onsdag
28
jan 2026

Innkalling til møte i Maritimt Samarbeidsforum 1 2026

10:00 - 14:00
EXT Maritimt Samarbeidsforum | Microsoft Teams-møte

Agenda

10:00 5 min

1 | Møtet åpnes

- Navneopprop
- Godkjenning av innkallingen
- Godkjenning av referat fra 5.09.2025 [Lenke www.sdir.no/sjofolk/maritimt-samarbeidsforum/motereferat]
- Godkjenning av agendaen
- Innmelding av saker til eventuelt

10:05 1 min

2 | Status faste tema/arbeidsgrupper

10:06 4 min

2.1 | Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

Birthe Lill Eskevik

I agendapunkt 10 foreslås ny oppgave for arbeidsgruppen knyttet til psykososialt arbeidsmiljø.

- Orientering

10:10 10 min

2.2 | Bemanning og hviletid

Jan Reinert Vestvik

- Bemanningsprosjektet
- Vaktbemanning med differensiering på ferger

- Orientering

10:20 10 min

2.3 | Utdanning og kvalifikasjoner

Odd Konrad Dale Haga, Jon Magnus

- Status arbeidet med oppdatering emneplaner for opplæring medisinske førstehjelp og medisinsk behandling.
- Status arbeidet med gjennomgang av "likeverdig fartstid".

- Orientering

10:30 10 min

2.4 | Nullvisjonen

Anders Amundstad-...
Sverre Flatebø

- Status og veien videre i det overordnede arbeidet med Nullvisjonen.
- Status Nullvisjon-tiltaket som gjelder styrking av verne- og miljøtjenesten til sjøs.

- Orientering

10:40 10 min

3 | Forespørsel om innspill til Maritim Uke 2026

Sverre Flatebø

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Beskrivelse

I uke 39 (21.-25. september) arrangeres Maritim Uke i Haugesund for tredje gang. SDIR ønsker å videreutvikle arrangementet og involvere bransjen i enda større grad. SDIR inviterer derfor til innspill og samarbeid knyttet til organiseringen. Vi ber om innspill eller deltakelse i arbeidet knyttet til planlagt organisasjonsstruktur for Maritim Uke:

- **Advisory Board**
  SDIR vil etablere en gruppe av sentrale aktører fra næringen i et "Advisory board" som blir orientert og kan komme med innspill. Denne listen er ikke uttømmende, men gruppen kan samtidig heller ikke bli for stor. Kom gjerne med innspill om dere ser noen åpenbare mangler.

Organisering

- Advisory Board
  - Hvem:
    - DNV: Ingvild Hafstad - bekreftet
    - Sjømannsforbundet: Stian Grøthe - bekreftet
    - Sjøoffiserforbundet: Hans Sande*
    - Maskinistforbundet: Hege Merethe Bengtsson*
    - Rederiforbundet: Knut Arild Hareide*
    - Kystrederiene: Tor Arne Borge*
    - Karmsund Havn / Norske havner: Torfinn Gaupås*
    - Haugesund kommune: Annette Sæther*
    - Maritime CleanTech: Ada Jakobsen*
    - Maersk Training: Stine Selvikvåg*
    - Maritimt forum: Fride Solbakken*
    - Stortingspolitikere: Ruth Mariann Hop*
    - NHO Sjøfart: Frode Sund / Evelyn Blom-Dahl*
    - Kongsberg: ?*
    - Kystverket: Einar Vik Arset*
    - Sdir: Alf Tore Sørheim*
    - Forskningsrådet: ?*
    - HVL: Gunnar Yttri*

Vedlegg 1

- **Prosjektgrupper**
  SDIR setter opp prosjektgrupper som skal komme med innhold innenfor sine tema, f. eks. prosjektgruppe for sjøsikkerhet, næringsfartøy etc.

  Det er flere arrangement som omhandler sjøsikkerhet (se tabellen nedenfor). Disse arrangementene har egne programkomiteer, men det er anledning til å spille inn tema og/eller foredragsholdere. Det kan videre også tenkes at noen i Advisory board, eller medlemmer i Maritimt samarbeidsforum, har innspill eller ideer til flere arrangement eller konsepter innenfor denne tematikken. Vi vil gjerne at dette spilles inn, og det er åpent for at aktørene selv kan delta i eller evt. ta ansvar for gjennomføringen av sine innspill.

  Det samme gjelder for alle de andre prosjektgruppene. Hovedhensikten med denne organiseringen er at gruppene skal kunne tenke en rød tråd gjennom hele Maritim uke, ha oversikt og dermed unngå for mange overlappende arrangement.

Prosjektgruppe for sjøsikkerhet for næringsfartøy (SF)	Prosjektgruppe for forskning, studenter og rekruttering (RD / LRG)	Prosjektgruppe for politikk og rammebetingelser (SM)	Prosjektgruppe for sjøsikkerhet for fritidsbåtsegmentet (SHB / RAL)	Prosjektgruppe for teknologi, bærekraft og cybersikkerhet (NHB / JLE)
Sjøsikkerhetskonferansen	Forsknings- og innovasjonskonferansen	Haugesundkonferansen	Fritidsbåtkonferansen	Sintef Ocean
Verneombudskonferansen	Skoleskipet Gann – åpen dag / rekrutteringsarr.	Debatter	Sikkerhet i havn	Maritime CleanTech
Læring av hendelser	Arr. med fokus på rekruttering (forbundene, skoler ++)	Forbundene	RS / Flyte	Norma Cyber
Nullvisjon	Studentkonferanse / HVL	Flaggfrokost	Båtmesse	Kongsberg
	Maersk Training / andre kurs og kompetanseaktører	Juridisk konferanse		DNV
		Havner som kritisk infrastruktur		

Forslag til behandling:
Det gis tilbakemelding på foreslått sammensetning av "advisory board" og prosjektgrupper, samt innspill til tema eller arrangementer på Maritim Uke 2026. Det er også ønskelig med tips til foredragsholdere innen forslåtte tema. Forslag kan også sendes prosjektleder i etterkant av møtet.

- Orientering

10:50 10 min

4 | Forebyggende HMS-arbeid gjennom deling av læring fra hendelser

Birthe Lill Eskevik

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Fast sak med orientering om relevante artikler, sikkerhetsmeldinger og "Læring av hendelser" siden forrige møte.

Forslag til behandling:
Rådet tar orienteringen til etterretning og oppfordrer medlemmene til å videreformidle informasjonen i relevante sammenhenger og kanaler.

- Orientering

11:00 10 min

|| | Benstrekk

11:10 10 min

5 | Endringer av reglementet - Representasjon Telenor Kystradio

Håvard Gåseidnes
Gorm Kluge

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Bakgrunn:
Telenor Kystradio har vært representert i Maritimt Samarbeidsforum og forutgående trepartsforum "Sakkyndig råd for arbeids- og levevilkår for arbeidstakere på skip" (SAFE). Fra 1.1.2026 har staten overtatt kystradiotjenesten fra Telenor slik:

- Kystverket overtar kystradioens radionettinfrastruktur og ansvaret for drift og forvaltning av denne, samt de ansatte i Telenor Kystradios Teknisk senter, lokalisert ved HRS på Sola,
- Sjøfartsdirektoratet overtar ansvar for utstedelse av radiolisens til fartøy, drift av skipsradioregisteret, fagansvar for kurs og sertifikatutstedelse til brukere av VHF/MF/HF-radio og fagansvar for kurs for brukere.
- Hovedredningssentralen (HRS) overtar radiooperatørene ved kystradioens to stasjoner, samlokalisert med HRS sine avdelinger i Bodø og på Sola

Når det gjelder radiokontroller, videreføres disse av et nytt selvstendig selskap - Radioinspeksjonen AS.

Leder av ny seksjon Radiolisens og sertifisering i SDIR orienterer kort om overgangen og oppgavene som er videreført i SDIRS portefølje.

Vurdering:
Det er naturlig fremover at eventuelle saker i forumet som berører oppgaver overført fra Telenor Kystradio, ivaretas av sakkyndige fra Kystverket eller Sjøfartsdirektoratet.

Forslag til behandling:
Rådet tar orienteringen til etterretning. Rådet gir sin tilslutning til endring av reglementet § 2 slik at Telenor Kystradios representasjon opphører.

- Beslutning

11:20 30 min

6 | Internasjonalt arbeid - STCW HTW 12

Irene Mortveit Ellings...

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet

Torstein Dale Selsås

- Status for arbeidet og hvordan en kan følge det.
- Viktigste tema for HTW 12 som avholdes perioden 23. - 27. februar 2026.

Forslag til behandling:
Rådet tar delegasjonsrepresentantenes orientering til etterretning og gir eventuelle supplerende kommentarer/innspill til presenterte tema som skal behandles i HTW. Det settes en siste innspillsfrist.

- Orientering

11:50 10 min

7 | Ulykkesstatistikk næringsfartøy 2025

Tove Aasland Torger...

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet
SDIR presenterer ulykkesstatistikken for næringsfartøy 2025.

Forslag til behandling:
Rådet tar orienteringen til etterretning.

- Orientering

12:00 30 min

II | Lunsj

12:30 10 min

8 | Innføring av nytt identitetsbevis for sjøfolk (Sid)

Line Myklebust

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Beskrivelse:
Overgang fra sjøfartsbok til sjøfartskort pga. behov for et id-dokument med sikkerhetselementer som tilfredsstiller dagens standarder. Det gis en orientering om pågående arbeid knyttet til utvikling og innføring av SID.

Forslag til behandling:

1. Rådet tar orienteringen til etterretning og oppfordrer relevante medlemmer til å videreformidle informasjonen innenfor sine respektive kretser.
2. Tiltaket er gjennomført og tas ut fra Rådets saksoppfølgingsliste.

- Orientering

12:40 10 min

9 | Felles innsats for økt likestilling innen sjøfart

Marianne Warvik

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet

SDIR vil orientere om status på samarbeidserklæringer for økt likestilling i maritim næring, inkludert fiskeri.

Bakgrunn:
Samarbeidserklæringen for økt likestilling i maritim næring
I mars 2025 ble en offisiell samarbeidserklæring inngått mellom myndigheter og sentrale aktører i den norske maritime næringen, med mål om å styrke kjønnslikestilling, mangfold og et arbeidsmiljø fritt for trakassering.
Erklæringen er basert på regjeringens rapport Likestillingsstrategi for maritim næring (lansert juni 2023) og har fire hovedinnsatsområder:

- Rekruttering og rollemodeller
- Et inkluderende arbeidsmiljø
- Et arbeidsliv fritt for trakassering og diskriminering
- En tilpasset arbeidsplass

Det er utviklet indikatorsett tilknyttet innsatsområdene. Partene møtes regelmessig og rapporterer framdrift på respektive indikatorer.

Samarbeidserklæringen for økt likestilling i fiskeri
August 2022 signerte organisasjonene innen fiskeri, LDO og SDIR en samarbeidsavtale mot seksuell trakassering i fiskerinæringen, med varighet i første omgang til 2023. Den direkte foranledningen var meldinger og medieoppslag i 2021 om alvorlig seksuell trakassering. Formålet med samarbeidsavtalen var å var å bidra til økt forståelse om hva trakassering og seksuell trakassering er, og hvordan det kan bekjempes. Partene har siden hatt årlige møter, og besluttet i 2025 å utvide samarbeidsavtalen til å omfatte de innsatsområdene som samarbeidserklæringen for maritim næring dekker. Det er ikke bestemt eller fastsatt tilsvarende indikatorsett for denne erklæringen. Også innenfor fiskeri er det på oppdrag fra NFD utarbeidet en rapport: rapport-15-2021-bedre-likestilling-i-fiskeriene.pdf.

Forslag til behandling:
Rådet tar orienteringen til etterretning. Rådet understreker betydningen av løpende arbeid for likestilling og oppfordrer til fortsatt rapportering om status og videre innsats for å fremme likestilling og ivareta likestillingsperspektiv i sine virksomheter.

- Orientering

12:50 10 min

10 Utforming av veiledningsrundskriv om plikten til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø om bord

Trine Carin Tynes

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Bakgrunn:
Arbeid til sjøs skiller seg markant fra landbasert arbeid, bl.a. fordi arbeidsplassen er et 24/7 samfunn, med havet som barriere til samfunnets goder. Lange arbeidsperioder, isolasjon, begrenset privatliv, kulturelt mangfold om bord og avstand til familie og støtteapparat øker risikoen for psykososiale belastninger. Resultater fra undersøkelsen om maritim sikkerhet har påvist hvordan psykiske belastninger som mobbing og trakassering påvirker sikkerheten om bord. Det finnes for øvrig tilstrekkelig dokumentasjon fra ulike arbeidsmiljøundersøkelser og kartlegginger til å slå fast at faktorer som stress, ensomhet, redusert trivsel, søvnproblemer, trakassering og konflikter kan svekke dømmekraft, samarbeid og årvåkenhet. Det kan få alvorlige konsekvenser for både den enkelte sjøfarer og for sikkerheten om bord.

Forskning viser også at det er en sammenheng mellom psykososiale belastninger og sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Psykososialt arbeidsmiljø handler også om inkludering. Et inkluderende arbeidsliv fritt for trakassering er viktig for enkeltindividet og samhandlingen om bord, og er også avgjørende for omdømmet og evnen til å rekruttere bredt og beholde kompetent personell.

Skipsarbeidsloven sammen med skipssikkerhetsloven har som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon og full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet. Skipssikkerhetsloven stiller krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det omfatter både psykisk og fysisk arbeidsmiljø.

Fordi sjøfart er vår mest internasjonalt integrerte næring, er det norske sjøfartsregelverket i stor grad basert på internasjonale standarder og konvensjoner utviklet gjennom bl.a. IMO og ILO. Fordi sjøfolk var spesielt utsatt i forbindelse med karantene og reiserestriksjoner under pandemiperioden mars 2020 - 2022, ble det internasjonalt rettet særlig fokus på sjøfolks situasjon, både når det gjelder deres psykiske helse, og status som nøkkelarbeidere i en kritisk global funksjon.

Historikk
Det er ikke nytt at internasjonale kriser historisk sett har økt forståelsen for sjøfolks spesielle situasjon. Under den andre verdenskrig ble det etablert et velferdssystem for norske sjøfolk i utlandet. Erfaringene fra krigsårene økte bevisstheten om at sjøfolk trenger mer systematisk sosial og kulturell støtte, både om bord og i havn, pga. tjenestens art. På bakgrunn av dette, samt ønske om å inkludere sjøfolk i utviklingen av en moderne velferdsstat og dets kulturelle goder, ble en statlig velferdstjeneste for handelsflåten etablert i 1948. Sjøfartsdirektoratet overtok velferdstjenesten i 1990 da NIS ble opprettet.

En ILO-konvensjon om sjøfolks velferd til sjøs og i havn ble vedtatt i 1987, senere inkorporert i samlekonvensjonen om sjøfolks arbeids og levevilkår (MLC) i 2006, der sjøfolks rett til velferdstiltak er en sentral rettighet etter artikkel IV, med reglene og koden i kapittel 4. Terrorangrepet mot USA 11. september 2001 påvirket også sjøfolk direkte pga. strengere sikkerhetsregler for inn- og utreise i havner. I MLC ble derfor sjøfolks tilgang til landbaserte velferdstilbud vektlagt sterkere. Velferdsinnsatsen har først og fremst vært rettet mot å forbedre fritiden gjennom et bredt spekter av sosiale, kulturelle tilbud om bord og i havn, både for å styrke individuell trivsel og fellesskapet om bord. Andre rettigheter i MLC tilknyttet bestemmelser som f.eks. minste hviletid og innredning og rekreasjon har også innvirkning på det psykososiale miljøet om bord.

Flere nye tiltak relatert til det psykososiale arbeidsmiljøet har de siste årene blitt tydeliggjort i ILO- og IMO-instrumentene som gjelder arbeidsforhold til sjøs. I 2018 ble vern mot mobbing og trakassering tatt inn i retningslinje B4.3 Vern om sikkerhet og helse, forebygging av ulykker. Sjøfolks rett til internett-tilgang ble tatt inn i retningslinje B3.1.11 i 2022. I 2025 ble beskyttelse mot trakassering ytterligere forsterket i MLC, med tydeligere krav til rederi i standarden når det gjelder rutiner for varsling og håndtering. Sjøfolks rett til landlov ble også tydeliggjort. Internasjonale krav går også retning opplæring av sjøfolk, der IMO har vedtatt oppdateringer i STCW-koden knyttet til forebygging av trakassering og vold om bord.

Et helhetlig arbeidsmiljøperspektiv
Oppsummert har erfaringene fra pandemiperioden medført fornyet fokus på sjøfolks mentale helse, med et tydelig skifte fra tidligere hovedsakelig operasjonelt fokus i regelverksutvikling og kompetansekrav, til også å anerkjenne psykisk helse og trivsel som sentrale elementer for sikkerhet, rettigheter og arbeidsmiljø til sjøs. Dagens geopolitiske situasjon med kriger, regional uro, handelsrestriksjoner og usikkerhet i viktige sjøveier understreker også betydningen av fokus på sjøfolks velferd (fysisk, psykisk og sosialt).

Riksrevisjonens rapport i 2023 om Sjøfartsdirektoratets arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår til sjøs, er en viktig driver på nasjonalt nivå. Riksrevisjonen konkluderte bl.a. med at SDIRs tilsyn ikke er godt nok tilpasset for å avdekke dårlige arbeids- og levevilkår, herunder at SDIR ikke utnytter i tilstrekkelig grad handlingsrommet for å gjennomføre risikobaserte tilsyn. Riksrevisjonen anbefalte å vurdere å hente inspirasjon

fra andre tilsynsmyndigheter. SDIR har derfor spesielt hatt kontakt med Arbeidstilsynet, som har arbeidet med å gjøre arbeidsmiljø-regelverket enklere og mer tydelig. Arbeidstilsynet har lenge sett at mange arbeidsgivere har utfordringer med å forstå og følge kravene til psykososialt arbeidsmiljø, selv om dette er viktig for helse, trivsel og forebygging av sykefravær. Endringer gjennomført i Arbeidsmiljøloven fra 1.1.2026 har ikke innført nye plikter i seg selv, men gir klarere veiledning når det gjelder eksempler på relevante psykososiale faktorer. Formålet er å gjøre det enklere for arbeidsgivere å forstå og følge opp kravene. Deres råd er å konkretisere psykososiale risikofaktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet i en maritim kontekst. Det vil bedre forutsetningene for psykososialt HMS-arbeid, både på forebyggings- og tiltaksnivå, og være et bedre grunnlag for mer målrettet tilsyn med psykososiale forhold.

I spørreundersøkelsen «Maritim sikkerhet» i 2023 ble det for første gang inkludert spørsmål om mobbing og trakassering. 27 prosent svarte at de hadde opplevd mobbing og/eller trakassering siste 12 måneder. En tilsvarende undersøkelse i regi av NSF viste samme resultat og bekreftet behovet for en kulturendring. Psykososialt arbeidsmiljø ble derfor utpekt til fokusområde i 2024 med mål å bevisstgjøre om problematikken og invitere til felles innsats i næringen for å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet om bord og bekjempe mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Hovedkampanjen var et undervisningsopplegg "Be a buddy not a bully" for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering om bord. Andre tiltak var tydeliggjøring av varslingsrutiner og veilede næringen i tilsynssammenheng. Tiltak har også blitt iverksatt på egne initiativ i næringen, som NHO Sjøfart sin bransjestandard.

Nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet, tilknyttet Nullvisjonen for omkomne og hardt skadde, er også en viktig driver. Et viktig innsatsområde i handlingsplanen er styrking av verne- og miljøarbeidet til sjøs. Det gjelder både fysisk og psykisk arbeidsmiljø. En veiledning kan fungere som et verktøy i vernetjenestens arbeid med å avdekke faktorer som utgjør risiko for det psykososiale arbeidsmiljøet om bord.

Nullvisjonen er et av fire hovedtema i Sjøfartsdirektoratets strategiplan 2025-2028. Et annet er at Sjøfolk skal ha en trygg og attraktiv arbeidsplass med gode arbeids- og levevilkår. SDIRs ambisjoner her er:

- Tilsyn av arbeids- og levevilkår er styrt av risikobildet.
- Sjøfolk har riktig kompetanse.
- Vi er en pådriver for å fremme et inkluderende og sikkert arbeidsmiljø.

<u>Utfordringer og veiledende tiltak</u>
Det norsk sjøfartsregelverket når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø kan oppleves som fragmentert, og plikten er ikke så klart definert på oppgavenivå her som i regelverket for landbasert virksomhet. Kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø gjelder like fullt for arbeidstakere til sjøs. Det er også en forventning både internasjonalt og nasjonalt at dette også reflekteres i tilsynet med arbeids- og levevilkår om bord. Nye internasjonale krav som kommer vil implementeres, men lovendringer tar tid.

SDIR har laget infosider på temaene mangfold og inkludering og psykososialt arbeidsmiljø. Samarbeidserklæringene for økt likestilling i maritimt næring og fiskeri er viktige strategiske tiltak når det gjelder mangfold og inkludering. Nevnes må også prosjektet «Sikkerhet for alle - tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen, gjennomført av SINTEF og likestillingssenteret KUN. Når det gjelder infosiden om psykososialt arbeidsmiljø, bygger denne på generelle prinsipper/faktorer som er identifisert som sentrale for helse, trivsel og sikkerhet på enhver arbeidsplass.

På bakgrunn av ovenstående gjennomgang ser Sjøfartsdirektoratet behov for at det også utarbeides et veiledningsrundskriv basert på gjeldende sjøfartsregelverk, med formål å hjelpe næringen i arbeidet med å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. I tillegg til å redegjøre for bestemmelsene på området i et rundskriv, er det også ønskelig å utarbeide et vedlegg med anbefalinger og veiledninger med en mer praktisk tilnærming. Sjøfartsdirektoratet ønsker å utforme dette i dialog med partene. En del av arbeidet vil være å vurdere eksisterende materiell og se på veivisere og arbeidsmiljømodeller utarbeidet av Arbeidstilsynet med tanke på overføringsverdi og tilpasninger til maritim virksomhet og de særegne forholdene om bord.

<u>Begrunnelse for forslaget:</u>
Et veiledningsrundskriv kan forklare hvordan eksisterende krav skal forstås og etterleves i en maritim kontekst, og tydeliggjøre ansvar for rederi, skipsledelse og arbeidstakere.

Rundskrivet kan også tydeliggjøre hvordan disse forholdene bør håndteres i praksis, og støtte rederier i å integrere psykososiale forhold som en del av det systematiske sikkerhetsarbeidet (ISM/HMS). Det gjelder hvordan psykososiale risikofaktorer kan inngå i risikovurderinger i sikkerhetsstyringssystemene, HMS-arbeid og oppfølging av ansatte.

I tillegg til et veiledningsrundskriv er det ønskelig med et vedlegg som kan gi konkrete verktøy, eksempler og anbefalinger som gjør rederier, skipsledelse og vernetjenesten bedre rustet til å ivareta de ombordværende sin psykososiale helse. Da trengs bevisstgjøring om faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet.

Samlet sett vil dette være et viktig virkemiddel for å sikre at rederier og

skip arbeider mer systematisk og kunnskapsbasert med psykososialt arbeidsmiljø. Et rundskriv kan bidra til høyere kvalitet i arbeidsmiljøarbeidet og bedre etterlevelse av regelverket på tvers av næringen.

Veiledningsrundskrivet er også ment å være et verktøy for tilsynet. Det kan være i forbindelse med vedlikehold av sjekklister og i vurderinger om plikten til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø om bord er tilstrekkelig ivaretatt, i de situasjoner det skulle være tvil om dette.

Gjennomføring av tiltaket:
En tverrfaglig gruppe i Sjøfartsdirektoratet utarbeider en skisse til et veiledningsrundskriv og vedlegg som beskrevet.
Oppgaven med videreutvikling av veiledningen som beskrevet i saken, tilordnes Rådets arbeidsgruppe 1 HMS og personlig sikkerhet.
Det åpnes for at eksterne kompetanse på området kan inviteres med i arbeidet.
Arbeidsgruppen legger deretter frem et utkast for Rådet i møte 3 2026 (mht. internasjonale prosesser).
Etter behandling i rådet følges vanlig prosess for juridisk gjennomgang og godkjenning i Sjøfartsdirektoratet før publisering.

Forslag til behandling:
Rådet støtter utarbeidelsen av et veiledningsrundskriv om plikten til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø om bord.
Rådet gir sin tilslutning til at arbeidet gjennomføres som beskrevet i saksframlegget når det gjelder tilordning av oppgaven til arbeidsgruppe 1 HMS og personlig sikkerhet.

- Beslutning

13:00 10 min

II | Benstrekk

13:10 10 min

11 | Årshjul 2026

Håvard Gåseidnes

Fremmet av Sjøfartsdirektoratet.

Iht. reglementer skal det avholdes tre ordinære møter i året, ref. § 4. I den grad det er mulig skal ett av møtene være fysisk mens de to andre skal gjennomføres digitalt. Faste årlige saker skal settes opp i et årshjul.

Vurdering av møtepraksisen:
Siden rådet ble etablert i 2022, har alle møtene blitt gjennomført via Teams, hvorav minst ett hybrid møte hvert år. Også ved de fysiske møtene deltar minst halvparten av deltakerne digitalt via Teams.

De fysiske møtene har blitt avholdt i Sjøfartsdirektoratet, samt i Maritimt Hus i Oslo 12.6.24 med sjømannsorganisasjonene som vertskap (for øvrig dagen etter åpent møte med næringen om innspill til Nullvisjonen).

I forbindelse med etableringen av Maritim Uke i 2024 var det planlagt at høstens møte skulle legges til en fysisk samling i løpet av denne uken. Erfaringer fra 2024 og 2025 tilsier imidlertid at mange medlemmer har utfordringer med å delta fysisk på grunn av et tettpakket program denne uken. I tillegg har det, på grunn av sommerferien som faller mellom møte 2 og 3, ikke vært tilstrekkelig framdrift i flere saker. Det foreslås derfor at møte nr. 3 i stedet legges senere på høsten.

Faste poster på agendaen er:

- Orienteringer innen faste tema/arbeidsgrupper:
  1. HMS og personlig sikkerhet - 2. Bemanning og hviletid - 3. Utdanning og kvalifikasjoner - 4. Nullvisjonen.
- Orienteringer om internasjonalt arbeid (IMO/ILO)
- Gjennomgang og oppdatering oppfølgingsloggen

Utover dette har årshjulet per nå utviklet seg til å inneholde følgende periodiske saker:

Møte 1	Ulykkesstatistikk foregående år Innspill til tema/foredragsholdere på Sjøsikkerhetskonferansen/Maritim Uke
Møte 2	Resultater fra undersøkelsen om maritim sikkerhet (gjennomføres annethvert år)
Møte 3	Innspill til tilsynsplanen kommende år Fastsette møteplan for rådet kommende år Innspill til undersøkelsen om maritim sikkerhet (gjennomføres annethvert år)

Forslag til behandling:

- Det forslås at møte 2 avholdes i mai/juni og møte 3 i oktober/november. Rådet sirkler inn og fastsetter møtetidspunkt ut fra dette for 2026.
- Rådet vurderer hvorvidt møter skal avholdes fysisk, og eventuelt hvilket og hvor.
  Medlemmer oppfordres til å tenke sammenfall med andre mulige trepartssammenhenger, samt om de kan huse et fysisk møte.
- Rådet bes gi tilbakemelding på om det er andre periodiske temaer enn nevnt i saken som bør vurderes tatt inn i årshjulet.

13:20 15 min

12 | Status saksoppfølginger

Håvard Gåseidnes

Status og forslag til videreføring oppdateres i forbindelse med møte. Fokustema/prosjekter som utvikles til løpende driftsoppgaver, samt faste orienteringssaker tilknyttet arbeidsgruppe-områdene, tas ut.

Sak/tema	Status/bevegelse
Elektronisk ID-bevis for sjøfolk (SID)	Forrige oppdatering: NAV viderefører ikke Sjøfartsbøkene. POD har signalisert at de tidligst kan prioritere dette 2027. SDIR forbereder derfor utstedelse av sjøfartskort. Fortsatt i planleggingsløsning – anbudsløsning for produksjon av kort. Sjøfolk kan søke Sid via vårt APS-system. Skal være klart til utstedelse fra 1.1.2026. Løsning er under arbeid, info legges ut på nett. NAV utsteder sjøfartsbøker inntil ny løsning på plass. SDIR vil lage en nyhetssak som organisasjonene bes dele videre i sine kanaler. Ny status: Se egen sak. Tiltak er gjennomført og tas ut av oppfølgingslisten.
Drikkevannsforskrift og drikkevannsveileder	Forrige status: SDIR ønsker å overta ansvaret for drikkevann fra Mattilsynet, herunder mer tekniske krav til utforming og drikkevannsanlegg på skip. Malen vil være Sjøfartsdirektoratets drikkevannsforskrift for flyttbare innretninger som er mer konkret. Er i prosess. Ny status:
Utvikling av maritimt helseregister	Forrige status: NSOF: Det jobbes med på politisk nivå. Ny status: NSOF: Stoppet opp på politisk nivå. Jon Magnus laget et notat til politisk leder i departementet. Ingen kjent bevegelse foreløpig. Ny status:
Endring i forskrift om skipsmedisin	Forrige status: Bedt HOD om avklaring handlingsrommet, har en del oppfølgingspunkt på ulike fartøyskategorier.Ny status: Ingen konkret endring på gang, men etablert tettere dialog. Ny status:
Avklare lovvalg innen havbruk til havs	Forrige status: NFD i gang med lovvalg, saken har vært på høring. Ligger hos NFD. Ny status:
Anerkjennelse av tjeneste likeverdig med fartstid	Forrige status: Info om mulighet for fornyelse av sertifikat uten tilstrekkelig fartstid er oppdatert på nett. MSF ønsker konkretisering av type virksomhet/oppgaver som kan anerkjennes som likeverdig fartstid. Stikkord er tidligere avklaringer, revisjon av STCW, MASS-skip og ROC, jf. IMO. SDIR har undersøkt og fått et grunnlag fra egne inspektører, som også er relevant for inspektører fra andre aktører som DNV, klasseselskaper, verkstedfolk i byggetilsyn osv. Samt undervisningspersonell simulatortrening, ref. sak 2.3 møte 5.92025. Ny Status:
Brann og redning tilknyttet nye energibærere	Forrige status: Det jobbes med. Brann og litium presentert på Maritim Uke. Pågående arbeid i IMO. Norge implementert ny tekst i IGF-koden. Ny status:
Oppfølging av Riksrevisjonens arbeid med å fremme gode arbeids- og levevilkår	Forrige status: Etter gjennomgang av tiltak som er gjennomført og driftsmessig implementert, ble punktet foreslått tatt ut av oppfølgingslisten. DNMF ønsket at temaet fortsatt står som oppfølgingspunkt, til en informasjonsmessig er fornøyd med resultatet av arbeidet. Ny status: Ad tilsyn, har SDIR ukentlig møter om uanmeldte tilsyn og oppfølging av bekymringsmeldinger. Koordinator for tilsyn med arbeids- og levevilkår er for øvrig involvert i bl.a. oppfølging av samarbeidserklæringen om økt likestilling i maritim næring, samt samarbeid med LDO og partene om videreføring/utviding av samarbeidsavtalen om forebygging av seksuell trakassering i fiskerinæringen. Ny status: Foreslås tatt ut av oppfølgingslogg. Begrunnelse: Det vises til tidligere saker og orienteringer om SDIRs gjøremål i oppfølgingen av rapporten. Oppfølgingslisten er ikke tiltenkt orienteringer om fortløpende driftsoppgaver, men status på målsatte prosjekter og tiltak. Dersom Rådet iverksetter eller engasjerer seg i konkrete prosjekt/tiltak på temaet, vil slike bli innlemmet i oppfølgingslisten dersom Rådet beslutter det.

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 status: Møte med DSB, SDIR og ITF/DNMF avholdt. Resultat skal legges frem. Ingen ny bevegelse meldt. Ny status:
Oppfølging bemanningsrapporten	Forrige status: Regelverksavdelingen i SDIR vil ventelig formelt igangsette regelverksarbeidet over sommeren. Målet er høring på ny bemanningsforskrift tredje kvartal neste år, men det er et stort prosjekt med mange ulike interesser som skal ivaretas. Det er viktig å ta nødvendig tid til dialog. Ny status: Foreslås tatt ut av oppfølgingslogg. Begrunnelse: Status bemanningsrapporten er dekket av eget fast agendapunkt/arbeidsgruppe.
Styrking av vernetjenesten til sjøs (sak 5 23.09.2024)	Forrige status: Vil være et tiltak i forbindelse med Nullvisjonen. Konkrete tiltak vil kunne bli adressert til ulike arbeidsgrupper tilknyttet forumet. En partssammensatt arbeidsgruppe har arrangert den første nasjonale verneombudskonferansen under Maritimt Uke 2025. Tiltenkt å bli en årlig konferanse. Arbeidsgruppen ser også på andre tiltak for å styrke vernetjenesten, det gjelder anseelse, opplæringen og krav til kurstilbydere. Ny status: Arbeidsgruppen er i gang med å planlegge tilsvarende verneombudskonferanse i 2026, samt oppfølging nevnte tiltak. Noen ønsker vil kreve regelverksendring. Ny status: Foreslås tatt ut av oppfølgingslogg. Begrunnelse: Vernetjenesten er et eget tiltak i Nullvisjonen, som er dekket av fast agendapunkt. Dersom Rådet iverksetter eller engasjerer seg i konkrete prosjekt/tiltak på temaet, vil slike bli innlemmet i oppfølgingslisten dersom Rådet beslutter det.

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. Gjelder formelen der kadetter går etter tiden om bord, ikke læringskurven. Får yngre og yngre assessorer som ikke oppfyller kompetansekrav, men timekrav. Ikke fartstid alene, formelen gir 2,5 dag per dag om bord. Ny status:
Læring av hendelser. Deling av «good practice» (sak 6 19.2.2025)	Vurdere felles disposisjon/struktur, med tydelige årsaksvurderinger, evt. mangel på risikovurdering. Vurdere enkel innmeldingsfuksjon for læring av hendelser/deling av beste praksis. Ref. oppdatering av rapporteringsfunksjonen. Beskrive bedre årsaksforhold. Ny status: Foreslås tatt ut av oppfølgingslogg. Begrunnelse: Eget tiltak i Nullvisjonen, som er dekket av fast agendapunkt.
Vakthold på batteriferger	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. Det er laget nye rundskrivformuleringer. NHO Sjøfart og arbeidstakerorganisasjonene er aktuelle å presentere dette for. Ny status:

HMS for forpleining offshore (sak 3 11.06.2025) (En arbeidslivskartlegging har vist store utfordringer for denne gruppen.)	Forrige status: NSF har tatt initiativ til etablering av en arbeidsgruppe som skal se på innredningsforskriften for å tilrettelegge bedre for forpleining på skip. Møte er gjennomført, deltakerne anerkjente behovet for å se nærmere på denne gruppen, bl.a. varslingskanaler for forpleining. Annet forslag er etablering av kokkeforum i sine rederier, dele erfaringer og håndtering av psykososiale utfordringer. Har konkludert med at regelverket er tilstrekkelig, men fokusere på etterlevelse. Vil fortsette arbeidet med å opprette forum og dele beste praksis, bestående av NR og arbeidstaker/giverorganisasjonene. Tiltenkt å være et forum a.la. sikkerhetsforum, med mål å harmonisere rutiner og prosedyrer, og bidra til læring og erfaringsoverføring av tiltakene man faller ned på. Det må gjøres et holdningsskapende arbeid. Ny status:

- Orientering

13:35 10 min

13 | Eventuelt

Håvard Gåseidnes

13:45 5 min

13.1 | Revisjon av RSV 15-2020 - Reduksjon av framdriftsmaskineriets effekt - "de-rating"

Odd Rune Malterud

Sak meldt inn av DNMF 26.1.2026.
Veiledningsrundskriv 15-2020 er vedlagt.

1

Vedlegg 2

Sikkerhetsmelding 01/2026

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

Dato: 15.01.2026
Saksnummer: 2026/3261
Saksbehandler:
BLES/HASC

Bruk av palleteringsmaskiner og annet automatisert utstyr om bord

Bakgrunn

Sjøfartsdirektoratet har mottatt en rapport om en ulykke med personskade ved bruk av palleteringsmaskin på fabrikktråler, der fjerning av sikkerhetsbarrierer var årsak til hendelsen.

En person kom i klem i en automatisert palleteringsmaskin. Disse maskinene er utstyrt med sikkerhetsbarrierer som skal sørge for at de stopper dersom personell entrer det avsperrede området rundt maskinen. En av sikkerhetsbarrierene er et sikkerhetsgjerde rundt maskinen med dører som skal være lukket under operasjon. Når en av dørene åpnes, skal driftsspenningen til maskinen automatisk kobles ut.

I hendelsen ble to dører med dørsensorer som fungerte somsikkerhetsanordning for pakkemaskinen fjernet. Operatøren kunne dermed ta seg inn til, og opp på, den spenningssatte maskinen. Operatørens bevegelser på maskinen aktiverte sensorer som igjen aktiverte palleteringsmaskinen mens operatøren var seg inne i maskinen.

I risikovurderingen for operasjon av utstyret stod det at området var lukket med sikkerhetsbarrierer, og at entring av området ville medføre at pakkemaskinens driftsspenning ble utkoblet. Risikovurderingen forutsatte dermed at sikkerhetsbarrierer var på plass, at dørene var montert og at dørsensorene var intakte.

Korrigerende tiltak

Endringer og bortfall av sikkerhetsbarrierer skal alltid risikovurderes og videreformidles til de som omfattes av en slik endring, eller som bruker utstyret.

Dette medfører blant annet:

- en helhetlig gjennomgang/risikoidentifisering ved både normal drift og ved driftsavvik
- godkjenning fra produsent/leverandør ved endringer i barriere- og sikkerhetsfunksjoner
- sikre at det finnes en prosedyre/rutine for isolering av maskineri- og utstyr, før igangsetting av arbeid tillates
- tekniske sikkerhetsanordninger skal ikke fjernes eller kobles ut
- fjerning av sikkerhetsbarrierer, krever kompenserende tiltak for å ivareta likeverdig sikkerhetsnivå
- det sikres at mannskapet får riktig og tilstrekkelig opplæring og familiarisering, både ved normal drift og ved driftsforstyrrelser. Dette som en del av sikkerhetsstyringen om bord

Det anbefales at det er minst to personer til stede ved arbeid i pakkemaskin, dette må også tas med i vurdering ved bruk av annet automatisert utstyr som kan føre til fare for personell.

Relevant regelverk

Lov om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven) (LOV-2007-02-16-9).
§ 7. Rederiets plikt til å etablere, gjennomføre og videreutvikle sikkerhetsstyringssystem - https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-02-16-9/KAPITTEL_2#%C2%A77
§ 21. Sikkerhetsinnretninger og utstyr - https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-02-16-9/KAPITTEL_4#%C2%A721
Forskrift om sikkerhetsstyringssystem for norske skip og flyttbare innretninger (FOR-2014-09-05-1191). - https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-09-05-1191
1, Den internasjonale norm for sikkerhetsstyring (ISM) pkt. 6-11.
Forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip - https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-01-01-8, § 2-2.*Risikovurdering, § 4-2.Definisjoner, § 4-3.Alminnelige plikter*

Se også sikkerhetsmelding 02/2024 Endret bruk av arbeidsutstyr om bord - https://www.sdir.no/contentassets/f2774a73c6df417fb3aa5a76b4d97301/24.10_endret-bruk-av-utstyr_sm_no-002.pdf

Alf Tore Sørheim
sjøfartsdirektør

Håvard Gåseidnes
avdelingsdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

Sikkerhetsmelding 06/2025

Dato: 03.10.2025
Saksnummer: 2025/80983
Saksbehandler: BLES/ODHO

Personskade ved bruk av linekaster

Bakgrunn

Sjøfartsdirektoratet har mottatt melding om alvorlig personskade ved bruk av linekaster om bord på fartøy.

Under bruk av linekaster eksploderte linekasteren i hånden på personen som opererte den. Eksplosjonen gjorde at biter av linekasteren med stor kraft ble spredt over fartøyet. Personen som opererte linekasteren fikk alvorlige kuttskader, samt brudd i arm og håndledd. En person som stod i nærheten, fikk kuttskader i hodet.

Det er foreløpig ikke avdekket hva som er årsaken til at linekasteren eksploderte. Før bruk ble lokk og «foamring», samt det røde lokket over raketten ble fjernet i henhold til produsentens instruksjon. Linekasteren var innenfor påstemplet utløpsdato.

Linekasteren er rattmerket og av type **JH7-230-91 NINGBO ZHENHUA. DNV Approval/ Cert.no: MEDB00006VB. Batch NO 22-I-04-26**

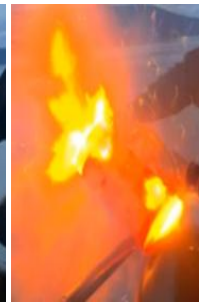
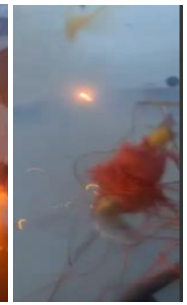
Linekasteren er ikke tilstrekkelig utvendig merket med klare og fullstendige instruksjoner for bruk. For å få fullstendig brukerveiledning for sikker bruk, må en lese instruksjoner både innvendig og utvendig. Kun instruks for fjerning av hvitt plastlokk og «foamring» er beskrevet på utsiden av linekasteren, mens instruksjon for fjerning av rødt plastlokk over rakett, er beskrevet på innsiden av linekasteren.

Den mangelfulle instruksjonen er benyttet på modellen også for andre batcher.

NIS//NOR

Postadresse: Postboks 2222 N-5509 HAUGESUND
Tlf: 52 74 50 00
Faks: 52 74 50 01
Organisasjonsnr: NO 974 761 262 MVA
Besøksadr.: Smedasundet 50 A N-5528 HAUGESUND
E-post: post@sdir.no
Internett: www.sjofartsdir.no




Bilde nr.1 viser linekaster fra samme batch.
Bilde nr. 2, 3 og 4 viser hendelsesforløpet.
Bilde nr. 5 viser rester fra ødelagt linekaster, samt ubrukt linekaster.

Korrigerende tiltak

Linekastere fra nevnte batch må ikke brukes. Fartøy som har en slik linekaster om bord, må levere denne til godkjent mottak for destruksjon.

Linekastere av denne type (uavhengig av batch), har mangelfull instruksjon for bruk. Fartøy som har nevnte linekaster om bord, må kontakte leverandør og bytte linekaster med annen type rattmerket linekaster.

Relevant regelverk

- Forskrift 30. august 2016 nr. 1042 om skipsutstyr § 9.
- IMO Resolution MSC.81(70) chapter 9
- MSC.1/Circ.1633

Alf Tore Sørheim
sjøfartsdirektør

Håvard Gåseidnes
avdelingsdirektør

Dette dokumentet er godkjent elektronisk, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.



Illustrasjonsbilde fra fotokonkurransen for Sjøfolk Foto: Luisito G Cantona

Rederiets plikter i verne- og miljøarbeidet om bord

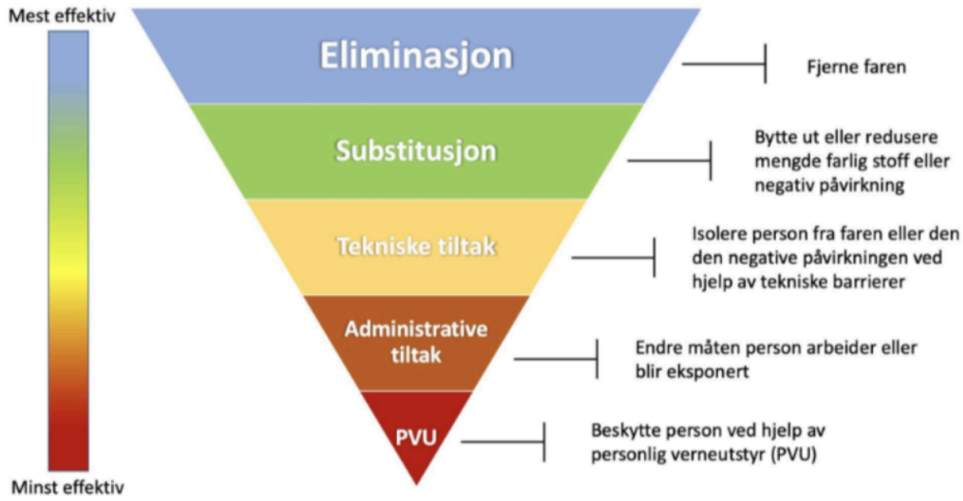
Et trygt og godt arbeidsmiljø om bord krever innsats fra alle. Rederiet har ansvar for å sørge for at verne- og miljøarbeidet fungerer, og at både skipsfører og besetning har nødvendige rutiner og kunnskap. Et nytt rundskriv fra Sjøfartsdirektoratet presiserer kravene.

Publisert 21. oktober 2025 Birthe Lill Eskevik

Arbeid om bord på skip kan være komplekst og inneholde mange farer og risikoer. For å sikre et trygt arbeidsmiljø finnes det lover og forskrifter som stiller krav til verne- og miljøarbeidet om bord.

Et sikkerhetsstyringssystem med kjente prosedyrer, god opplæring, familiarisering og eierskap til eget arbeid gir en tryggere arbeidsplass. Ved å identifisere farer og vurdere risiko, og iverksette tiltak for å eliminere eller redusere risiko, blir arbeidsplassen enda tryggere. Det er også viktig å vurdere om tiltak fungerer etter hensikten.

– Et godt arbeidsmiljø skapes av mange faktorer, og ansvaret ligger hos oss alle. Gode kollegaer, respektfull tone, tydelig håndtering av uenigheter, og omtanke for egen og andres sikkerhet og trivsel skaper trygghet om bord, sier Leiv Andreas Austreid i underavdeling lasteskip- og flyttbare innretninger.



Tiltakshierarkiet beskriver en prioritert rekkefølge for å kontrollere og redusere eksponering. Hovedelementene i tiltakshierarkiet er eliminasjon, substitusjon, tekniske barrierer, administrative barrierer og bruk av personlig verneutstyr.

Forskrift og nytt rundskriv

Forskrift 1. januar 2005 nr. 8 om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for arbeidstakere på skip (ASH-forskriften) stiller krav til vernearbeid om bord på fartøy.

Sjøfartsdirektoratet har nylig publisert et veiledningsrundskriv til denne forskriften - RSV 12-2025 Verne- og miljøarbeid om bord.

Rundskrivet presiserer at en velfungerende vernetjeneste er viktig for sikkerheten. Verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) spiller viktig roller for å skape en trygg arbeidsplass om bord, gjennom systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS). Vernetjenesten har en rekke oppgaver, rettigheter og plikter knyttet til å overvåke, påvirke og forbedre arbeidsmiljøet om bord.

Verneombudets rolle

Vernearbeid skal alltid ivaretas om bord, også når det ikke er krav til å velge verneombud. I slike tilfeller skal rederiet og besetningen dokumentere hvordan verne- og miljøarbeidet ivaretas. Les mer om dette i RSV 12-2025.

Et valgt verneombud skal i lag med skipsfører og øvrig besetning ha fokus på vernearbeid om bord. Skipsføreren har hovedansvaret for arbeidsmiljøet om bord, mens alle om bord har plikt til å ta ansvar for egen og andres sikkerhet.

Dersom du er usikker på rutiner eller oppgaver, kontakt skipsfører eller verneombud.

Hvem kan velges som verneombud

Verneombud skal velges blant dem som har sitt arbeid om bord. På fartøy med større besetning velges verneombudet vanligvis blant dem som er fast om bord, ikke på friskift.

På fartøy med liten besetning, og gjerne med en skiftordning med for eksempel daglig eller ukentlig skifte av mannskap, kan dette være utfordrende. I slike tilfeller kan alle som er del av skiftordningen anses å «ha sitt arbeid om bord». Verneombudet kan da kontaktes på sitt friskift ved behov. En slik løsning skal dokumenteres og være i tråd med arbeidstidsreglene.

Husk at skipsfører som er om bord alltid har hovedansvar for at sikkerheten ivaretas. Skipsføreren er rederiets representant om bord og skal sørge for at HMS-arbeidet fungerer. Det innebærer å følge opp sikkerheten, være et godt forbilde og rapportere tilbake til rederiet.

Årlig rapport om verne- og miljøarbeidet

Det skal utarbeides en årlig rapport om verne- og miljøarbeidet om bord. Kravet gjelder selv om fartøyet ikke har verneombud eller AMU.

Valg, eller beslutning om å ikke velge verneombud, skal dokumenteres i dekksdagbok. Her skal det føres informasjon om beslutningen og hvor lenge ordningen gjelder.

På fartøy hvor det ikke er verneombud eller AMU, skal skipsfører avgi årsrapport.

Rapporten og annen dokumentasjon skal ikke sendes til Sjøfartsdirektoratet, men må kunne vises ved tilsyn eller forespørsel.

Opplæring og kompetanse

Rederiet skal sørge for at verneombud, AMU-medlemmer og ansvarlige i rederiets landorganisasjon får nødvendig opplæring. Disse skal ha minst 40 timers kurs i verne- og miljøarbeid.

I rundskrivet er det lagt inn en oversikt/matrise som viser hva som kreves av kunnskap og kompetanse. Se også Veileder verne- og miljøkurs - Sjøfartsdirektoratet

Nyttige lenker

Sjøfartens arbeidsmiljølovgivning - Sjøfartsdirektoratet

Verne- og miljøarbeid - Sjøfartsdirektoratet

Verneombud - Sjøfartsdirektoratet

Krav til opplæring i verne- og miljøarbeid - Sjøfartsdirektoratet

Arbeids- og levevilkår for sjøfolk - Sjøfartsdirektoratet

Arbeids- og hviletid for sjøfolk - Sjøfartsdirektoratet

Psykososialt arbeidsmiljø - Sjøfartsdirektoratet

Verktøy for et bedre arbeidsmiljø - Sjøfartsdirektoratet

Om sdir.no

- Tilgjengelighetserklæring
- Kontakt oss

Følg oss

- Besøk oss på Facebook
- Besøk oss på Instagram

Vedlegg 4

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

Ulykkesstatus næringsfartøy 2025

Den foretrukne maritime administrasjonen

Ulykker og nestenulykker på næringsfartøy 2025

I 2025 er det registrert 1197 ulykker og nestenulykker – 663 ulykker og 534 nestenulykker.



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

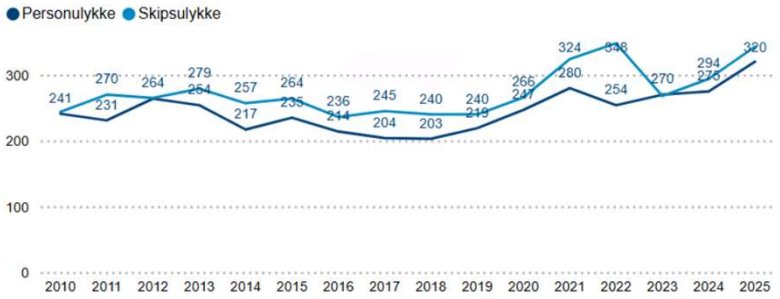
NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

- I 2025 er det registrert 1197 ulykker og nestenulykker – 663 ulykker og 534 nestenulykker.

- Nivået på ulykkene er det høyeste som er registrert på flere år. Sammenlignet med 2024 utgjør økningen om lag 17%.
- Nestenulykkene har derimot blitt redusert med i overkant av 10%

Ulykker næringsfartøy 2025



- 330 personulykker
- 336 skipsulykker

- 50% av ulykkene på er på lasteskip
- Om lag 25% på fiskefartøy og passasjerskip

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Vi går litt nærmere inn på ulykkene.
Ulykkene fordeler seg forholdsvis jevnt mellom personulykker og skipsulykker. Det er registrert 330 personulykker og 336 skipsulykker i 2025. Både antall skipsulykker og antall personulykker har økt fra 2024 til 2025.
Når vi ser på fordelingen av ulykker på de forskjellige fartøytypene så er det lasteskip som har flest ulykker med nærmere 50%. De resterende ulykkene fordeler seg tilnærmet likt mellom passsjerskip og fiskefartøy. Denne fordelingen går også igjen fra tidligere år.

Skipsulykker og fartøyskader

- 348 fartøyskader er registrert i 2025 – mot 298 i 2024.

- Grunnstøting (30%)
- Miljøskader (17%)
- Kontaktskader (15%)

Ulykkestype	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Grunnstøting	90	112	110	100	81	102
Miljøskade/Forurensing	34	56	56	27	60	62
Kontaktskade, Kaier, Broer etc.	62	57	67	43	51	51
Brann/Eksplosjon	28	33	47	32	33	42
Annen ulykke	5	12	12	9	17	28
Maskinhavari	11	10	12	16	18	22
Hardtværskade	11	6	7	6	13	12
Kantring	3	7	9	3	5	10
Kollisjon	19	18	22	12	6	9
Lekkasje	9	20	15	23	14	8
Fartøyet er savnet	0	0	0	0	0	2
Stabilitetssvikt uten kantring	0	2	1	1	0	0
Totalt	**272**	**333**	**358**	**272**	**298**	**348**

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

I de 336 skipsulykkene i 2025 er det registrert 348 skader med eller på fartøy. Det er en økning på 50 skader sammenlignet med 2024.
Ulykkestypene som det rapporteres mest av i 2025 er grunnstøtinger som står for 30% av skipsulykkene, miljøskader på 17% og kontaktskader på 15%.

Økningen i antall fartøyskader skyldes blant annet en økning i antall grunnstøtinger, branner/eksplosjoner og kantringer.

Fartøyskader - skadeomfang

- Majoriteten av fartøyskadene i 2025 (88%) har ingen, ukjent eller mindre alvorlig skade (*2024: 89%).*
- Alvorlig skade: 7% av fartøyskadene (*2024: 6%)*

Forlis:

- 14 forlis i 2025
- Fiskefartøy under 15 m (86%)
- To personer omkom

Ulykketype	Antall
Kantring	5
Brann/Eksplosjon	3
Lekkasje	3
Savnet fartøy	1
Grunnstøting	1
Hardtværskade	1

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS // NOR

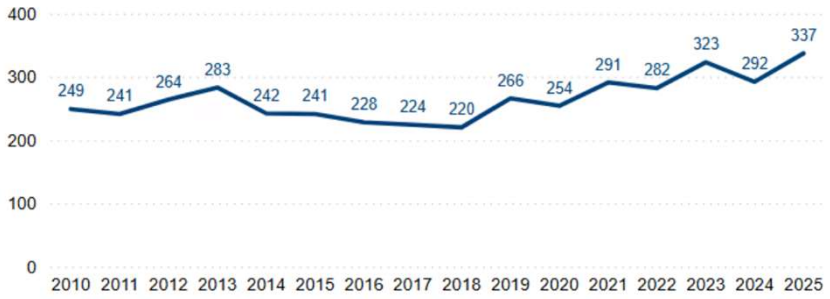
Den foretrukne maritime administrasjonen

Vi ser en økning i skipsulykker med alvorlig skade, mindre alvorlig skade og ingen skade i 2025. Men
majoriteten av fartøyskadene har og i 2025 ingen, ukjent eller mindre alvorlig skade.
7% av fartøyskadene er registrert som alvorlig skade.
.

Det er registrert 14 forlis i 2025, det er to færre forlis enn i 2024. 12 av forlisene skjer på fiskefartøy under 15 meter. De fleste av forlisene skjer som følger av kantringer, brann/eksplosjon og lekkasjer
To personer omkom som følger av forlis i 2025.

Arbeid- og personulykker

- 337 personskader i 2025 – 292 i 2024.



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Det er rapportert om 337 personskader i 2025, en økning på 45 sammenlignet med 2024.
93% av personskadene skuldes rene personskader, mens de resterende 7% har skadet seg som følger av en skipsulykke.

Hvordan skader folk seg?

- Støt/klemskader (36%)
- Fall om bord (33%)

Økning:
- Fall om bord
- Brann/eksplosjon
- Kjemikalieskader
- Forgiftning

Ulykkestype	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Støt/Klemskade	122	126	112	141	135	123
Fall om bord	74	100	98	102	87	112
Stikk/kuttskade	18	32	17	21	26	24
Brann og eksplosjon	5	5	8	10	7	17
Kjemikalieskade	7	9	8	5	9	13
Annen personulykke	11	3	14	6	8	12
Fall til sjøs	5	1	5	10	-	12
Belastningsskade	7	8	3	11	10	11
Forgiftning	3	1	9	5	7	9
Elektrisitet	1	2	6	3	3	4
Totalt	**254**	**291**	**282**	**323**	**292**	**337**

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS // NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

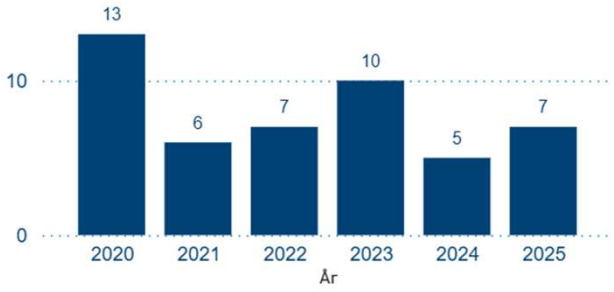
Likt som tidligere år er det støt og klemskader som forekommer mest og utgjør 36% av personskadene. For denne ulykkestypen ser vi en liten nedgang i 2025 sammenlignet med 2024 på 12 ulykker.

33% av personskadene i 2025 var fall om bord hendelser, som er en økning på 29% sammenlignet med året før.

Ulykkestypene som står for økningen i antall personulykker i 2025 er blant annet fall om bord, brann/eksplosjon, kjemikalieskader og forgiftning.

Omkomne

7 personer omkom på næringsfartøy i 2025



- Fiskefartøy : Tre personer
- Lasteskip : To personer
- Passasjerskip : To personer

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Det omkom 7 personer på næringsfartøy i 2025. I 2024 var tallet fem.

Tre personer omkom på fiskefartøy: En person hvor fartøyet gikk på grunn og person falt over bord og to personer i forbindelse med fiskeoperasjoner.
To personer omkom på lasteskip: En person døde pga. klemskade, og en dykker omkom under en redningsaksjon.
To personer på passasjerskip: Et barn på en turistfiskebåt som kantret og en passasjer som falt ned en trapp.

Vedlegg 5

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

13.03.2026

Psykososialt arbeidsmiljø

Veiledning om regelverk og veiviser til god praksis:
Forbedring av psykososialt arbeidsmiljø til sjøs



Den foretrukne maritime administrasjonen

Formålet med veiledningsrundskriv og veiviser til arbeidet med å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø

- **Skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven med forskrifter er sjøfolks arbeidsmiljølov (AML på land).**
- **Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)**
- **Sammenstille gjeldende krav i et fragmentert regelverk**
- **Veiviser om risikovurdering og anbefalinger**
- **Verktøy til hjelp og vurdering av arbeidsmiljøet om bord – for virksomhetene selv og for SDIR**
- **Bidra til kvalitet og enhetlig praksis i SDIRs tilsyns og veiledningsarbeid**
- **Oppmuntre til tiltak som fremmer god samhandling og samværsformer om bord**
- **Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levevilkår**
- **Nasjonalt velferdsutvalg i Norge → Maritimt Samarbeidsforum**

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS // NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Saksfremlegget er nokså omfattende når det gjelder historikk og strømninger og linjen internasjonalt og nasjonalt frem til der vi er nå. Det skal jeg ikke gjenta, men gjenta formålet med tiltaket.

Vi ønsker altså å invitere partene gjennom Maritimt Samarbeidsforum til et samarbeid om utvikling av en veiledningspakke når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø.

Sjøfartsregelverket skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og trygge arbeidsforhold om bord på skipet. En veldig kort oppsummering av krav til **fullt forsvarlig arbeidsmiljø** om bord på norske skip har vår jurist på Sjøfolk - Unn Lem - formulert slik: Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø om bord på skip er lovpålagt gjennom samspillet mellom skipssikkerhetsloven (teknisk, operasjonell sikkerhet og HMS) og skipsarbeidsloven (stillingsvern og andre arbeidstakerrettigheter).

Fordi arbeidsliv til sjøs er så komplekst og mangefasettert, er regelverket fragmentert, og vi ønsker derfor i et veiledningsrundskriv å sammenstille gjeldende krav i et fragmentert regelverk. Så har vi også likestillings- og diskrimineringsloven som også gjelder sjøens arbeidstakere.

I tillegg til skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven, er de mer detaljerte kravene på vårt tema å finne i bl.a. ASH-forskriften, Forskrift om innredning, rekreasjonstilbud, kost og forpleining på skip, Forskrift om sikkerhetsstyringssystem for skip m.m.

Vi ønsker samtidig å knytte en veiviser til rundskrivet. Denne er tiltenkt å være en veiviser om risikovurdering og anbefalinger
Og som et verktøy til hjelp og vurdering av arbeidsmiljøet om bord – for virksomhetene selv og for SDIR.
Målet er at denne skal utformes slik at den kan bidra til kvalitet og enhetlig praksis i SDIRs tilsyns og

veiledningsarbeid
Veiviseren bør også ha et kapittel som oppmuntre til tiltak som fremmer god samhandling og samværsformer om bord

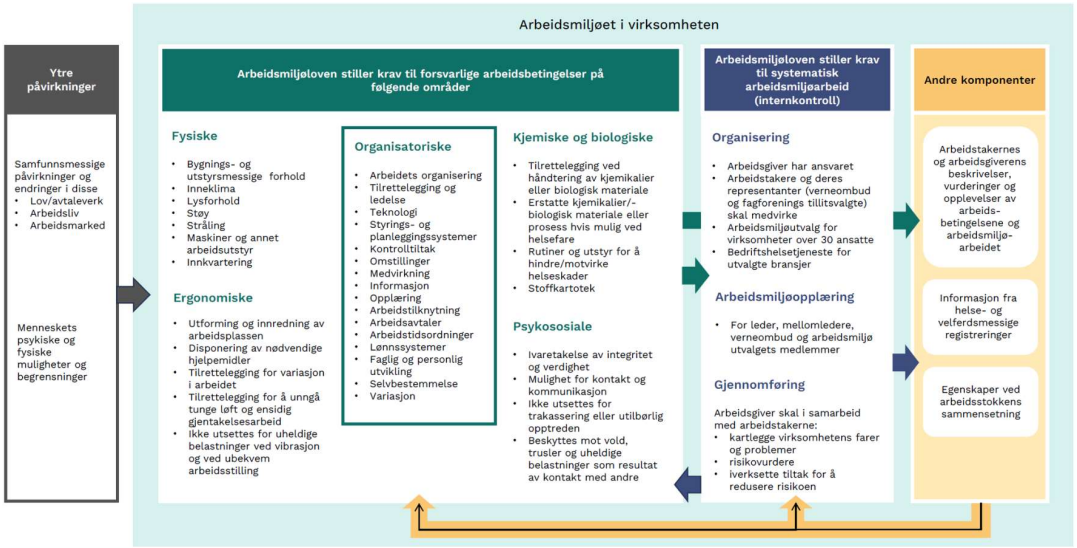
Og det er fordi i et 24/7 samfunn, der man både arbeider og lever med de samme folkene, handler det også ikke bare om å forebygge risikofaktorer, men også gjøre en innsats for å fremmer velferden om bord med tanke på trivsel og positive samværsformer.

Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levevilkår – altså MLC, har krav til reder for å sikre sjøfolks rettighet til anstendige arbeids- og levevilkår om bord, men også bestemmelser med forventninger til medlemsstatene når det gjelder sjøfolks rett til velferdstiltak. Dette forumet er utpekt som nasjonalt velferdsutvalg etter MLC, så derfor spilles inn at arbeidsgruppen også ser på om og hvordan velferdstjenestens tilbud kan bakes inn i en veileder.

Artikkel IV i MLC
1. Alle sjøfolk har rett til en trygg og sikker arbeidsplass som tilfredsstiller sikkerhetsstandardene.
2. Alle sjøfolk har rett til rimelige ansettelsesvilkår.
3. Alle sjøfolk har rett til anstendige arbeids- og levevilkår om bord.
4. Alle sjøfolk har rett til helsevern, medisinsk behandling, velferdstiltak og andre former for sosial beskyttelse.

Fra innredningsforskriften:
Følgende gratis rekreasjonstilbud skal vurderes der det lar seg gjøre:
tv-visning og mottak av radiosendinger, idrettsutstyr, herunder trimutstyr, bordspill og dekksspill, svømmebasseng, et bibliotek med fagrelaterte og andre bøker, med tilstrekkelig beholdning for hele reisens varighet, og med utskiftning med rimelige mellomrom, utstyr for håndverksaktiviteter til rekreasjonsformål, elektronisk utstyr, slik som radio, tv, videoopptakere, DVD-/CD-spiller og personlig datamaskin med programvare, rimelig adgang til telekommunikasjon mellom skip og land, samt e-post og internettilkobling der det er tilgjengelig, eventuelt med brukeravgifter på et rimelig nivå.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdør til vurdering av arbeidsmiljø



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Det ble nevnt tidligere i dag at Riksrevisjonen anbefalte å utvikle undersøkelsesmetodikken. De anbefalte også at vi hentet inspirasjon fra andre tilsynsvirksomheter. Vår koordinator for tilsyn med arbeids- og levevilkår, Marianne Warvik, som dere har møtt før i Rådet, har hatt dialog med Arbeidstilsynet. For vi må erkjenne at de er lenger fremme når det gjelder tilsyn med psykososialt arbeidsmiljø. Vi har sett på Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell, som samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljømodellen består av en utdypende rapport og denne visuelle modellen.

Arbeidstilsynet fører tilsyn med hvordan virksomhetene ivaretar kravene, med utgangspunkt i intensjonene med loven og hensiktene med kravene, og gir også veiledning i krav som stilles og hvordan virksomhetene kan oppfylle disse kravene.
Ved forberedelse og gjennomføring av tilsyn benytter inspektørane arbeidsmiljømodellen som en veivisar til godt arbeidsmiljø og for å skape en god dialog med virksomhetene.

Arbeidsmiljølovens krav er «et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Kravet til full forsvarlig arbeidsmiljø gjelder også for sjøens arbeidstakere, hjemlet i sjøfartsregelverket. Mens det heter internkontroll på land, er det til sjøs sikkerhetsstyringssystem som gjelder. Vi tenker at partene i dialog kan se på hvordan arbeidsmiljømodellen kan tilpasses en maritim kontekst.

I maritime miljøer, kartlegge og identifisere:

- **Risikofaktorer**
- **Risikosituasjoner**
- **Risikogrupper**

- **Tilpasning av arbeidsmiljømodellen i en maritim kontekst**
- **Vurdere forebyggingsaspekter i tiltak tilknyttet fokusområdet i 2024 («Be a buddy, not a bully»)**
- **«Arbeidsmiljøhjelpen» og «En god dag på jobben»**
- **Kartlegge andre relevante forskningsbaserte veiledere og standarder i maritim industri, nasjonalt og/eller internasjonalt**

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

I en veileder kan vi se hen til identifiserte faktorer som øker risikoen for seksuell trakassering, og hvilke arbeidssituasjoner som er spesielt utsatt og ansatte som er mest utsatt.

Risikofaktorer:
- Forhold som gjør det vanskelig for ansatte å si fra uten å være redd for konsekvensene
- Negative holdninger til grupper, for eksempel kvinner og innvandrere
- Seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen
- Uklar grense mellom jobb og privatliv
- Mangel på systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS)

Risikosituasjoner
- Kvelds- og nattarbeid
- Arbeid som involverer servering av alkohol
- Arbeid som involverer tett kontakt med kunder, gjester eller brukere
- Alenearbeid. Det gjelder både tilfeller der man er alene på jobb, men også i konkrete arbeidssituasjoner der man utfører arbeidet alene.
- Sosiale settinger på jobben eller jobbreiser der det kan bli en uklar grense mellom jobb og privatliv
- Arbeid der kunder, gjester og brukere opplever situasjonen som privat og «glemmer» at ansatte er på jobb

Risikogrupper
- Midlertidig og deltidsansatte
- Unge ansatte, og særlig kvinner
- Lærlinger og ansatte under opplæring
- Ansatte som representerer eller oppfattes som mindretall

Vi har også fått en oversikt bl.a. over det utvalget av kontrollpunkt som Arbeidstilsynets inspektører plukker fra, alt etter hva problemstillingen i tilsynet gjelder.

Eksempler på Arbeidstilsynets kontrollpunkt er:
Kartlegging og risikovurdering når det gjelder psykiske belastninger og påkjenninger i arbeidet. Foreligger plan og tiltak hvis risikoer avdekkes?
Når der gjelder trakassering og annen utilbørlig opptreden - hvordan forebygges og håndteres dette?
Har virksomheten rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp?
Det handler også om opplæring og øvelse. I sjøfart utformes de mer detaljerte kompetansekravene i modellkursene nå.
Informasjon er også viktig. Har arbeidsgiver sørget for at arbeidstakerne og deres representanter har fått nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til trakassering, vold og trussel om vold, iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner og rutine for varsling og rapportering av vold og trussel om vold?

Vi ønsker at arbeidsgrupTilpasning av arbeidsmiljømodellen i en maritim kontekst
Vurdere forebyggingsaspekter i tiltak tilknyttet fokusområdet i 2024 («Be a buddy, not a bully») «Arbeidsmiljøhjelpen» og «En god dag på jobben»
Kartlegge andre relevante forskningsbaserte veiledere og standarder i maritim industri, nasjonalt og/eller internasjonalt

Tre enkle spørsmål er kjernen i risikovurderingen

1. Hva kan gå galt på vår arbeidsplass?
2. Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
3. Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Det handler også på dette området at det er viktig at risikovurderingene avdekker alle risikomoment slik at en kan sette inn rette tiltak.

En veldig elementær metode som kan brukes på nesten alle risikoer, også på her er:
1. Hva kan gå galt på vår arbeidsplass?
2. Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
3. Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

Risiko for seksuell trakassering er for eksempel en risiko som rammer ulikt. Arbeidsgiver bør derfor i samarbeid med de ansatte vurdere tiltak som beskytter de som trenger det mest i de situasjonene hvor faren er størst.

Forslag til prosess

1. En skisse til et veiledningsrundskriv utarbeides av en tverrfaglig gruppe i Sjøfartsdirektoratet.
2. Oppgaven med videreutvikling av veiledningen og en veiviser tilordnes arbeidsgruppe 1 HMS og personlig sikkerhet.
3. Det åpnes for at eksterne kompetanse på området kan inviteres med i arbeidet.
4. Arbeidsgruppen legger deretter frem et utkast for Rådet
5. Etter behandling i rådet følges vanlig prosess for juridisk gjennomgang og godkjenning i Sjøfartsdirektoratet før publisering.
6. Rådet hjelper til med å informere, slik at bransjen blir kjent med veilederen.

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS // NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Forslag til prosess fremgår av saksfremlegget i de første fem punkene dere ser her. Så har vi også tilføyd et sjette punkt som dere ser.

Ved at partene samarbeider med å utvikle dette materiellet i felleskap, håper vi på god forankring i næringen og at dette er noe dere har lyst til å bidra med å få ut.

Deltakere fra Sjøfartsdirektoratet

	Stilling, arbeidssted/avdeling	
Birthe Lill Eskevik	HMS ingeniør, Lasteskip og flyttbare innretninger Koordinator arbeidsgruppe 1	BLES@sdir.no
Marianne Warvik	Koordinator tilsyn med arbeids- og levevilkår, Operativt tilsyn Fagkoordinator arbeidsmiljø	MAWA@sdir.no
Trine Carin Tynes	Velferden, underavdeling Sjøfolk Koordinator MSF	TCT@sdir.no
Sverre Flatebø	Prosjektleder, Risikostyring og analyse, Velferden Koordinator arbeidsgruppe forbedring av vernetjenesten, Maritim Uke (fokusområder)	SFL@sdir.no
Juridisk kompetanse		

Medlemmer arbeidsgruppe 1 – HMS og personlig sikkerhet

Organisasjon	Medlem	Arbeidssted/avdeling, stilling	Varamedlem	Arbeidssted/stilling
Sjøfartsdirektoratet	Birthe Lill Eskevik	Senioringeniør, underavdeling lasteskip og flyttbare innretninger		
Det norske maskinistforbund (Dnmf)	Odd Rune Malterud	Assisterende direktør, fagsjef	Hege-Merethe Bengtsson	Administrerende direktør
Norges Fiskarlag	Joakim Martinsen	Fagsjef, hovedlaget	Silje Mortensen	Rådgiver, Ålesund
Norges Kystfiskarlag	Alice Roseth Helleberg	Nestleder, Norges Kystfiskarlag		
Fiskebåt (Havfiskeflåtens organisasjon)	Hanna Bauge		Jannicke Gangstad	
NHO Sjøfart	Eilert Nøttingnes	Fjord1		
Norsk Forening for Maritim Medisin (NFMM)	Geir Sverre Braut	Stavanger Universitetssjukehus	Mona Elizabeth Svanqvist Søndenå	Styremedlem NFMM
Norsk senter for maritim medisin og dykkemedisin (NSMDM)	Jon Magnus Haga	Seksjonsleder, Haukeland universitetssjukehus	Alf Magne Horneland	Haukeland universitetssjukehus
Norsk Sjømannsforbund (NSF)	Geir Offerdal	Rådgiver		
Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF)	Morten Kveim	Avdelingsleder Sjøsikkerhet og utdanning		
SAFE - Sammenslutningen av Fagorganiserte i Energisektoren	Jan Morten Strand	SAFE i Eidesvik		
Sjøforsvaret	Roger Njord Svinø	Fagleder HSEQ Avdeling for sikkerhet og kvalitet	Eirik Sande	HSEQ manager

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS // NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Dette er de som per nå har meldt inn deltakere til arbeidsgruppe 1. Hvis det er flere interesserte, kan dette meldes inn til Birthe Lill Eskevik.

Tillit – Initiativ - Lagspill



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

NIS // NOR

Den foretrukne maritime administrasjonen

Driften av et skip er basert på team-arbeid og samspill. Alle om bord er viktige.
For å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø og bekjempe trakassering og mobbing, trengs innsikt og kunnskap.
Vi startet i forbindelse med fokusområdet i 2024 arbeidet med å bevisstgjøre om faktorer og bidragsytere som, på godt eller vondt, påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet.
Gjennom systematisk jobbing og bruk av verktøy som finnes, håper vi dette igjen vil føre til forbedring der arbeidsmiljøet i dag ikke er inkluderende med trivsel og psykologisk trygghet for alle.
Sjøfartsdirektoratet ønsker i samarbeid med partene jobbe for at sjøfart skal være og fremstå som en attraktiv og god arbeidsplass, i dag og i fremtiden.