjene fremdriftsmaskineriet fra bro (fartøyet må være godkjent for drift med periodevis ubemannet maskinrom – E0). Maskinrommet er normalt ikke tilgjengelig under fart på fartøyer av denne størrelsen. (BM § 4)
- Fartøy med enmanns-besetning må være utstyrt med redningsutstyr som kan betjenes av en person alene.

Bemanningskrav kan da bli som følger:

Betingelser	**Minimum bemanningskrav**
Passasjertall ≤ 25 Fremdriftseffekt ≤ 750 kW Fartsområde 1 og 2 (ikke sjøgående fartøy)	Fører
Passasjertall 26 – 50 Fremdriftseffekt ≤ 750 Fartsområde ≤ 4	Fører og lettmatros
Passasjertall ≤ 50 Fremdriftseffekt 750 kW – 1500kW Fartsområde ≤ 4	Fører og maskinpasser/lettmatros
Passasjertall ≥ 51 Fremdriftseffekt 750 kW – 1500 kW Fartsområde ≤ 4	Fører, maskinpasser/lettmatros, + 1 lettmatros eller catering der nødoperasjon krever 1 person ekstra.
Fremdriftseffekt ≥1500 kW	I tillegg til ovenfor: En person med maskinistkompetanse, enten i egen stilling eller i kombinasjon med annen stilling.

*) Tallet har over tid variert i ulike norske forskrifter og internasjonale bestemmelser (for eksempel fra EU)

Se også kravene i forskr. om ~~tt~~ for hvert

PROTOKOLL

fra møte i
SAKKYNDIG RÅD FOR PASSASJERSKIP

Avholdt onsdag 1. mars 2000 i Sjøfartsdirektoratets hovedkontor, kl. 0900 - 1400.

Til stede:

Arne K. Jørgensen, Norges Rederiforbund
Rolf Kjær, Norges Rederiforbund
Torgeir Berget, Det norske maskinistforbund
Harald Særsten, Norsk Sjømannsforbund
Jakob Utne, Norsk Sjømannsforbund
Harald Thomassen, Rederienes Landsforening
Ottar J. Aare, Hurtigbåtenes Rederiforbund
Bjørn Haave, Norsk Sjøoffisersforbund (stedfortreder)
Sverre Bergh, Assuranceforeningen SKULD (stedfortreder)

Fra Sjøfartsdirektoratet:
K. Magnus Havig, møteleder
Arild Sætre
John Skomakerstuen
Karstein Thingvold, rådets sekretær

Før en gikk igang med møtelista, ble det orientert om at Norsk Sjøoffisersforbund og Assuranceforeningen SKULD møtte med stedfortredere etter som de oppnevnte medlemmer og varamedlemmer var forhindret fra å møte. Fordi det var ønskelig å få med disse organisasjonenes vurderinger i diskusjonen omkring bemanningsspørsmål, ble dette ansett som en akseptabel løsning denne gangen. Det var enighet om at en i framtida måtte bestrebe seg på å møte med oppnevnte medlemmer eller varamedlemmer.

1. Kommentarer til møtelista

Norges Rederiforbund ønsket inntatt under eventuelt informasjon om framdriften i Sjøfartsdirektoratets oppfølging etter Sleipner-ulykken, mens Norsk Sjømannsforbund ville ta opp spørsmål om praktiske problemer ved innføringen av de nye bestemmelsene om telling og registrering av ombordværende.
Utenom dette var det ikke kommentarer til møtelista.

2. Protokoll fra forrige møte

Norsk Sjømannsforbund mente begrepene arbeidstid og alminnelig arbeidstid var misvisende i punktene 12.1.2-4, og dette ble derfor byttet ut med ordet arbeid.
Protokollen ble deretter undertegnet, med unntak for de to organisasjonene hvor det mø stedfortredere.