TÜVRheinland®
safetec

Resultater fra spørreundersøkelse om maritim sikkerhet - 2025

Sjøfartsdirektoratet

Teknisk notat

Type dokument:

Teknisk notat

Rapport-tittel:

Resultater fra spørreundersøkelse om maritim sikkerhet - 2025

Kunde:

Sjøfartsdirektoratet

Dette tekniske notatet presenterer resultater fra Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse Maritim Sikkerhet 2025. Studien inkluderer ulike typer passasjerfartøy, lasteskip og fiskefartøy som er under Sjøfartsdirektoratets myndighetsområde. Over 3500 sjøansatte har deltatt i undersøkelsen. Undersøkelsen gjennomføres hvert andre å for å måle utvikling.

De sjøansatte er stilt spørsmål innen 17 ulike tema relatert til sikkerhet på sjøen. Sammenlignet med undersøkelsen i 2023, er det mer positive resultater på de aller fleste spørsmålene i undersøkelsen. Samtidig indikerer resultatene et forbedringspotensial, blant annet knyttet til krav om effektivitet.

Dokument nr.

ST-001447-2

Forfatter(e)

D. Øxning & M. Pytte.

Referanse til deler/utdrag av dette dokumentet som kan føre til feiltolkning, er ikke tillatt.

Revisjon	Dato	Grunn for revisjon	Kontrollert	Godkjent
1.0	25.09.2025	Utkast	L.I.K. Sørskår	A. Rydock
2.0	20.10.2025	Utkast	K. G. Senderud	A. Rydock
3.0	04.11.2025	Endelig	M. Pytte	L.I.K. Sørskår

Innholdsfortegnelse

1 Introduksjon 5

2 Resultater 7

2.1 Alle fartøygrupper 9

2.1.1 Hvile og restitusjon 14

2.1.2 Nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet 15

2.1.3 Krav til effektivitet 23

2.1.4 Alenefiskere 30

2.1.5 Mobbing og trakassering 34

2.1.6 Vurdering av vernetjenesten 41

2.1.7 Medisinsk beredskap 46

2.1.8 Ny teknologi 46

2.2 Passasjerskip 49

2.2.1 Mobbing og trakassering 51

2.2.2 Medisinsk beredskap 51

2.2.3 Vernetjeneste 52

2.2.4 Innenriks ferge 56

2.2.5 Hurtigbåt 58

2.2.6 Større passasjerskip 60

2.2.7 Mindre passasjerskip 62

2.3 Lasteskip 64

2.3.1 Mobbing og trakassering 67

2.3.2 Medisinsk beredskap 67

2.3.3 Vernetjeneste 68

2.3.4 Offshorefartøy 71

2.3.5 Nærskipsfart 73

2.3.6 Oversjøisk fart 75

2.3.7 Lasteskip under 24 meter 77

2.4 Fiskefartøy 79

2.4.1 Mobbing og trakassering 82

2.4.2 Medisinsk beredskap 82

2.4.3 Vernetjeneste 83

2.4.4 Fiskefartøy under 15 meter 85

2.4.5 Fiskefartøy under 500 bruttotonnasje (over 15 meter) 87

2.4.6 Fiskefartøy over 500 bruttotonnasje (over 15 meter) 89

2.5 Havbruksfartøy 91

2.5.1 Mobbing og trakassering 94

2.5.2 Medisinsk beredskap 94

2.5.3 Vernetjeneste 95

3 Metodikk 98

3.1 Utvikling av spørreskjema 98

3.2 Kontaktinformasjon, distribusjon og databehandling 98
3.3 Populasjoner, svarprosent og feilmargin 100
3.4 Faktoranalyse 101
3.5 Fritekstanalyse ved hjelp av KI 104
3.6 Logistisk regresjon 105

1 Introduksjon

Dette tekniske notatet presenterer resultater fra Sjøfartsdirektoratets spørreundersøkelse om maritim sikkerhet i 2025. Spørreundersøkelsen er en kartlegging av sjøansattes oppfatninger om ulike sikkerhetsrelaterte forhold til sjøs, og er en del av Sjøfartsdirektoratets arbeid med maritim sikkerhet og risikostyring i den norske sjøfarten.

Dette er fjerde gangen Safetec har bistått Sjøfartsdirektoratet med den praktiske gjennomføringen av spørreundersøkelsen. Studien omfatter ulike typer fartøy som er under Sjøfartsdirektoratets myndighetsområde. Totalt inngår elleve fartøygrupper i studien og disse er organisert innenfor de tre hovedkategoriene: passasjerskip, lasteskip og fiskefartøy. Over 3500 sjøansatte har deltatt i undersøkelsen, noe som er en reduksjon i deltakelse sammenlignet med tidligere gjennomføringer.

Notatet har som formål å formidle sentrale funn, metodiske valg og vurderinger på en strukturert og faglig presis måte, uten omfattende drøfting eller konklusjoner. Det skal støtte Sjøfartsdirektoratet i deres beslutningstaking og videre arbeid ved å gi et tydelig kunnskapsgrunnlag. Samtidig skal det legge til rette for videre analyser og diskusjoner. Notatet dokumenterer både metodikken bak undersøkelsen og hovedfunnene fra årets gjennomføring. I tillegg gir det innsikt i hvordan dataene er samlet inn og analysert, og forklarer hvordan ulike temaer kan bidra til å påvirke sikkerheten om bord.

Undersøkelsen dekker 17 temaer totalt: 12 av temaene gjelder alle respondentene, mens 5 tema er spesifikke for enkelte grupper. Alle de 17 temaene er vist i Tabell 1-1 med forklaringer på hvilke temaer som kun gjelder spesifikke grupper. Det er også gjennomført en faktoranalyse som viser at resultatene også statistisk grupperes i disse temaene («faktorene»).

Tabell 1-1 Oversikt over temaer

Sikker arbeidspraksis	Bemanning	Sikker forberedelse
Arbeidsvilkår	Kommunikasjonsutfordringer	Kompetanse og opplæring
Arbeidspress	Åpen kommunikasjon	Skipsledelsens støtte
Rederiledelse	Sikkerhetsprosedyrer	Vedlikeholdsstyring
Verneombud[1]	Kaptein vernetjeneste[2]	Medisinsk beredskap[3]
Ny teknologi - energibærere[4]	Ny teknologi - navigasjon[5]	

[1]Kun for verneombud *[2]Kun for kaptein* *[3]Kun for de som har ansvar for medisinsk behandling om bord*
[4]Kun for ansatte i maskin *[5]Kun for ansatte på bro*

Temaene i Tabell 1-1 beskrives videre i start av kapittel 3.

Undersøkelsen i 2025 er en videreføring av tidligere undersøkelser om maritim sikkerhet, og disse har vært gjennomført annethvert år siden 2019. Ved å gjenta undersøkelsen på regelmessig basis, ønsker Sjøfartsdirektoratet å følge utviklingen i ulike risikofaktorer som belyses i undersøkelsen.

Spørreundersøkelsen om maritim sikkerhet er en sentral del av Sjøfartsdirektoratets arbeid med å kartlegge og forbedre sikkerheten til sjøs. Den gir et unikt innblikk i sjøansattes erfaringer, utfordringer og oppfatninger på tvers av ulike fartøygrupper. Undersøkelsen bidrar til å identifisere områder med forbedringspotensial. I tillegg gir den indikasjoner på sammenhenger mellom organisatoriske forhold og risiko for uønskede hendelser og nestenulykker.

Hensikten med spørreundersøkelsen er å gi et solid datagrunnlag for tilsynsarbeid og risikovurdering i norsk maritim næring. Den skal fange opp utviklingstrekk og endringer i sikkerhetsfaktorer over tid. Undersøkelsen bidrar også til at stemmene og erfaringene til sjøansatte blir hørt, og kan danne grunnlag for målrettede tiltak. I tillegg har den som formål å sette sikkerhet på dagsorden i næringen og bidra til kunnskapsbasert utvikling av regelverk og praksis.

Resultatene fra undersøkelsen vil bli brukt som grunnlag for Sjøfartsdirektoratets prioriteringer innen tilsyn, regelverksutvikling og forebyggende arbeid. De vil også benyttes til å følge opp tiltak i Nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet. I tillegg skal resultatene støtte rederier, fagforeninger og andre aktører i arbeidet med å styrke sikkerhet og arbeidsmiljøet til sjøs.

Spørreundersøkelsen gir også mulighet for innsikt i nye områder. Denne undersøkelsen har inkludert både nye og videreutviklede temaer som krav til effektivitet, alenefiskere, medisinsk beredskap, vernetjeneste og tillit til ny teknologi. Resultatene knyttet til disse temaene kan gi innsikt som er nyttig for direktoratet, da det kan legge føringer for hvordan arbeidet med regelverk og tilsyn bør prioriteres.

Spørreundersøkelsen inneholdt også flere valgfrie oppfølgingsspørsmål i form av fritekstbesvarelser. Ved hjelp av kunstig intelligens (KI) er fritekstsvarene analysert og kategorisert etter tema, før de er manuelt gjennomgått og kvalitetssikret. Dette har gitt kvalitativ innsikt i hvorfor sjøansatte svarer som de gjør på enkelte spørsmål.

Gjennom å kombinere kvantitative analyser med kvalitative vurderinger, gir dette tekniske notatet et solid kunnskapsgrunnlag for videre arbeid med å styrke sikkerheten i norsk maritim næring.

I dette notatet redegjør Safetec for funn per fartøygruppe på de 17 temaene i undersøkelsen.

2 Resultater

I dette kapitlet blir resultatene fra spørreundersøkelsen i 2025 presentert. Resultater for alle fartøygrupper blir presentert først. Deretter vil resultatene bli presentert i kategoriene passasjerskip, lasteskip, fiskefartøy og havbruksfartøy. Dette er de samme kategoriene av fartøy som Sjøfartsdirektoratet benytter i sin risikovurdering.

Maritim næring er en relativt heterogen gruppe, hvor hver enkelt fartøygruppe har sin særegne operasjon. «Modenhetsnivået» med hensyn på sikkerhets- og risikoforståelse og arbeidspraksis er forskjellig, og kan bidra til utslag på et spørreskjema som dette. Det er dermed muligens like viktig å se på resultatene innad i hver enkelt fartøygruppe når resultatene leses. Spesielt interessant er det å måle utviklingene innad i fartøygruppene over tid.

Tabellen under viser en oversikt over temaene som er utviklet gjennom faktoranalyser av flere enkeltspørsmål og påstander. Disse spørsmålene har gruppert seg i tydelige temaer – såkalte 'faktorer' – basert på faglig vurdering (se metodekapittel 3.4).

Sikker arbeidspraksis. Faktoren inneholder påstander som omhandler bevissthet rundt sikker arbeidspraksis, som gjennomgang av risikofylte arbeidsoperasjoner, sikkert utstyr og praksis og kultur for å si ifra og stoppe arbeid ved fare. Den inkluderer også rapportering av uønskede hendelser og kollegastøtte i å opprettholde sikkerheten.

Arbeidsvilkår. Faktoren omhandler balansen mellom arbeidsbelastning og tilstrekkelig hvile, og hvordan dette påvirker evnen til å utføre arbeidet på en sikker måte. Den inkluderer opplevelser av utmattelse, vaktordningens belastning og mulighet for restitusjon.

Arbeidspress. Faktoren inneholder påstander om målkonflikter mellom effektivitet og sikkerhet, og om opplevelsen av å måtte bryte prosedyrer for å få jobben gjort. Den belyser også press knyttet til uforenlige oppgaver og forventninger om å arbeide under forhold som kan true sikkerheten.

Rederiledelse. Faktoren omhandler rederiets håndtering og oppfølging av rapporterte hendelser, samt holdninger til sikkerhetsrutiner og arbeidsutførelse. Den inkluderer også påstander om rederiets verdsetting av sikkerhetsarbeid og hvordan lønnsordninger kan påvirke sikkerheten.

Bemanning. Faktoren dekker opplevelsen av om bemanningen om bord er tilstrekkelig for å ivareta sikkerheten. Den inkluderer også påstander om sikkerhetsbemanning, og om mulighet for tilleggsbemanning ved behov.

Kommunikasjonsutfordringer. Faktoren omhandler utfordringer i kommunikasjonen om bord, spesielt knyttet til språk og nasjonalitet. Den belyser hvordan slike utfordringer kan føre til misforståelser og potensielt farlige situasjoner.

Åpen kommunikasjon. Faktoren inneholder påstander om trygghet for å stille spørsmål og si ifra om sikkerhetskritiske forhold. Den dekker også samarbeid, støtte og åpenhet i kommunikasjonen mellom mannskapet.

Medisinsk beredskap. Faktoren inneholder påstander stilt til personer som har oppgitt at de har ansvar for medisinsk behandling om bord. Faktoren omhandler forberedelser og trygghet knyttet til håndtering av medisinske undersøkelser og behandling, og muligheten for å søke råd og veiledning.

Sikkerhetsprosedyrer. Faktoren dekker kjennskap til og tilgjengelighet av sikkerhetsprosedyrer som er relevante for arbeidsoppgavene. Den vurderer også om prosedyrene er tilstrekkelige for å ivareta sikkerheten.

Sikker forberedelse. Faktoren inneholder påstander om forberedelser før

arbeidsoperasjoner som ivaretar sikkerheten, herunder ryddighet og tilgjengelighet av utstyr og arbeidsområde, og gjennomføring og dokumentasjon av risikovurderinger.

Kompetanse og opplæring. Faktoren inneholder påstander om opplæring, rolleavklaring og kompetanse til å håndtere både daglige oppgaver og tekniske feil. Den vurderer også trygghet i å gjennomføre risikovurderinger.

Verneombud. Faktoren inneholder påstander for verneombud om bord, om deres opplevelse av rollen som verneombud. Det inkluderer blant annet muligheten for støtte og veiledning fra rederiet og fagforbundet, og hvorvidt de som verneombud blir inkludert og tatt på alvor. Faktoren inneholder også en påstand om opplæring.

Kaptein vernetjeneste. Faktoren inneholder påstander til kaptein, og er rettet mot deres vurdering av vernetjenesten, deres samarbeid med verneombudet om bord, og hvorvidt verneombudet avlaster kapteinen i oppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø.

Skipsledelsens støtte. Faktoren inneholder påstander om skipsledelsens rettferdighet, støtte og rollemodellfunksjon i sikkerhetsarbeidet. Den vurderer også om ansatte føler seg verdsatt og trygge i å prioritere sikkerhet.

Vedlikeholdsstyring. Faktoren dekker opplevelsen av vedlikeholdets kvalitet og betydning for sikkerheten. Den inkluderer påstander om bruk av originale deler og trygghet ved å seile med fartøyet, og tid og ressurser til vedlikehold og kontroll.

Ny teknologi – navigasjon. Faktoren inneholder spørsmål om hvordan ny teknologi som autopiloter og digital ruteplanlegging påvirker risikoen for ulykker.

Ny teknologi – energibærere. Faktoren dekker oppfatninger om sikkerhetsrisiko knyttet til bruk av alternative energikilder som hydrogen, LNG, batteri og ammoniakk.

Resultatene presenteres i søylediagrammer og tabeller, hvor det er benyttet trafikklys (rødt, gult, grønt) som et visuelt hjelpemiddel for å få overblikk over høye og lave resultater. Trafikklysene bør ses på som en skjønnsmessig veiledning i å indikere hvilke faktorer det bør jobbes videre med. De er derimot ikke en fasit. Negativt ladede påstander blir snudd før gjennomsnittet beregnes slik at høy skåre (5) alltid representerer et positivt resultat. Det indikeres også en statistisk signifikans (målt ved 95 % konfidensnivå med overlappende konfidensintervall) mellom den spesifikke fartøytypen og et gjennomsnitt av alle de andre fartøytypene.

Flere av faktorene får en relativt høy skåre, spesielt faktorer knyttet til sikre arbeidsoperasjoner; Sikker arbeidspraksis, Sikkerhetsprosedyrer og Sikker forberedelse. Sikkerhetsprosedyrer har i tillegg statistisk signifikant mer positive resultater i årets gjennomføring enn i 2023, i tillegg til faktoren Rederiledelse. Rederiledelse er den eneste faktoren som har endret seg statistisk signifikant positivt to målinger på rad.

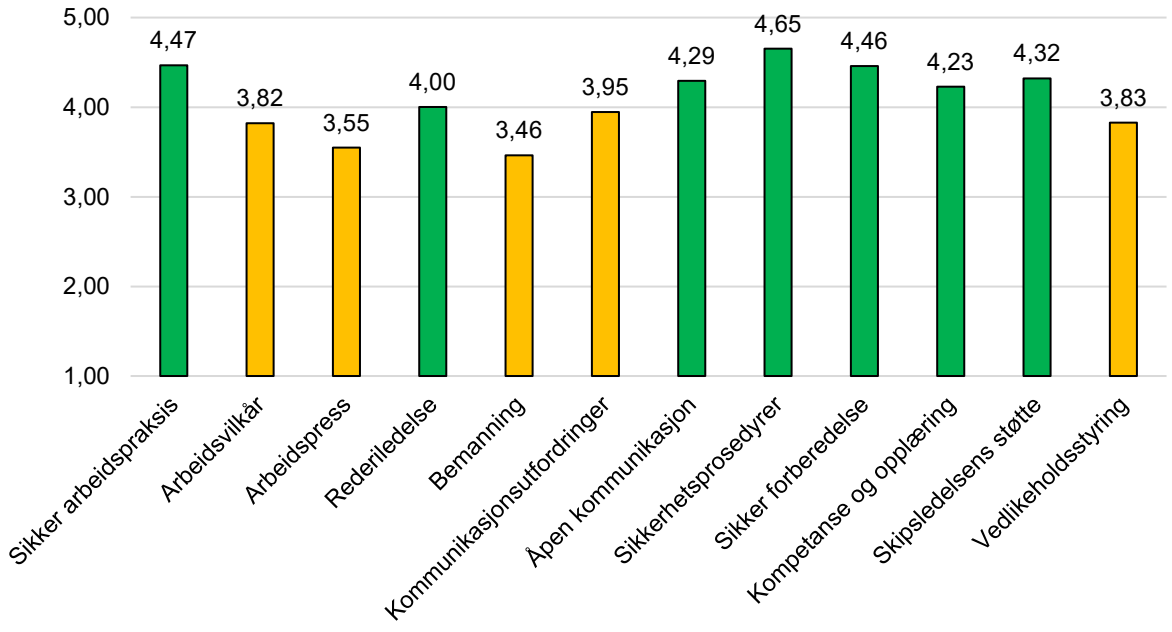
Påstandene respondentene skal ta stilling til i undersøkelsen bygger på kunnskap om beste praksis i sikkerhetsarbeid. Det kan hende at respondentene ikke har forståelse og praksis iht. beste praksiser – fordi de ikke er kjent med disse. Dette kan formuleres som at man noen ganger «ikke vet at man ikke vet» - og kan føre til at respondenter svarer mer positivt enn hvis de var kjent med beste praksiser. Det kan også føre til at respondenter svarer med negativt over tid dersom risikoforståelsen er økende, men at sikkerhetsarbeidet ikke endrer seg i samme takt. Safetec anbefaler at utfyllende tolkning og forståelse av resultatene bør

gjøres med kvalitative metoder, for eksempel intervjuer med utvalgte sjøansatte innenfor fartøygruppene.

2.1 Alle fartøygrupper

Dette avsnittet presenterer hovedresultater for de ulike temaene blant sjøansatte på tvers av alle fartøygrupper. Resultatene sammenlignes både med forrige undersøkelse og mellom de ulike fartøygruppene. Videre knyttes funnene til temaer fra Sjøfartsdirektoratets Nasjonale handlingsplan for sjøsikkerhet, og relateres til relevante tiltak i handlingsplanen for å gi et oppdatert øyeblikksbilde. Det belyses også hvordan krav til effektivitet kan påvirke sikkerheten – hvor det overordnede bildet indikerer at økt effektivitet kan gå på bekostning av sikkerhet. Andre temaer som tas opp i resultatene inkluderer forhold for alenefiskere, forekomst av mobbing og trakassering, erfaringer med vernetjenesten, vurderinger av medisinsk beredskap og vurdering av risiko knyttet til ny teknologi.

Resultatene for alle fartøygrupper viser generelt stabile til svakt positive endringer fra forrige undersøkelse. Temaene med høyest gjennomsnittlig skåre er Sikkerhetsprosedyrer (4,65), Sikker arbeidspraksis (4,47) og Sikker forberedelse (4,46). Temaene med lavest gjennomsnittlig skåre er bemanning (3,46), Arbeidspress (3,55) og Arbeidsvilkår (3,82), se Figur 2-1.



Figur 2-1 Resultater faktorer 2025 for alle fartøytyper, på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt

Sammenlignet med undersøkelsen i 2023 har Rederiledelse (+0,35) og Sikkerhetsprosedyrer (+0,18) signifikant mer positivt resultat, se Figur 2-2. Innholdet i faktoren Bemanning er endret vesentlig, så det er besluttet å ikke sammenligne årets resultater med tidligere resultater for faktoren.

Tema	Gjennom snitt	Antall svar	Endring fra 2023
Sikker arbeidspraksis	4,47	2459	0,05
Arbeidsvilkår	3,82	1642	0,05
Arbeidspress	3,55	1742	0,05
Rederiledelse	4,00	1392	▲ 0,35
Bemanning	3,46	1744	
Kommunikasjonsutfordringer	3,95	1396	0,06
Åpen kommunikasjon	4,29	2017	-0,03
Sikkerhetsprosedyrer	4,65	1980	▲ 0,18
Sikker forberedelse	4,46	1784	
Kompetanse og opplæring	4,23	1976	
Skipsledelsens støtte	4,32	1623	
Vedlikeholdsstyring	3,83	1842	

Figur 2-2 Resultater faktorer 2025 for alle fartøytyper og endringer fra 2023. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

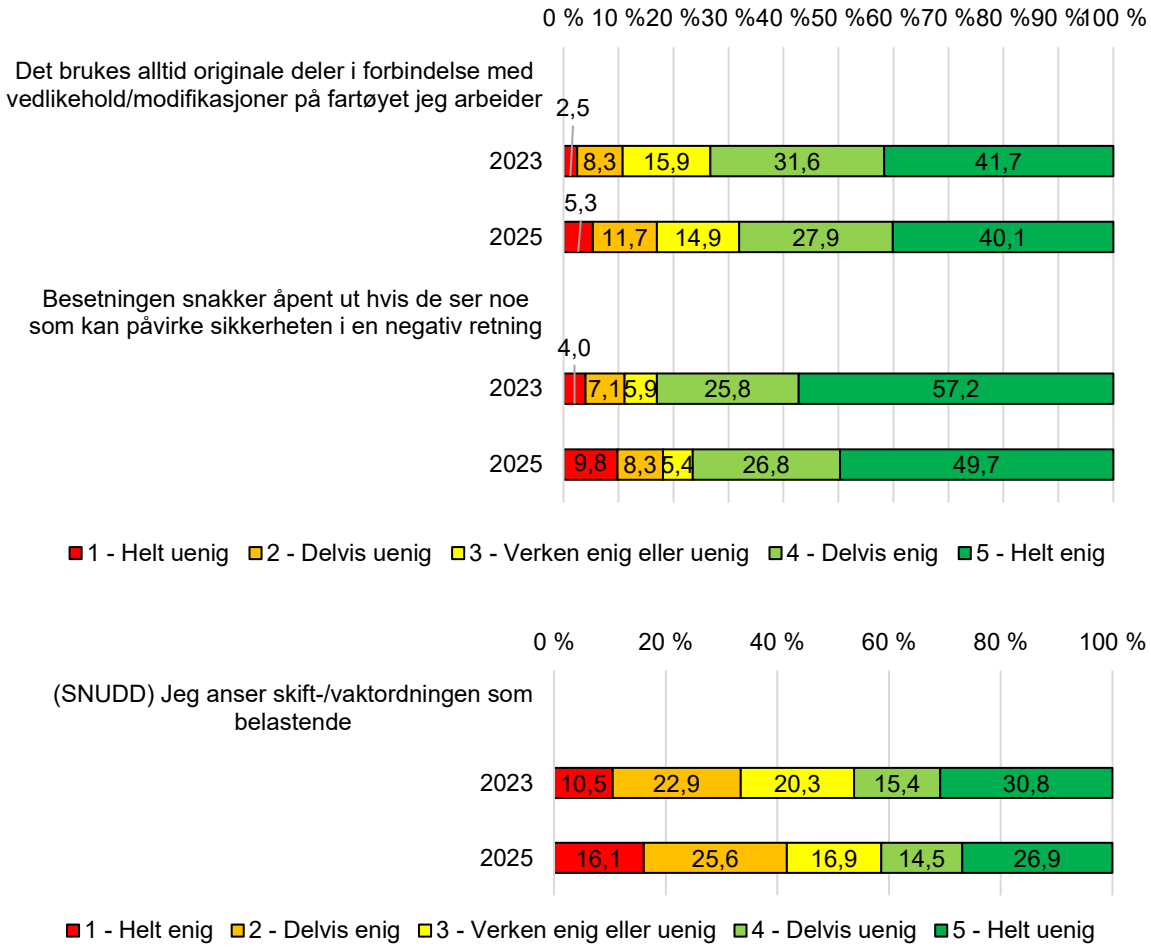
Kun tre påstander har gått i statistisk signifikant negativ retning i 2025 sammenlignet med 2023. Det gjelder hvorvidt besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten negativt, hvorvidt de anser skift-/vaktordningen som belastende, og om det alltid benyttes originale deler i forbindelse med vedlikehold/modifikasjoner. Alle er nå nede på gult nivå, (mellom 3,0 og 4,0 i gjennomsnitt). Endringen i svarene på disse påstandene er vist i Tabell 2-1 under.

Tabell 2-1 Enkeltpåstander med signifikant negativ utvikling fra 2023

Påstand	Snitt 25	Snitt 23	Sig. Forskjell
Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	3,98	4,25	▼ -0,27
(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,10	3,33	▼ -0,23
Det brukes alltid originale deler i forbindelse med vedlikehold/modifikasjoner på fartøyet jeg arbeider	3,86	4,02	▼ -0,16

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

Figur 2-3 viser at i 2025 svarte 18,1% av respondentene at besetningen ikke snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning, sammenlignet med 11,1% i 2023. På spørsmål om det alltid brukes originale deler i forbindelse med vedlikehold/modifikasjoner på fartøyet jeg arbeider, svarer 18% seg helt eller delvis uenig. i 2023 var det 10,8% som svarte det samme.



Figur 2-3 Svarfordeling i 2023 og 2025 for påstander med statistisk signifikant negativ endring.

Figur 2-3 viser i tillegg at det så mange som 41,7 % som er helt eller delvis enig i at de anser skift-/vaktordningen som belastende, med en økning fra 33,4 % i 2023. Tabell 2-2 under viser en oversikt over resultatene på dette spørsmålet fra respondenter på ulike vaktordninger. I gjennomsnitt er det vaktordningene 6 timer på – 6 timer av, 6 timer på – 6 timer av, samt 8 timer på – 8 timer av, 4 timer på – 4 timer av som har mest negative resultater i 2025 (se Tabell 2-2). Gjennomsnittene er fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Tabell 2-2 Fordeling av gjennomsnitt. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Hvilken vaktordning har du normalt i seilingsperioden?	Gjennomsnitt
6 timer på - 6 timer av, 6 timer på - 6 timer av	2,84
8 timer på - 8 timer av, 4 timer på - 4 timer av	2,82
10 timer på - 14 timer av	3,58
12 timer på - 12 timer av	3,12
Dagvaktsordning (8 timer på - 16 timer av)	3,75
Skiftordning (som ikke er dekket av alternativene over)	3,31
Ingen fast ordning	3,18
Annen fast ordning	3,06

På spørsmål om skift-/vaktordningen er belastende er det ansatte på militære fartøy som har mest negative resultater i gjennomsnitt (2,8), etterfulgt av lasteskip (2,94) og flyttbare innretninger (3,02). Fiskefartøy har de mest positive resultatene på påstanden om belastende vaktordning (3,81).

Sammenlignet med undersøkelsen i 2023, har 25 enkeltpåstander endret seg i positiv retning (statistisk signifikant). Tabell 2-3 viser en oversikt over de fem påstandene med størst endring i gjennomsnitt. Påstandene omhandler sammensetningen av nasjonaliteter om bord, bemanningsnivået, hvorvidt de har for mye å gjøre, samt rederiets lønnsordning.

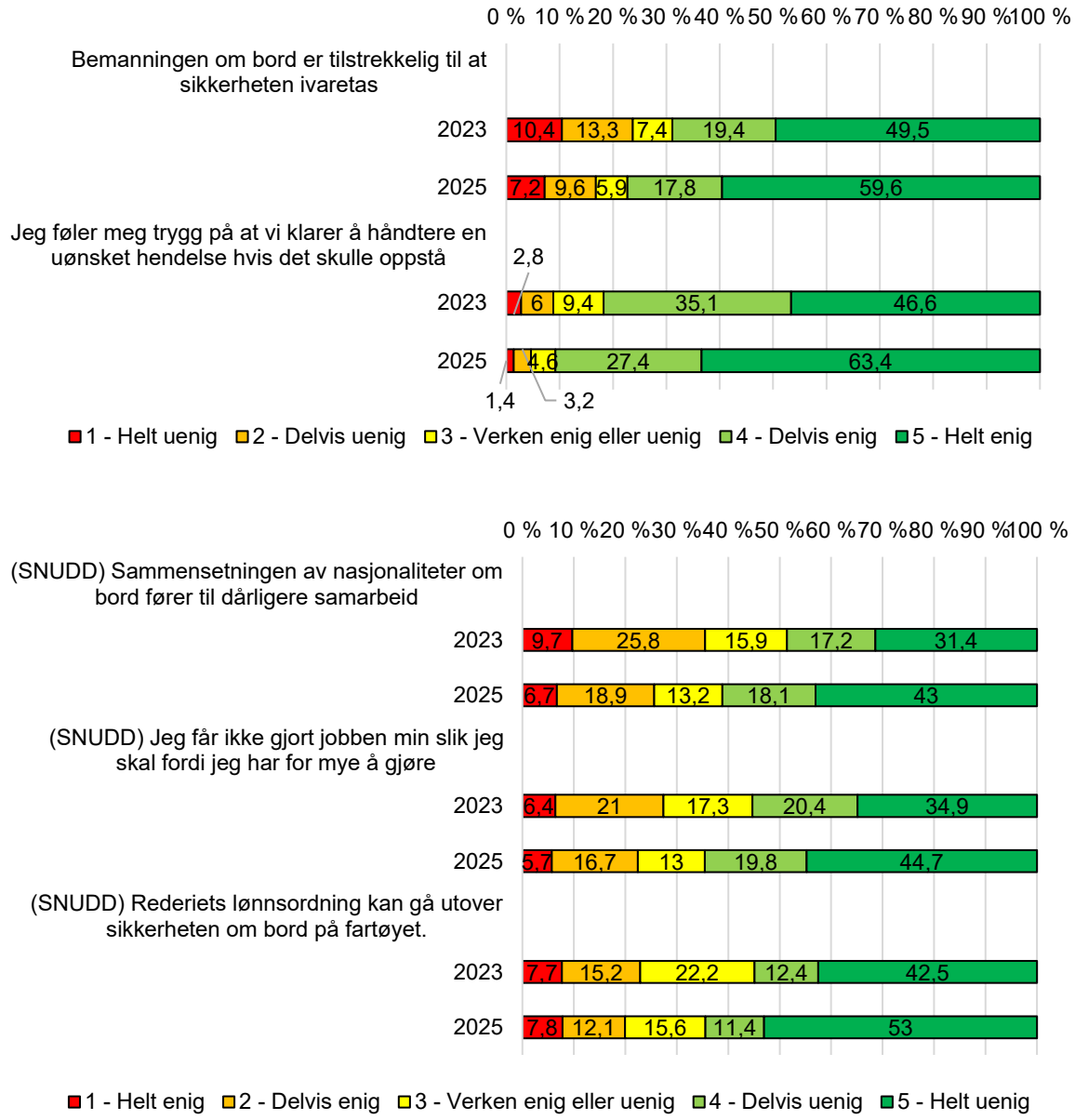
Tabell 2-3 Enkeltpåstander med størst positiv endring fra 2023 til 2025, som er statistisk signifikant. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Påstand	Snitt 25	Snitt 23	Sig. Forskjell
Sammensetningen av nasjonaliteter om bord fører til dårligere samarbeid	3,72	3,35	▲0,37
Jeg føler meg trygg på at vi klarer å håndtere en uønsket hendelse hvis det skulle oppstå	4,48	4,17	▲0,31
Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas	4,13	3,84	▲0,29
Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre	3,81	3,56	▲0,25
Rederiets lønnsordning kan gå utover sikkerheten om bord på fartøyet.	3,90	3,67	▲0,23
Mangelfullt vedlikehold har ført til dårligere sikkerhet	3,42	3,21	▲0,21
På mitt fartøy er det beskrevet beredskapsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenlige oppgaver)	3,52	3,33	▲0,20
Det hender jeg er så utmattet i arbeidstiden at det kan gå utover sikkerheten	4,06	3,88	▲0,18
Sikkerhetsprosedyrene er dekkende for å ivareta sikkerhet ved utføring av mine arbeidsoppgaver	4,52	4,35	▲0,18
Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	3,56	3,38	▲0,18
Rederiet responderer (forbedringstiltak, informasjon, etc.) på forhold vi rapporterer	3,87	3,70	▲0,17
På mitt fartøy har vi arbeidsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenlige oppgaver)	3,18	3,03	▲0,16

Påstand	Snitt 25	Snitt 23	Sig. Forskjell
Jeg har mulighet til å få hjelp og støtte fra mine kolleger når jeg trenger det	4,57	4,42	0,15
Det å følge sikkerhetsrutinene blir ikke verdsatt i det rederiet jeg jobber for	4,11	3,96	0,14
Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen,arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	4,11	3,98	0,13
Jeg mener at rederiets reaksjoner på regel- og prosedyrebrudd er rettferdige	3,88	3,75	0,13
Vi får tilbakemeldinger om forbedringstiltak som blir igangsatt basert på rapporterte uønskede hendelser	4,06	3,96	0,09
Utstyret jeg trenger for å arbeide sikkert er lett tilgjengelig	4,63	4,54	0,09
Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte	4,01	3,93	0,09
Kommunikasjonen mellom meg og mine kolleger svikter ofte på en slikmåte at farlige situasjoner kan oppstå	4,40	4,32	0,07
Det er godt lagt til rette for hvile når jeg ikke er på vakt	4,34	4,28	0,07
Jeg gir beskjed dersom jeg ser farlige situasjoner	4,83	4,77	0,06
Jeg stopper mitt arbeid dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette	4,71	4,65	0,06
Jeg har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrer som gjelder mitt arbeid	4,66	4,61	0,05

Påstanden om at forskjellige språk om bord har ført til farlige situasjoner har endret seg mest, fra 2,77 til 3,78 i gjennomsnitt (statistisk signifikant). Påstanden er derimot utelatt fra oversikten, da spørsmålet har vesentlig endret formulering, noe som kan stå for deler av endringen i resultatet. I 2023 var spørsmålet «At ikke alle snakker samme språk kan resultere i farlige situasjoner». Påstanden var stilt som en hypotetisk situasjon, noe som kan ha åpnet for mer negative svar. I 2025 er påstanden i stedet stilt for å reflektere faktiske sitasjoner om bord («At ikke alle snakker samme språk har resultert i farlige situasjoner»), for å gi bedre innsikt i den faktiske tilstanden i næringen.

Svarfordelingen for de fem påstandene med størst statistisk signifikant endring fra 2023 er vist i Figur 2-4 under. Resultatene viser at det nå er 4,6 % som ikke føler seg trygge på at de klarer å håndtere en uønsket hendelse, sammenlignet med 8,8 % i 2023. På spørsmål om sammensetningen av nasjonaliteter om bord har ført til dårligere sikkerhet er nå over halvparten (61,1 %) er helt eller delvis uenige, sammenlignet med 48,6 % i 2023.



Figur 2-4 Svarfordeling i 2023 og 2025 for påstander med statistisk signifikant positiv endring.

2.1.1 Hvile og restitusjon

I tillegg til å gi innsikt i vaktordning, er det andre spørsmål i spørreundersøkelsen knyttet til overtid, hvile og restitusjon. Et utdrag av disse er vist i Tabell 2-3 under. Resultatene viser at til sammen 20% oppga at de arbeidet mer enn 14 timer i løpet av et døgn ukentlig eller oftere. Samtidig oppga 18,6% at frivakten deres ble avbrutt for å jobbe ukentlig eller oftere. En andel på 14,3% sier det samme om hvorvidt vaktskiftet deres ble utsatt på grunn av arbeidsoperasjoner. Dette er en nedgang sammenlignet med 2023 og 2021.

Tabell 2-4 Andel som har oppgitt «ukentlig» eller «daglig» på spørsmål om hvile og restitusjon i 2025, 2023 og 2021.

	Andel som opplever det ukentlig eller oftere for 2025	Andel som opplever det ukentlig eller oftere for 2023	Andel som opplever det ukentlig eller oftere for 2021
Hvor ofte arbeider du mer enn 14 timer i løpet av et døgn?	20%	26,9%	28,1%
Hvor ofte blir frivakten din avbrutt for å jobbe?	18,6%	27,6%	28,2%
Hvor ofte blir vaktskiftet ditt utsatt på grunn av arbeidsoperasjoner, eksempelvis havneanløp?	14,3%	33,1%	33,6%

For å gi mer innsikt i forholdene rundt hvile om bord ble respondentene spurt om å ta stilling til påstanden «Det er godt lagt til rette for hvile når jeg ikke er på vakt». 9,1% (260 respondenter) oppga at de var helt eller delvis uenig i dette, og disse ble videre spurt om å utdype: «Gjerne beskriv hva som mangler i forholdene for hvile». 151 av de 260 respondentene valgte å gi en fritekstbesvarelse. I hovedsak er det støyforhold som trekkes frem som en utfordring, etterfulgt av problemer med skiftordning og fasiliteter. En mindre andel trekker frem tema som værforhold, bemanning og arbeidsmengde.

2.1.2 Nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet

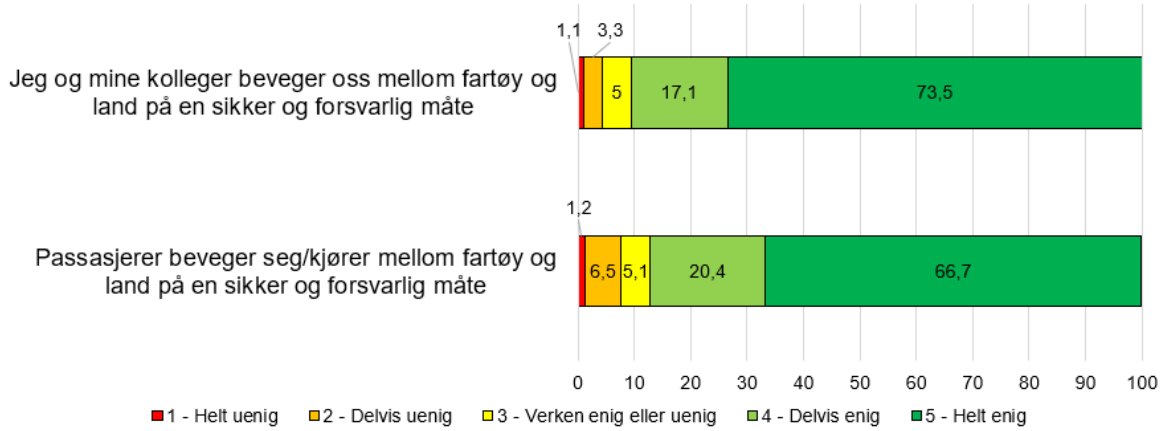
Stortinget har vedtatt en målsetning om at ingen skal miste livet eller bli hardt skadet når de ferdes på sjøen. Sjøfartsdirektoratet har, i samarbeid med Kystverket, Fiskeridirektoratet, DSB og politiet, etablert Nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet som et virkemiddel for å nå denne målsetningen. Handlingsplanen danner et helhetlig rammeverk for å styrke sikkerheten til sjøs, og danner et viktig bakteppe for årets spørreundersøkelse.

Nedenfor kommer et utvalg av oppsummerte relevante tiltak fra handlingsplanen kategorisert på innsatsområde, og påfølgende statistikk fra spørreundersøkelsen. Spørsmålene vil over tid kunne gi en indikasjon på om tiltakene fungerer som tiltenkt, ved å se på utviklingen i resultatene.

2.1.2.1 Sikker arbeidsplass

Tiltak 9: Samarbeide med Kystverket om krav til forsvarlig iland- og ombordstigning fra mindre fartøy.

For å gi innsikt i forsvarlig i land- og ombordstigning er det stilt spørsmål om respondentene og passasjerer beveger seg mellom fartøy og land på en forsvarlig måte. 4,4% oppga at de er uenige i at de beveger seg mellom fartøy og land på en sikker måte. 7,7% mener det samme om passasjerer (se Figur 2-5).



Figur 2-5 Frekvens av bevegelse mellom fartøy og land for sjøansatte og passasjerer

Respondentene ble i tillegg spurt om hvorvidt fartøyet de arbeider om bord på oppleves trygt å seile med, hvor 2,9% oppga at de er helt eller delvis uenige. Disse fikk et valgfritt fritekstfelt der de kunne oppgi hvorfor de føler at fartøyet er utrygt. 46 respondenter valgte å svare på fritekstspørsmålet. De hyppigste temaene som nevnes er relatert til fartøyets alder, og vedlikehold, som til sammen omfatter rundt halvparten av fritekstbesvarelsene. De peker på manglende eller dårlig vedlikehold, utslitte komponenter og et generelt inntrykk av at fartøyet er gammelt og preget av midlertidige løsninger. Et mindretall av respondentene trekker også frem aspekter ved ledelsen om bord og kompetansen til de ansatte som fører til at fartøyet oppleves som utrygt. Samlet sett tyder svarene på at opplevelsen av utrygghet i stor grad handler om fysiske og tekniske forhold ved fartøyet, snarere enn organisatoriske eller menneskelige faktorer.

Tabell 2-5 under viser noen eksempler på fritekstbesvarelser.

Tabell 2-5 Fritekstbesvarelser for hvorfor fartøyet oppleves som utrygt for respondenten som tidligere har svart at fartøyet sitt er utrygt

Utdrag av fritekstbesvarelser
• *«Vedlikehold er elendig. Hører hele tiden at de ikke har penger. Kranene som vi er helt avhengig av er livsfarlige utslitt. Rederiet gir oss mye ekstra arbeid pga dårlig vedlikehold»*
• *«Gammelt fartøy. Slitt og manglene vedlikehold»*
• *«Generelt dårlig vedlikehold. Ballasttankene er ikke i orden. Dårlige luker»*
• *«Fremdriftssystemet er gammelt»*
• *«Gammel båt. Noe preget av lettvinte løsninger»*
• *«Feil på styring blir bagatellisert»*
• *«Gammelt og slitt og ofte innstilt grunnet tekniske problemer»*
• *«Fartøyet sin tekniske utrustning»*

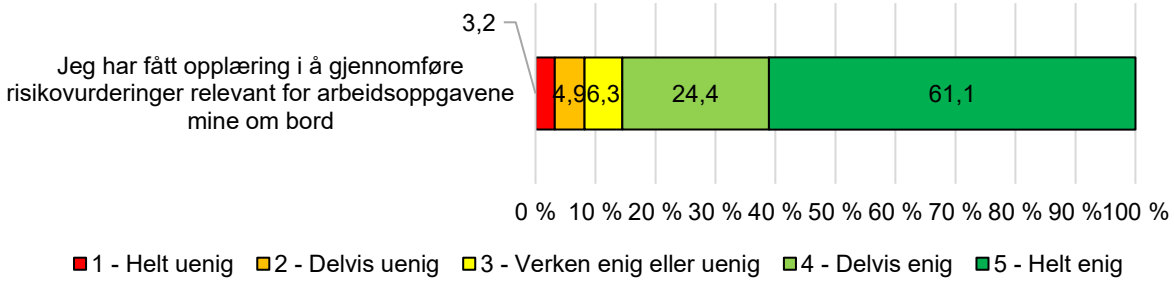
2.1.2.2 Kompetanse og opplæring

Tiltak 14: Vurdere krav til kompetanse på risikovurderinger for høyrisikoaktiviteter.

For å bidra til økt kunnskap om sjøansattes kompetanse om risikovurderinger, er det i 2025 stilt spørsmål om de har fått opplæring i gjennomføring av risikovurderinger relevant for sine

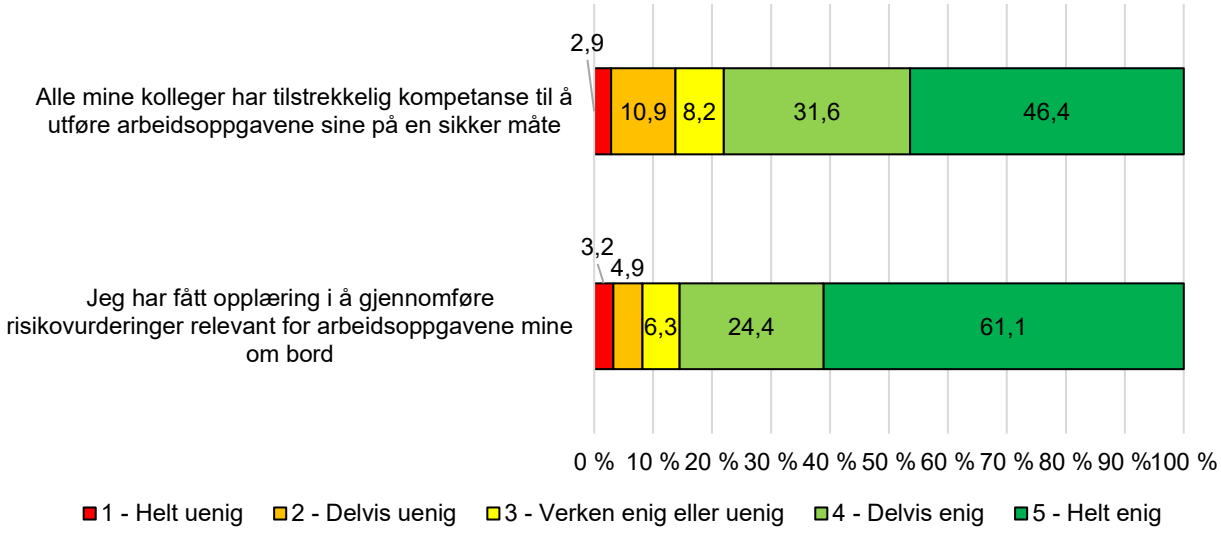
arbeidsoppgaver. Resultatene viser at 8,1% er delvis eller helt uenige i at de har fått slik opplæring.

Det ble også stilt et flervalgspørsmål om hvem som deltar i risikovurderingene de gjennomfører om bord, hvor 77,9% sier at de som skal utføre jobben deltar, 58,7% oppgir at skipsledelsen deltar, 10,4% oppgir at landorganisasjonen deltar, og 7,9% oppgir «andre». I tillegg oppga 2,4% at de ikke vet hvem som deltar. Respondentene kunne huke av for flere enn ett svaralternativ.



Figur 2-6 Svarfordeling på påstand om opplæring i å gjennomføre risikovurderinger

I tillegg til spørsmål om kompetanse og deltagelse ved risikovurderinger, inneholder undersøkelsen også spørsmål knyttet til Kompetanse og opplæring generelt. Figur 2-7 viser at 13,8% er uenige i at alle kollegaene deres har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgaver på en sikker måte, mens 8,1% har er uenige i at de har fått opplæring til å utføre risikovurderinger som er relevante for arbeidsoppgavene deres om bord fartøyet sitt.



Figur 2-7 Svarfordeling for spørsmål knyttet til kompetanse og opplæring i forhold til sikkerhet

2.1.2.3 Sikkerhetsstyring

Tiltak 23: Vurdere krav til verneombud for mindre besetningsstørrelser, eller krav om jevnlige sikkerhetsmøter.

Vernetjenesten er relatert til sikkerhetsstyringen om bord. 87,7% av respondentene oppga at de har verneombud, 9,7% oppga at de ikke har det, mens 2,6% ikke visste. Respondentene som ikke har verneombud, ble stilt et oppfølgingsspørsmål der de ble bedt om å skrive inn årsaken til dette. Rundt halvparten av alle svarene var relatert til bemanningen om bord. På fartøy med færre enn åtte ansatte om bord er det ikke krav om verneombud, og flere henviser til at de har færre ansatte enn dette. I tillegg nevnte flere respondenter at de har et felles fokus på sikkerhet med HMS-møter, vernerunder og god dialog rundt sikkerhet slik at de ikke har behov for et dedikert verneombud.

Eksempler på noen av fritekstbesvarelsene er vist i Tabell 2-6.

Tabell 2-6 Fritekstbesvarelser for hvorfor respondenter rapporterer at de ikke har verneombud på fartøyet sitt

Kategorisering	Utdrag av fritekstbesvarelser
Unntatt krav om verneombud	• «Vi er tre til fem personer om bord og alle fungerer som verneombud og har anledning til å stoppe arbeid» • «Vi er under åtter personer. Vi sier i fra hver enkelt hvis det er noe som ikke er greit. Til skipper og rederi.» • «Med lite mannskap (5) har alle et ansvar for å rapportere avvik som går på sikkerhet og miljø»
Alternativ tilnærming	• «Vi har minst ett HMS-møte per tur der vi drøfter saker og har ett åpent forhold rundt sikkerhet» • «Er det problem så er mannskapet dyktige til å adressere problem på HMS møter» • «Vi avholder verne og miljø møter minst 6 ganger i året. Dette funker greit og alle får si det de vil og vi tar opp ting som er viktig og tenke på i arbeidshverdagen. Så er det selvsagt åpent for alle og komme på bro og ta opp noe ang HMS osv. hvis de vil utenfor de møtene.»
Ressursproblemer	• «Har ikke nok kvalifisert personell til å gjennomføre det, få som ønsker å være med. […]». • «Det er stor gjennomtrekk av folk. […] Vi fikk verneombud en liten periode, men han sluttet. Vi har mye vikarer • «People don't stay long in this job»

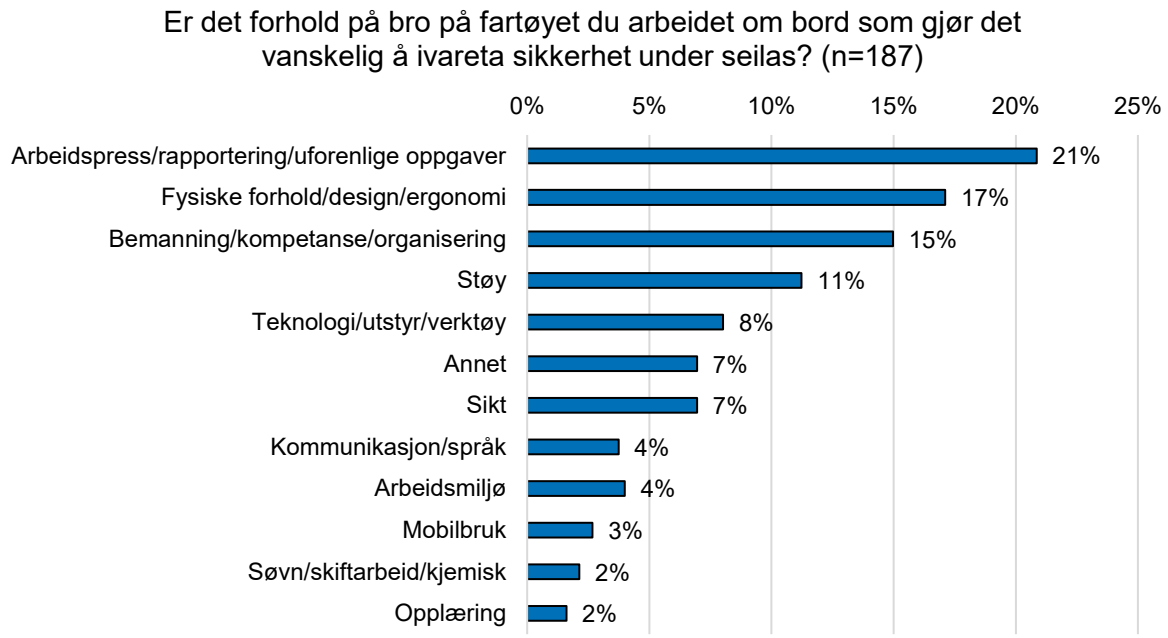
Blant respondentene som oppga at de ikke har verneombud, var det 23,3% som oppga at det etter deres mening er behov for verneombud om bord. Det kan indikere at fartøyet de arbeider på ikke nødvendigvis kompenserer for mangelen på verneombud med andre tiltak på tilstrekkelig måte.

2.1.2.4 Navigasjon

Tiltak 25: Initiere forskningsprosjekt om forhold på bro som påvirker navigasjonssikkerhet for ulike fartøytyper.

For å gi innsikt i forhold på bro som kan påvirke navigasjonssikkerhet er respondentene som arbeider på bro spurt hvilke forhold som gjør det vanskelig for dem å ivareta sikkerheten

under seilas. Figur 2-8 viser de hyppigste temaene som nevnes, mens Tabell 2-7 viser eksempler på noen av fritekstbesvarelsene.



Figur 2-8 Tema som nevnes hyppigst i fritekstbesvarelser om hvilke forhold som gjør det vanskelig å opprettholde sikkerhet på bro

Tabell 2-7 Fritekstbesvarelser for hvilke forhold som gjør det vanskelig å opprettholde sikkerhet på bro

Kategorisering	Utdrag av fritekstbesvarelser
Arbeidspress/rapportering/ uforenelige oppgaver	• JA! Kan være mye ekstra arbeidsoppgaver (innfylling av sjekklister) • «Mye loggføring og dokumentasjon kombinert med seiling og operasjon» • «Arbeidsoppgaver som skal utføres samtidig som brovakthold. Touch-paneler som er vanskelige å trykke på»
Fysiske forhold/design/ergonomi	• «Fysisk design. Dårlig oppbygging av skipets kommandobro. Eks. man ikke ser brovingene fra manøverposisjon i senter. Man ser heller ikke baugen eller horisonten når man sitter i stolene i senter» • «For mye skjermer som gjør at en lett mister nattsyn. Dårlig ergonomi/arbeidsstilling ved manøvrering» • «Høyde på pulter og plassering av manøverjendler gjør det utfordrende for personer under 180cm å manøvrere uten å måtte stå med bøyd rygg»
Bemanning/kompetanse/ organisering	• «Vi må monitorere fiskehelse under navigering som gjør at det kan by på utfordrende situasjoner med økt trafikktetthet eller redusert sikt. Vi ser helst at SDIR

Kategorisering	Utdrag av fritekstbesvarelser
	våger å kreve mer av rederiene for å øke brobesetning på fartøy i denne næringen» • «Organisering av arbeidstid; det at vi går 6 timer på / av sliter på konsentrasjon / fokus» • «Burde vert klar stillingsinstruks for mange som kjører båt med for liten kompetanse. Bør være fast styrmann/kaptein på bro»

2.1.2.5 Tilsyn og kontroll

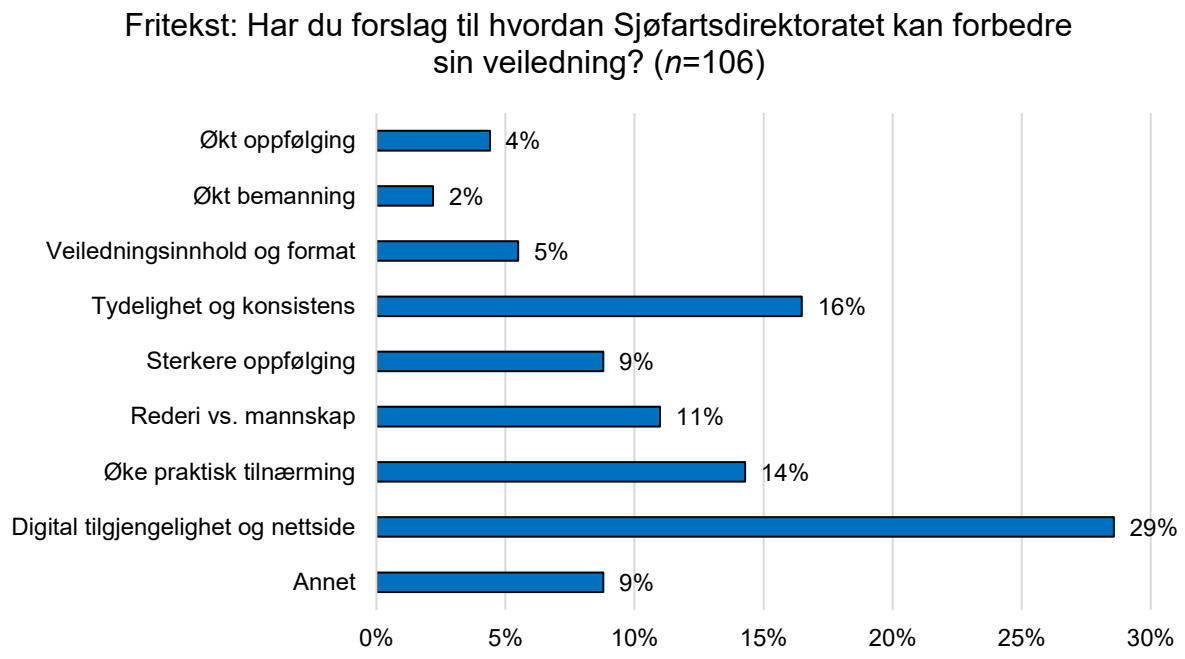
Tiltak 21: Initiere forenklingsprosess for sikkerhetsstyringssystemer, med fokus på brukervennlighet og digitalisering (fra Sikkerhetsstyring)

Tiltak 34: Utarbeide veiledningstekst for inspektører for mer konsistent tilsynspraksis.

Tiltak 53: Utvikle offentlige sammendragsrapporter eller korte filmer for læring fra alvorlige hendelse (fra Læring)

For å gi innspill til veiledning fra Sjøfartsdirektoratet, er respondentene spurt hvorvidt veiledningen de får fra Sjøfartsdirektoratet er relevant for sikkerheten om bord. 5,3% oppgir at de er uenige. Samtidig er det 4,2% som oppgi at de er uenige i at veiledningen fra Sjøfartsdirektoratet er av god kvalitet. Det er 2,3% som svarer at de er helt eller delvis uenige i begge spørsmålene. De fleste respondentene mener derimot at veiledningen både er relevant, og av god kvalitet.

Respondentene som ikke var fornøyd med veiledningen, ble spurt om de har forslag til hvordan Sjøfartsdirektoratet kan forbedre sin veiledning. Figur 2-9 viser ulike hovedtema som nevnes, i tillegg til utdrag av fritekstbesvarelser i Tabell 2-8.



Figur 2-9 Tema som nevnes hyppigst i fritekstbesvarelser om forbedringsforslag til Sdir sin veiledning.

Tabell 2-8 Fritekstbesvarelser med forbedringsforslag til Sdir sin veiledning.

Kategorisering	**Utdrag av fritekstbesvarelser**
Digital tilgjengelighet og nettside	• «Bli flinkere til å opplyse om nye krav og bestemmelser. Ikke bare publisere det på nett» • «Når SDir trekker et rundskriv er det like relevant å få informasjon om dette. Fartøyene må få informasjon når slike hendelser oppstår» • «Hjemmeside er ikke så enkel for å finne relevant regelverk eller veiledninger»
Tydelighet og konsistens	• «Bli enig med seg selv. Får følelsen av at man noen ganger snakker med en person som sier og tolker en sak «slikt» men en annen person kan mene noe annet om samme sak. Det er fortvilende» • «Veiledning og inspeksjoner er VELDIG personavhengig. Vi alle ønsker orden i sysakene» • «Sjøfart bør begynne å skrive tekst som ikke kan tolkes på mange måter. Nå leser mannskapet og rederiet to forskjellige veiledninger. Alt etter hva man ønsker å se.»
Øke praktisk tilnærming	• «Skrive mer som vanlige dødelige og ikke som professorer og lignende. Gi enkelte inspektører kurs i holdning og/eller informere de som er i felten om at de ikke er hevet over vanlige mennesker. Enkelte har store problemer med å svare skikkelig på spørsmål som blir stilt» • «SF kan forbedre sin veiledning ved å ha fagfolk som har seilt til å utarbeide veiledning og ikke skrivebords ingeniører» • «De ansatte burde reist på båt (minst et par år) for å forstå hva som skjer til daglig ombord i en båt.»

Blant de som har svart på spørsmålet om hvordan Sjøfartsdirektoratet kan forbedre sin veiledning, peker flest på behovet for bedre digital tilgjengelighet og nettside. Figur 2-9 viser

at 29 % av respondentene gir forbedringsforslag relatert til digital tilgjengelighet og nettsiden. Det nevnes at det kan være vanskelig å finne relevant regelverk og veiledninger på dagens plattform, og det etterlyses mer aktiv informasjonsdeling, ikke bare publisering på nett. Flere uttrykker frustrasjon over manglende varsling ved endringer i rundskriv og regelverk.

Tydelighet og konsistens er også et sentralt tema, med 16 % som opplever at veiledningen varierer avhengig av hvem man snakker med. Det pekes på at inspektørenes tolkning av regelverk kan være personavhengig, og at skriftlig veiledning ofte er uklar og åpen for ulike tolkninger, noe som skaper usikkerhet både hos mannskap og rederi.

14 % etterlyser en mer praktisk tilnærming i veiledningen. Her kommer det frem at språket i veiledningsmaterialet ofte oppleves som akademisk og lite tilgjengelig. Enkelte respondenter foreslår at inspektører bør få opplæring i kommunikasjon og holdninger, og at veiledningen bør utarbeides av fagfolk med praktisk erfaring.

2.1.2.6 Rammebetingelser

Tiltak 42: Gjennomføre vurdering av bemanningskriterier for sikkerhet i operasjon og beredskap.

Respondentene ble spurt i et fritekstspørsmål om hva slags krav og føringer fra myndighetene som gjør det vanskelig å ivareta sikkerheten. Totalt valgte 164 respondenter å svare på fritekstspørsmålet. De hyppigste temaene som nevnes er for lav sikkerhetsbemanning samt for mye krav og rapportering som går på bekostning av andre arbeidsoppgaver, se eksempler i Tabell 2-9.

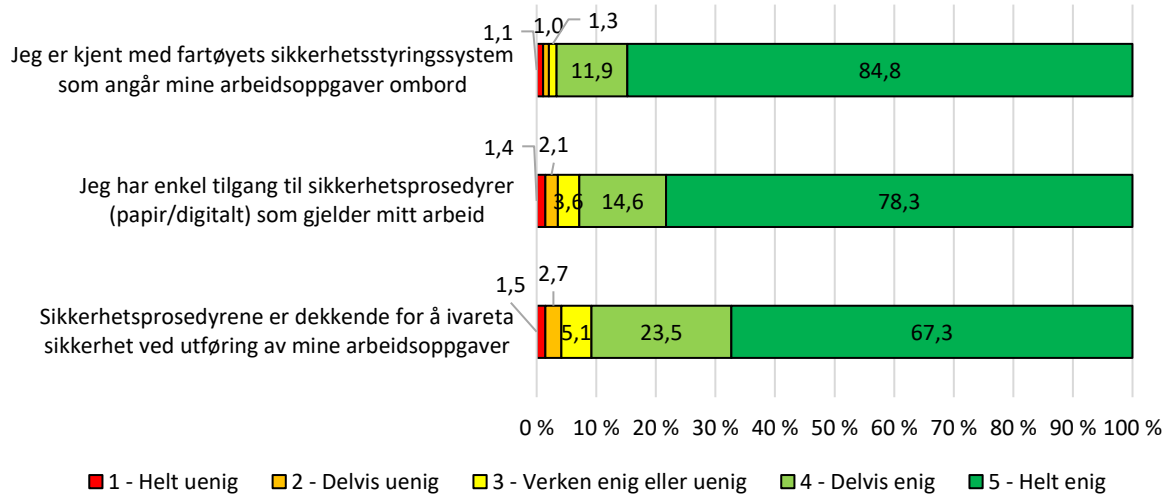
Tabell 2-9 Fritekstbesvarelser for hvilke krav og føringer fra myndigheter som gjør det vanskelig å ivareta sikkerhet

Kategorisering	Utdrag av fritekstbesvarelser
Lav sikkerhetsbemanning	• «Øke sikkerhetsbemanningen. Alle båter jeg har jobbet blir de for liten bemanning når det er noe ekstra» • «Ofte er anbefalinger og forskrifter ikke i samsvar med bemanning. Stort sett er det ikke tid eller mannskap tilgjengelig til å utføre slike ting. Rederiledelse har ofte lite eller ingen erfaring fra arbeid om bord» • «Bemanningskrav og sikkerhetsbemanning fra Sjøfartsdirektoratet satt for lavt. For Lite Bemanning i forhold til antall personer og kjøretøy fartøyet frakter hvis en Nødsituasjon skulle oppstå»
Krav og rapportering på bekostning av arbeidsoppgaver	• «Øvelser og pålagte regelkrav utføres alt for ofte og blir et irritasjonsmoment da det ikke blir tid til andre viktige oppgaver/vedlikehold!» • «For mye papirarbeid» • «Totalmengden med dokumentering tar oppmerksomheten vekk fra den aktive navigeringen og utkikk og er ødeleggende for nattsyn»

2.1.3 Krav til effektivitet

Resultatene fra årets undersøkelse indikerer at sjøfolk opplever press til å bryte sikkerhetsrutiner, og dette har vært tilfelle også i tidligere undersøkelser. Dette kapittelet viser resultater knyttet til sammenhengen mellom effektivitet og sikkerhet.

Svarfordelingen for spørsmålene knyttet til temaet Sikkerhetsprosedyrer viser at det ikke nødvendigvis er problemer med tilgang eller kjennskap til prosedyrene, eller innholdet i disse. Figur 2-10 viser at kun 2,1% svarer at de ikke er kjente med fartøyets sikkerhetsstyringssystem, 3,5% svarer at de ikke har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrene, og 4,2% svarer at sikkerhetsprosedyrene ikke er dekkende for å ivareta sikkerhet ved arbeid.



Figur 2-10 Svarfordeling på påstander relatert til sikkerhetsprosedyrer

Undersøkelsen inneholdt spørsmål om hvorvidt det utføres risikovurderinger i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner. 7,2% (132 stykker) svarte at de var helt eller delvis uenige, mens 7,9% svarte at de verken var enige eller uenige. Til sammen vil det si 15,1% som ikke var enige. De 132 som svarte at de var uenige, ble stilt et oppfølgingsspørsmål hvor de kunne velge å skrive litt om hvorfor dette ikke gjøres («Du svarte at du var uenig til at det gjennomføres risikovurderinger i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner. Kan du beskrive kort hva som er grunnen til dette?»). Til sammen 83 respondenter svarte på spørsmålet. Figur 2-11 og Tabell 2-10 viser at flere av besvarelsene går på temaer knyttet til tidspress, kultur, og at mange benytter ferdig utfylte risikovurderinger.

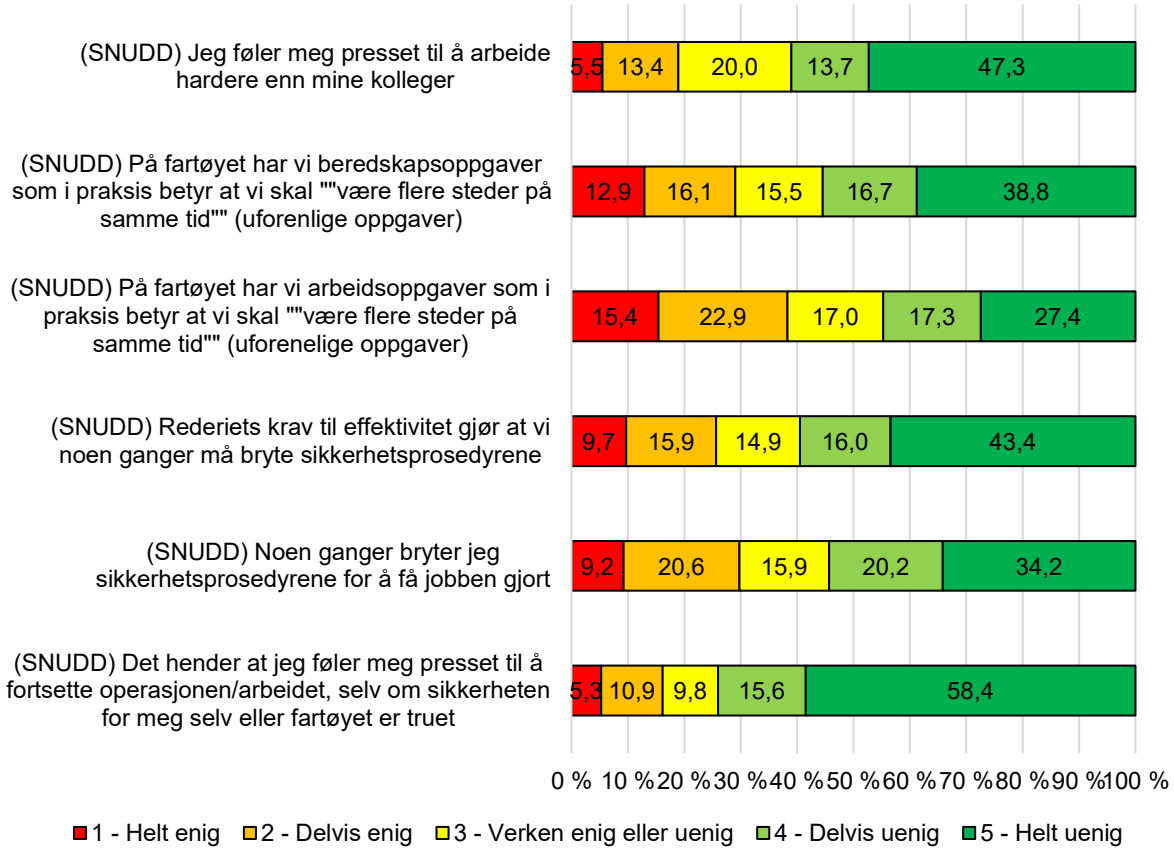
Tabell 2-10 Fritekstbesvarelser som forklarer grunnen til at det ikke gjennomføres risikovurderinger i forkant av risikofylte arbeidsoppgaver.

Kategorisering av fritekst	Utdrag av fritekstbesvarelser
Tidspress	• «Vi har ikke tid til å sette oss ned å gå igjennom jobben på forhånd. Rederiet har skrevet generiske risikovurdering slik at det på papiret er trygt. Men vi bruker/leser dem ikke. Vi gjør nesten bare det samme som i går» • «Tidspress. Har ikke tid til vurdering før arbeidet starter» • «For lite tid. Rederiet presser oss til å få fortgang i prosessen. Logger seg på remote på pc om bord for å sjekke hvis dette tar for lang tid. Har fått beskjed om at det ikke spiller noen rolle hvilken farge risikovurderingen får» • «Stort fokus og press fra kontor og kunde på å få utført jobb gjør at risikovurderinger i forkant ikke blir gjennomført»
Ferdig utfylte risikovurderinger	• «Det blir lagt inn en ferdig utarbeidet RA som rederi har utarbeidet» • «Det er mye pga. at det ikke er laget spesifikke prosedyrer for mange jobber og da blir det mye generelt» • «Det blir ofte brukt standard risikovurderinger - f.eks. samme som forrige gang den ble brukt - der det kanskje har blitt glemt og tatt med siste nye oppdatering - erfaring» • «Kjenner ikke til det, vi har ferdige risikovurderinger liggende [...].»
Kultur	• «Det blir tatt lett på slikt fra skipper.» • «[…] Blir sett på som vanskelig hvis en spør for mye. Frykt kultur gjør en redd for konsekvenser hvis en sier ifra» • «Vi får berre beskjed om å signere» • «Manglende opplæring og ledelse som ikkje bryr seg» • «Ingen bry seg» • «Folk gidder ikke og har dårlige holdninger»

Figur 2-11 Fritekstkategorisering for sjøansatte som opplever at det ikke utføres risikovurderinger

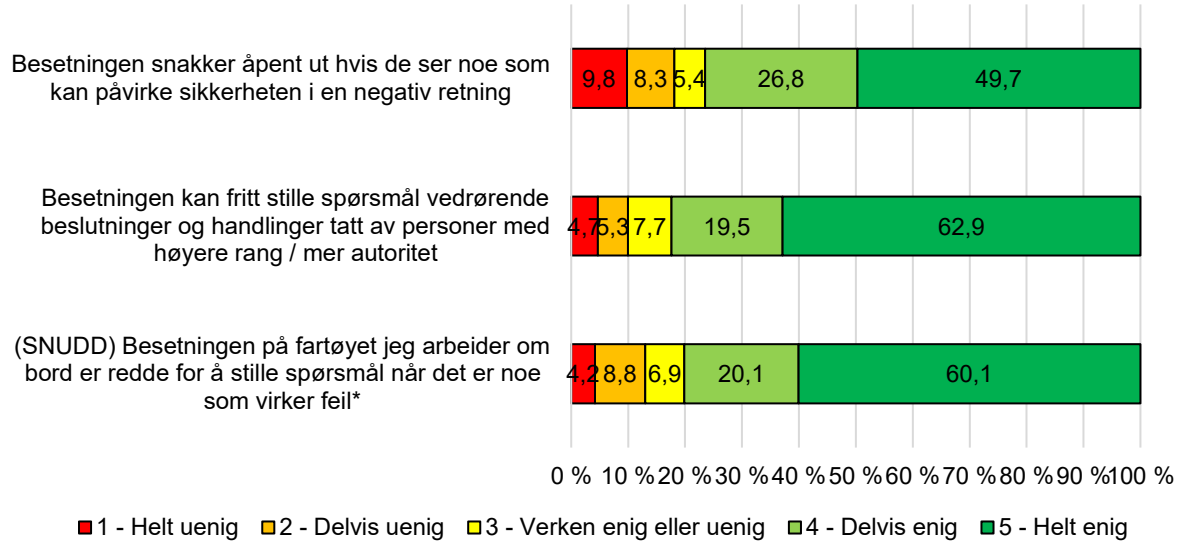
Figur 2-12 viser svar på spørsmål knyttet til tidspress, effektivitet og samtidige oppgaver. Alle spørsmålene har over 16,2% svar i negativ ende av skalaen. Spørsmålet med høyest andel negative svar er relatert til uforenlige oppgaver på fartøyet, hvor og over en tredjedel (38,3%) svarer at de har arbeidsoppgaver som i praksis betyr at de skal «være flere steder på samme tid». Videre har 29,8% svart at de noen ganger bryter sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort.

På spørsmålet om rederiets krav til effektivitet gjør at man noen ganger bryter sikkerhetsprosedyrer svarer også 25,6% seg helt eller delvis enige i. Fordelt på ulike fartøy er det 14,8% som svarer negativt blant ansatte på fiskefartøy, 26,0% som svarer negativt blant ansatte på lasteskip og 32,9% som svarer negativt blant ansatte på passasjerskip. Blant ansatte på innenriks hurtigbåter er det hele 40,4% som svarer at de er helt eller delvis enige i at de noen ganger bryter sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort.



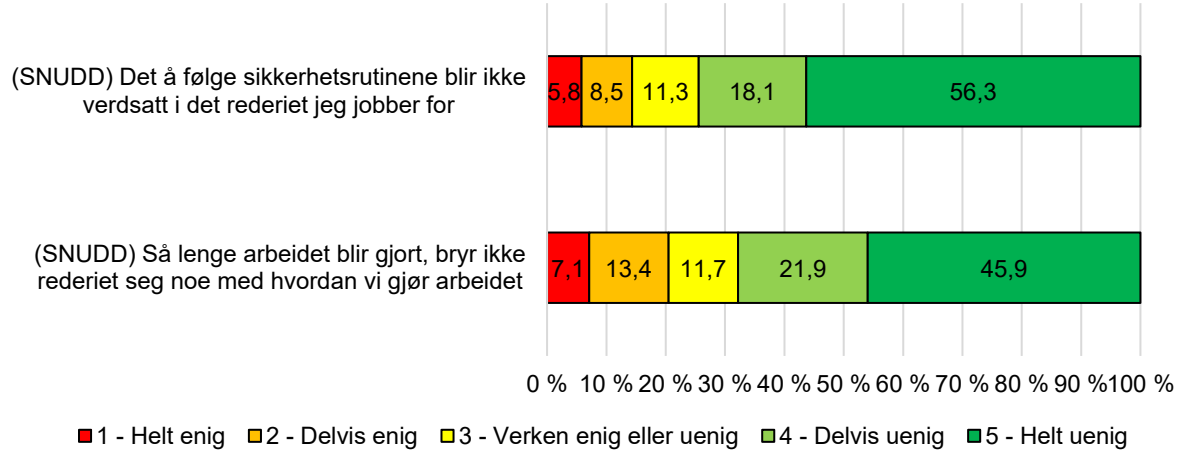
Figur 2-12 Svarfordeling på påstander relatert til arbeidspress

Opplevd arbeidspress som kan gå ut over sikkerheten, kan sees opp mot spørsmål som omhandler nettopp det å si ifra eller stille spørsmål hvis de ser farlige situasjoner. Figur 2-13 viser ulike spørsmål knyttet til åpen kommunikasjon om bord. Til sammen er det 18,6% svarer at de ikke snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning. 13% svarer at besetningen er redde for å stille spørsmål, og 10% svarer at besetningen ikke fritt kan stille spørsmål til personer av høyere rang/autoritet.



Figur 2-13 Svarfordeling på påstander relatert til åpen kommunikasjon

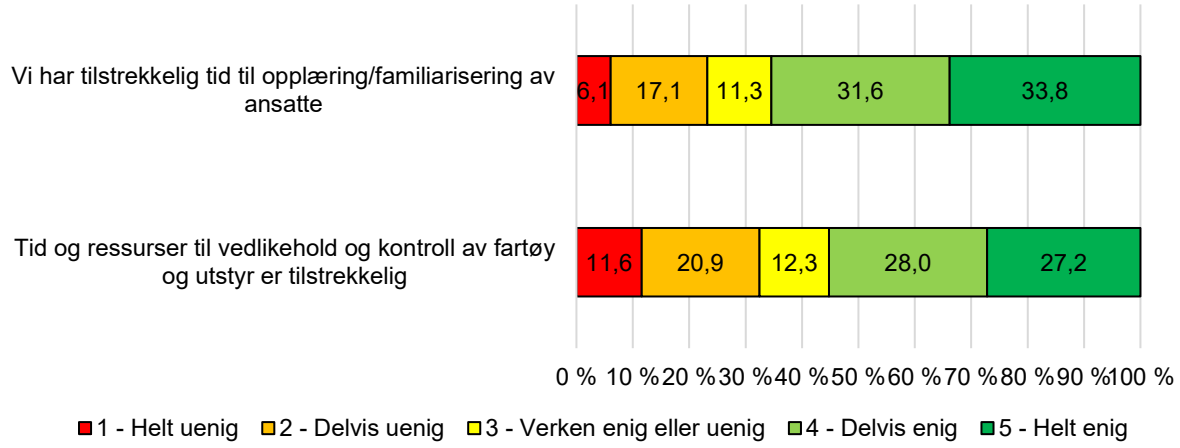
Figur 2-14 viser et utdrag av to spørsmål knyttet til temaet Rederiledelse, som også er relatert til selve utførelsen av arbeidet. 20,5% svarer at rederiet er likegyldige til hvordan arbeidet blir utført så lenge det blir gjort, og at 14,3% svarer at sikkerhetsrutiner ikke blir verdsatt i rederiet de jobber for.



Figur 2-14 Svarfordeling på påstander relatert til rederiledelse

Ansatte på passasjerskip er respondentene som i størst grad oppgir at rederiet ikke verdsetter det å følge sikkerhetsrutinene (19,2%) sammenlignet med lasteskip (12,4%) og fiskefartøy (11,5%). Ansatte på passasjerskip er også respondentene som i størst grad sier at de er enige i at så lenge arbeidet blir gjort, bryr ikke rederiet seg om hvordan de gjør arbeidet. En fjerdedel (25,1%) av ansatte på passasjerskip sa seg enige i dette, i tillegg til 19,4% av ansatte på lasteskip og 19,5% på fiskefartøy.

Figur 2-15 viser to spørsmål om tid i forhold til opplæring og vedlikehold, og er med på å tydeliggjøre hvordan utfordringer rundt tid kan påvirke sikkerheten til ansatte. 32,5% svarer at tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr ikke er tilstrekkelig, og 23,2% svarer at det ikke er tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte.



Figur 2-15 Svarfordeling på påstander relatert til tilstrekkelig tid og ressurser

2.1.3.1 Logistisk regresjon

Basert på situasjonsbildet vist gjennom frekvenser av svarene fra spørreundersøkelsen på Sikkerhetsprosedyrer, Arbeidspress, Åpen kommunikasjon og Rederiledelse så ble det kjørt regresjonsanalyser for å forsøke å se hvilken påvirkning disse faktorene har på sikkerhet i maritim sektor. De førstnevnte faktorene ble kjørt som prediktor variabler og hvorvidt sjøansatte hadde svart om de var utsatt for nestenulykker (ja/nei) ble brukt som utfallsvariabel («Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i én eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det?»). Det er valgt å ikke gjøre samme analyse relatert til faktiske alvorlige ulykker, grunnet lite data.

Tabell 2-11 Resultat av logistisk regresjon for nestenulykker (Ja = 0 nei = 1)

Faktor	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Arbeidspress (snudd)	.425	.095	20.133	1	<.001**	1.529
Rederiledelse	.409	.106	15.034	1	<.001**	1.506
Bemanning	.093	.076	1.507	1	.220	1.098
Åpen kommunikasjon	.258	.104	6.154	1	.013*	1.294
Sikkerhetsprosedyrer	-.088	.122	.528	1	.467	.915
Constant	-3.287	.565	33.816	1	<.001**	.037

**p <.05 **p<.001. Arbeidspress er snudd slik at høy skåre er positivt. Det vil si at resultatene viser at økt arbeidspress samvarierer med økt sannsynlighet for nestenulykker.*

I analysen av nestenulykker ble det inkludert svar fra 1232 deltakere. Av disse oppga 393 personer at de hadde vært involvert i en hendelse som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, mens 839 svarte at de ikke hadde opplevd dette. Som kan sees i Tabell 2-11 viser den statistiske modellen som ble brukt for å undersøke sammenhengen mellom ulike arbeidsforhold og rapporterte nestenulykker en signifikant sammenheng. Modellen forklarer mellom 13,9 (Cox & Snell R^2) og 19,4 (Nagelkerke R^2) prosent av variasjonen i svarene, noe som gir en indikasjon på at enkelte arbeidsfaktorer har betydning for sikkerhetsbildet.

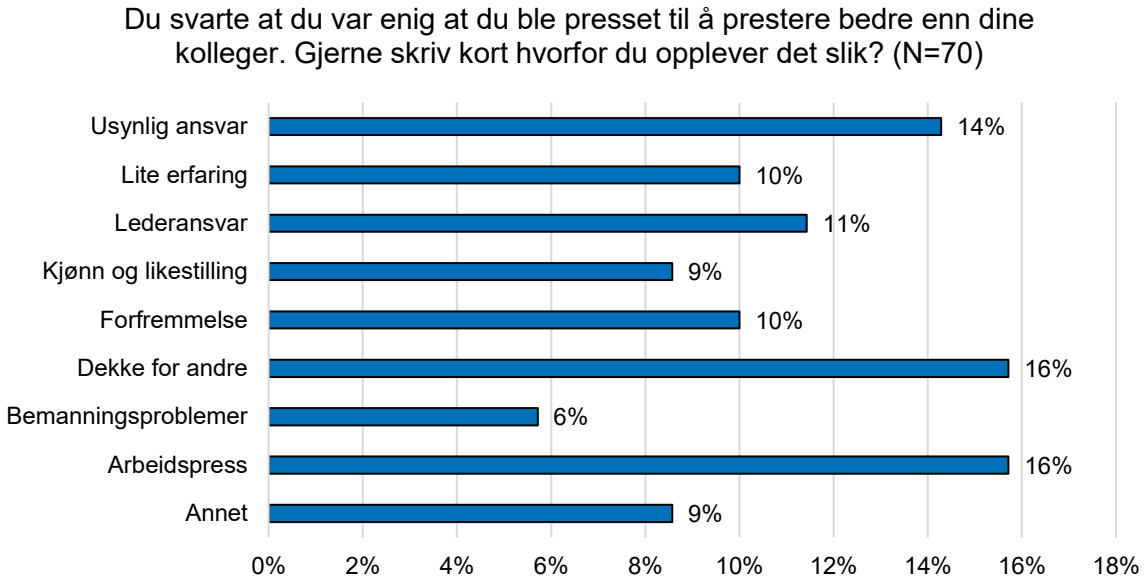
Tre forhold peker seg ut som særlig relevante: Arbeidspress, Rederiledelse og Åpen kommunikasjon. Resultatene viser at personer som opplever høyt arbeidspress har større sannsynlighet for å rapportere nestenulykker. Samtidig ser vi at de som opplever en rederiledelse som følger opp sikkerhet og åpen kommunikasjon ombord har lavere sannsynlighet for å ha vært involvert i slike hendelser.

For å illustrere dette: når arbeidspresset øker med én enhet på skalaen som er brukt i undersøkelsen, øker sannsynligheten for å ha opplevd en nestenulykke med omtrent 53 % (Exp(*B*) = 1.529, *p* <.001). På den andre siden, en tilsvarende økning i opplevd kvalitet på rederiledelse gir omtrent 51 % lavere sannsynlighet for å ha opplevd en nestenulykke (Exp(*B*) = 1.506, *p* <.001). Økt åpenhet i kommunikasjonen gir også en beskyttende effekt, med nær 30 % lavere sannsynlighet for nestenulykker (Exp(*B*) = 1.294, *p* <.05).

Disse funnene har praktisk betydning for sikkerhetsarbeidet i næringen. De viser at det ikke bare er tekniske forhold som påvirker sikkerheten, men også hvordan arbeidshverdagen oppleves av de ansatte. Kvalitet og tilgjengelighet på sikkerhetsprosedyrene ble ikke funnet å ha en signifikant sammenheng med nestenulykker, noe som videre kan peke på at det ikke er her problemet ligger. Dette indikerer at det bør fokuseres på tiltak som reduserer arbeidspress, styrker rederiledelsens sikkerhetsstyring og fremmer åpen og trygg kommunikasjon, da disse faktorene viser seg å være viktige bidrag til å redusere risikoen for alvorlige hendelser til sjøs.

2.1.3.2 Individuelt arbeidspress

Totalt var det 354 (19%) respondenter som svarte at de helt eller delvis føler seg presset til å arbeidere hardere enn kollegaene sine. Disse respondentene ble gitt muligheten til å skrive noe om hvorfor de opplever det slik i en fritekstbesvarelse, hvor 70 av disse valgte å svare. Fritekstbesvarelsene er gruppert inn i tema, og andelen som har nevnt disse temaene er vist i Figur 2-16.



Figur 2-16 Fritekstbesvarelser for sjøansatte som opplever at de må jobbe hardere enn andre kolleger

Tabell 2-12 gir noen utdrag fra fritekstbesvarelsene, og viser hvordan sjøansatte selv beskriver årsakene til at de jobber hardere enn kollegaene sine. Svarene peker på mange ulike aspekter, blant annet arbeidspress, det å dekke for andre kollegaer, og et slags usynlig ansvar gjennom arbeidsoppgaver som forventes av dem uten at de egentlig tilhører stillingen. Andre opplever utfordringer knyttet til ledelse, erfaring og bemanning, eller ekstra prestasjonspress på bakgrunn av kjønn eller etnisitet. Det er også noen som oppgir at de velger å jobbe hardere for å forsøke å få forfremmelse.

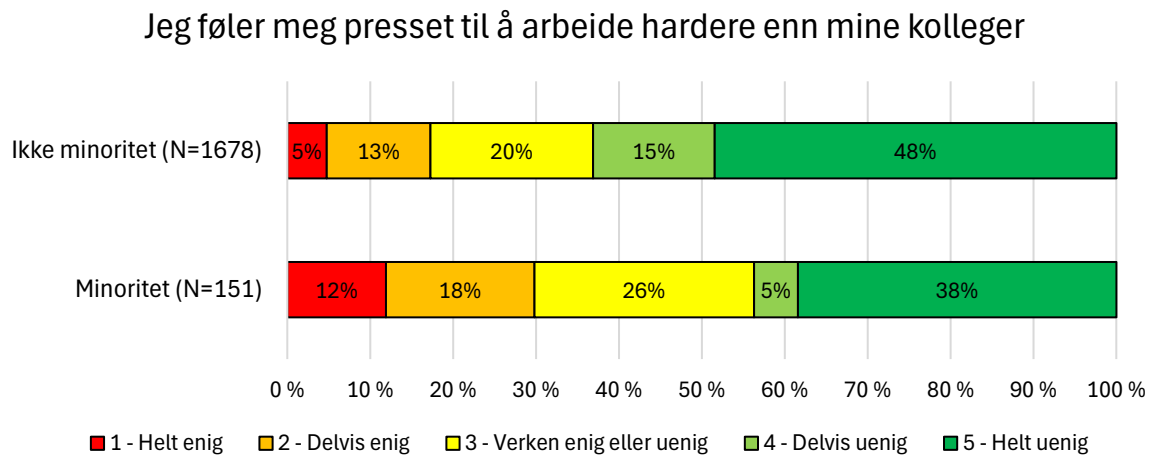
Tabell 2-12 Utdrag av fritekstbesvarelser for sjøanasatte som opplever at de må jobbe hardere enn andre kolleger

Kategorisering av årsak	**Utdrag av fritekstbesvarelser**
Arbeidspress	• «Det er et voldsomt press fra rederiet og alle blir bremset helt til det ytterste av hva som egentlig er forsvarlig. Sier vi noe imot er det oppsigelse» • «Mye press på maskin departementet under dokking» • «Som enemaskinist er jeg mye alene ombord og arbeider for å holde fartøyet operativt»
Dekke for andre	• «Noen av kollegene mine mangler desperat kompetanse og/eller er ikke villige til å utføre arbeidsoppgaver oppgaver. Denne mangelen må dekkes av andre» • «Det forventes at man skal rydde opp etter tidligere i egen stilling som ikke har klart å oppfylle kravene til stillingen godt nok. Det er flere eldre junior offiserer i rederiet som presterer på svært lavt nivå. Rederiet og skipsledelsen forventer at resterende offiserer skal kompensere for dette»

Kategorisering av årsak	Utdrag av fritekstbesvarelser
	• «En går foran med ett godt eksempel for andre å etterfølge. Handler om å tilrettelegge for andre ombord slik at jobben deres blir enklere å utføre»
Usynlig ansvar	• «For mange oppgaver som ikke står i stillingsinstruksen» • «Arbeidsoppgaver som ikke er mitt ansvar blir lagt på meg. Om det ikke blir gjort blir det likevel min skyld» • «Må hele veien lære opp nytt personell i tillegg til å gjøre min egen jobb»

Figur 2-17 viser forskjellen i arbeidspress mellom respondenter som har oppgitt at de er en minoritet om bord, sammenlignet med de som ikke har oppgitt å være en del av en slik minoritet. Undersøkelsen definerte ikke hva det vil si å være en minoritet, så dette er basert på respondentenes egne oppfatninger. De kunne deretter skrive inn hva slags type minoritet de er om bord, hvor de fleste oppga språk/nasjonalitet, etnisitet, kjønn, seksuell legning eller religion.

Resultatene viser at 30% av minoriteter om bord føler seg presset til å arbeidere hardere enn kollegaene sine, sammenlignet med øvrige ansatte, hvor 18% rapporterer et slikt press.



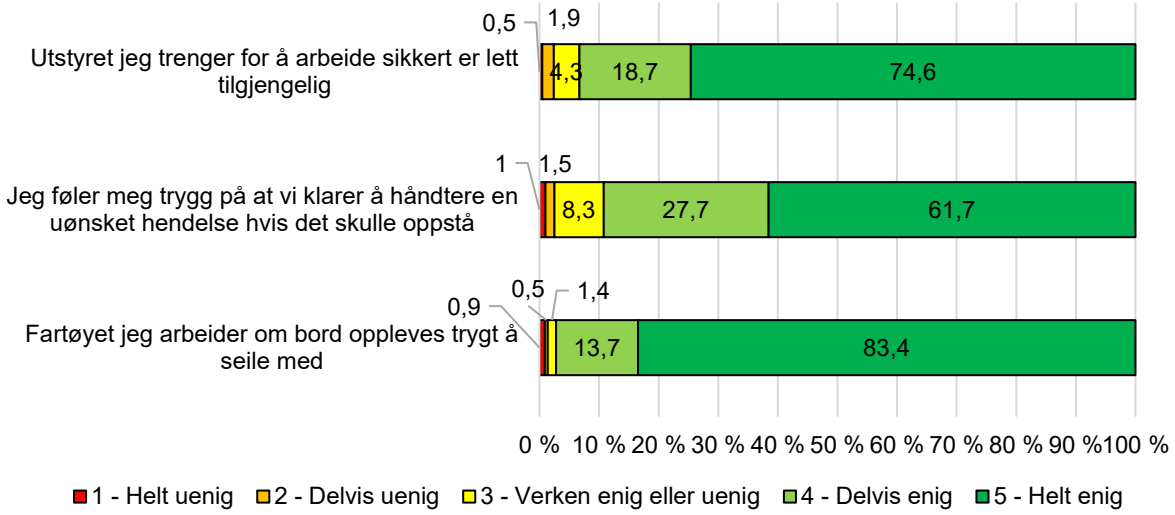
Figur 2-17 Frekvens av spørsmål om arbeidspress for ikke minoritet sammenlignet med minoritet

2.1.4 Alenefiskere

Alenefiskere er en gruppe som historisk sett har høyere frekvens av dødsulykker. Som følge av Sjøfartsdirektoratets arbeid med nullvisjonen, er alenefiskere tydeligere identifisert i resultatene fra spørreundersøkelsen i 2025. Totalt har 211 alenefiskere svart på spørreundersøkelsen, og i det følgende er et utvalg av svarresultatene for denne gruppen gjengitt.

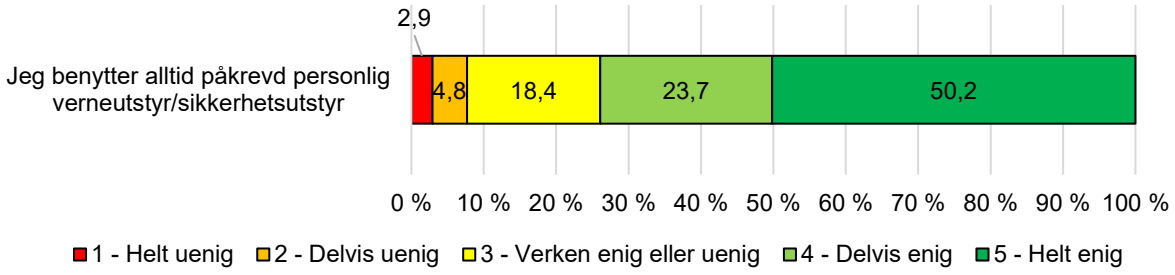
En majoritet av alenefiskere opplever fartøyet som trygt å seile med, og at utstyret de trenger for å arbeide sikkert er lett tilgjengelig. En majoritet føler seg også trygge på å klare å

håndtere en uønsket hendelse hvis den skulle oppstå, men en liten andel på 2,5% (fem av besvarelsene) er helt eller delvis uenig i dette.



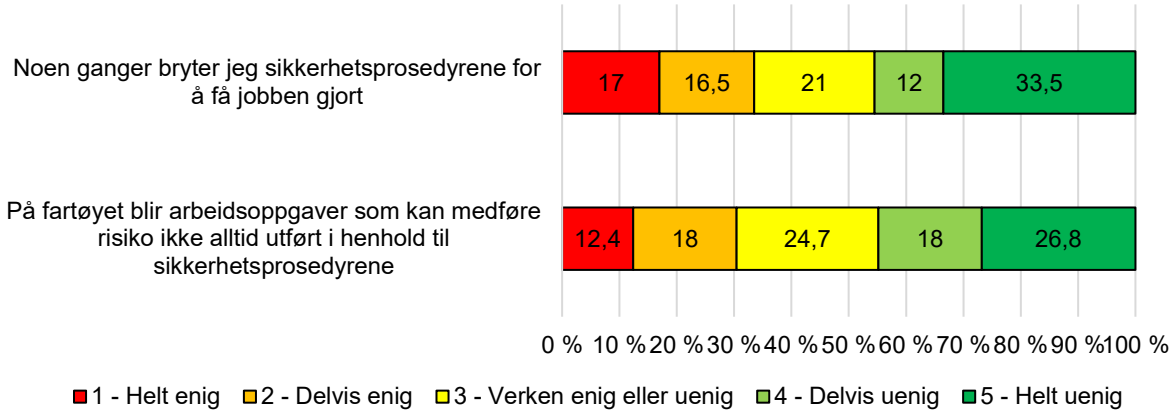
Figur 2-18 Svarfordeling for alenefiskere på påstander relatert til utstyrstilgjengelighet, trygghet på å håndtere uønskede hendelser og trygghet til farøtyet.

Selv om de oppgir at utstyr for å arbeide sikkert er lett tilgjengelig oppgir kun halvparten av alenefiskerne at de alltid benytter påkrevd personlig verneutstyr/sikkerhetsutstyr. 7,7% (16 av besvarelsene) oppgir at de er helt eller delvis uenig at de alltid benytter påkrevd personlig verneutstyr.



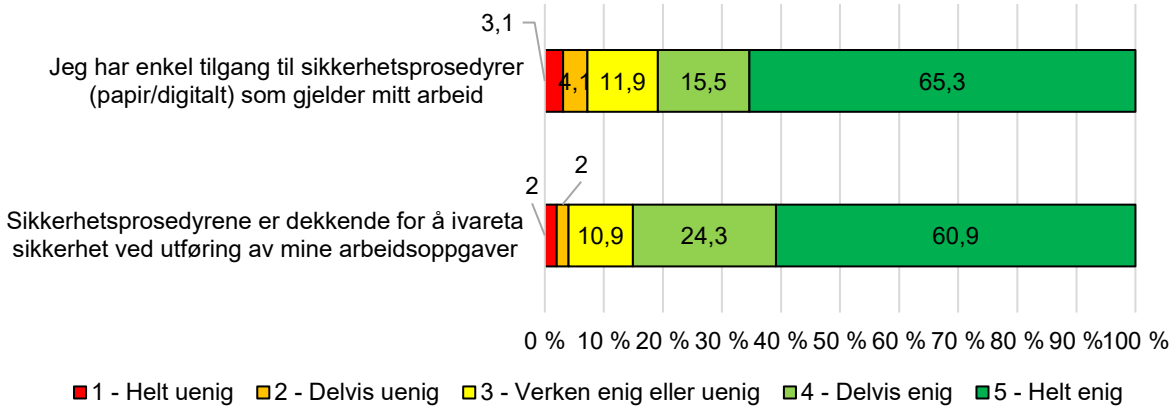
Figur 2-19 Svarfordeling for alenefiskere på påstand om bruk av verneutstyr/sikkerhetstutstyr.

På spørsmål om etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer er alenefiskerne mer delt. Rundt en tredjedel av de svarer at de noen ganger bryter sikkerhetsprosedyrer for å få jobben gjort eller ikke utfører arbeid i henhold til sikkerhetsprosedyrer.



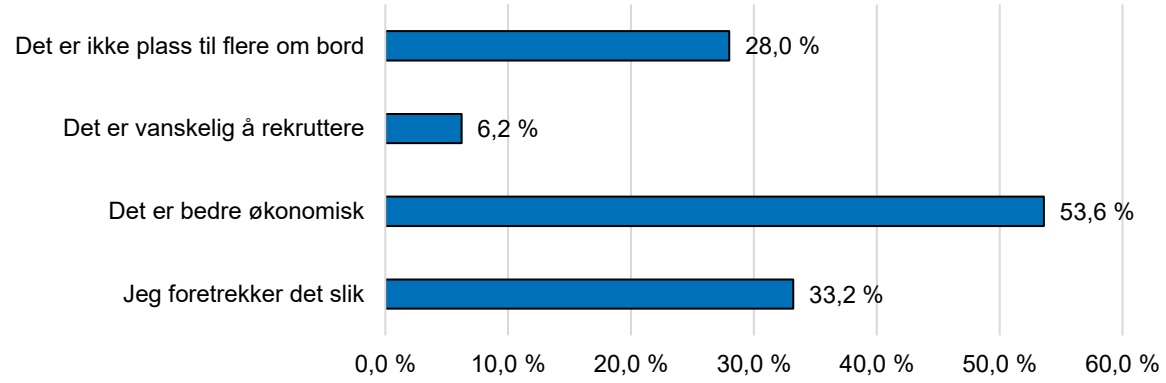
Figur 2-20 Svarfordeling for alenefiskere på påstander relatert til etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer.

En majoritet av alenefiskere oppgir at sikkerhetsprosedyrer er enkelt tilgjengelig og dekkende for å ivareta sikkerheten ved utføring av arbeidsoppgaver. Responsen tyder på at det ikke er tilgang og kvalitet som er utfordringen for hvorvidt prosedyrer etterleves.



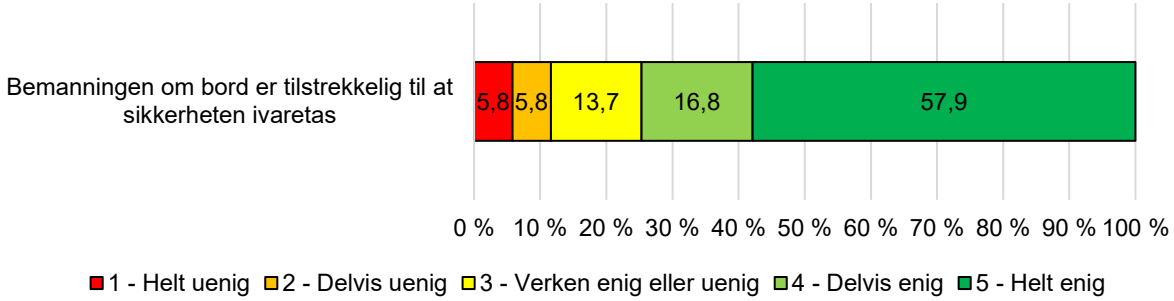
Figur 2-21 Svarfordeling for alenefiskere på påstander relatert til tilgjengelighet og kvalitet på sikkerhetsprosedyrer.

Alenefiskerne ble spurt hvorfor de fisker alene, og over halvparten av dem oppgir at det er bedre for dem økonomisk. Rundt en fjerdedel oppgir at det ikke er plass til flere om bord, og rundt en tredjedel oppgir at de foretrekker det slik. En liten andel (6,2%) sier det er fordi det er vanskelig å rekruttere.



Figur 2-22 Svarfordeling for alenefiskere på spørsmål om hvorfor de er alenefiskere.

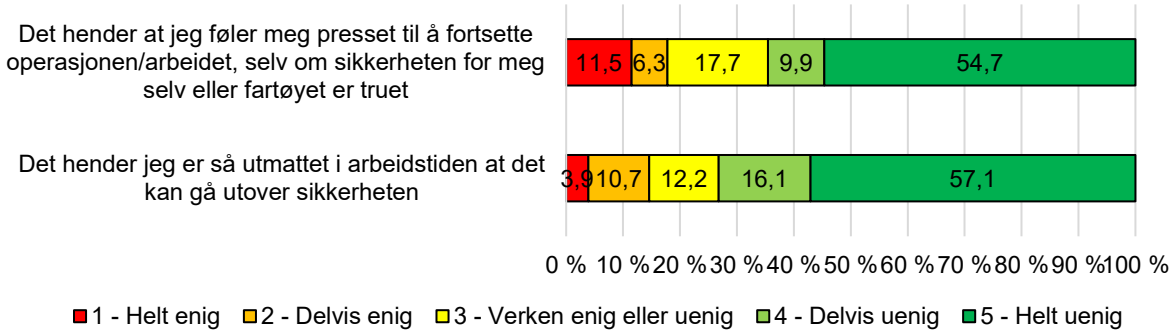
11,6% (25 av besvarelsene) oppgir at de er helt eller delvis uenig i at det å være alene om bord er tilstrekkelig for å ivareta sikkerheten.



Figur 2-23 Svarfordeling for alenefiskere på påstand om tilstrekkelig bemanning.

Blant disse 11,6% som mener at det er negativt for sikkerheten å være alene om bord er det 63,8% som har oppgitt at det er bedre økonomisk, sammenlignet med 53% blant de øvrige alenefiskerne. Samtidig er det en lavere andel som har oppgitt at de foretrekker det slik (13,6 mot 33,3%), at det ikke er plass til flere (22,7 mot 30,4%) eller at det er vanskelig å rekruttere (4,5 mot 6%). Det kan antyde at blant disse er det i større grad økonomi som kommer i konflikt med sikkerhet, og i mindre grad praktikaliteter som plass om bord og rekruttering.

En betydelig andel alenefiskere strekker seg langt for å fortsette arbeidet selv om det påvirker sikkerheten. 17,8% (38 av besvarelsene) svarer at de er helt eller delvis enig i at de føler seg presset til å fortsette selv om sikkerheten for de selv eller fartøyet er truet, og 14,6% (31 av besvarelsene) svarer at de er helt eller delvis enig i at de er så utmattet i arbeidstiden at det kan gå utover sikkerheten.



Figur 2-24 Svarfordeling for alenefiskere på påstander relatert til press og utmattelse.

Det er lite data i spørreundersøkelsen som angir hvorfor de føler seg presset på en slik måte at det går utover sikkerheten. Et par av alenefiskerne har skrevet i fritekstbesvarelser at det er rammebetingelser som gjør det vanskelig å ivareta sikkerhet; (1) rapportering av fangstestimat og (2) gjennomføring av røkting på faststående fiskeredskap, som begge må gjennomføres uansett værforhold.

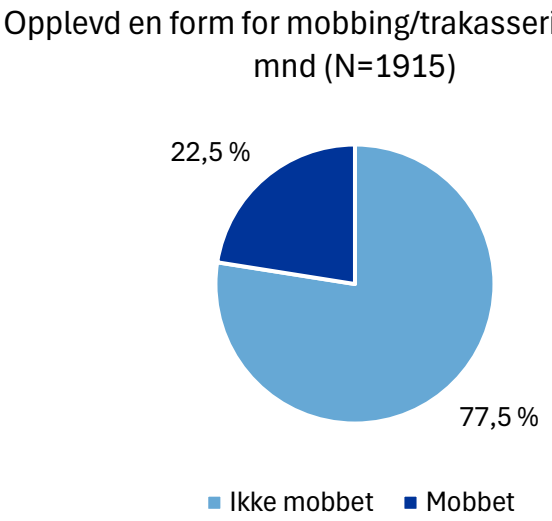
Oppsummert ser vi at alenefiskere i stor grad opplever trygghet om bord og har god tilgang til nødvendig sikkerhetsutstyr og prosedyrer, men det er betydelige utfordringer knyttet til etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer. Økonomiske hensyn er den viktigste årsaken til at mange velger å fiske alene, og dette kan i enkelte tilfeller gå på bekostning av sikkerheten. En ikke ubetydelig andel alenefiskere opplever press til å fortsette arbeidet selv når sikkerheten er truet, og flere rapporterer om utmattelse som kan påvirke sikkerheten negativt. Samlet sett peker resultatene på at det er behov for økt oppmerksomhet rundt arbeidspress, økonomiske rammebetingelser og praktisk etterlevelse av sikkerhetsrutiner for å styrke sikkerheten for alenefiskere.

2.1.5 Mobbing og trakassering

I 2023 inneholdt spørreundersøkelsen for første gang spørsmål om de sjøansatte har opplevd ulike former for vedvarende mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste tolv månedene. Spørsmålene besto av seks former for mobbing/plaging, i tillegg til uønsket seksuell oppmerksomhet. Andelen sjøansatte som har opplevd mobbing eller trakassering ble regnet ut fra hvorvidt de har svart ja på én eller flere av typene:

- Uønsket seksuell oppmerksomhet
- Utestengelse
- Personrettet kritikk
- Gjentatte påminnelser om tidligere feil
- Vedvarende kritikk av arbeidsinnsats
- Upassende morsomheter på din bekostning
- Bakstakking og/eller ryktespredning

Resultatet viser at 22,5 % av sjøansatte svarte ja på én eller flere former for vedvarende mobbing eller trakassering siste tolv måneder (se Figur 2-25). Dette er en statistisk signifikant nedgang fra 26,7 % i 2023.



Figur 2-25 Andel som har opplevd én eller flere former for mobbing/plaging eller trakassering de siste 12 mnd

Andelen som oppga hver av de ulike formene for mobbing/plaging er oppgitt i Figur 2-26. Seksuell trakassering er omtalt i kapittel 2.1.5.2. Merk at respondentene kunne oppgi mer enn én type, og at total prosent derfor vil bli mer enn 100 % til sammen. Figuren viser at baksnakking og/eller ryktespredning, samt personrettet kritikk er formene som en høyest andel av respondentene har oppgitt å ha opplevd, mens utestengelse og vedvarende kritikk av arbeidsinnsats har lavest andel.

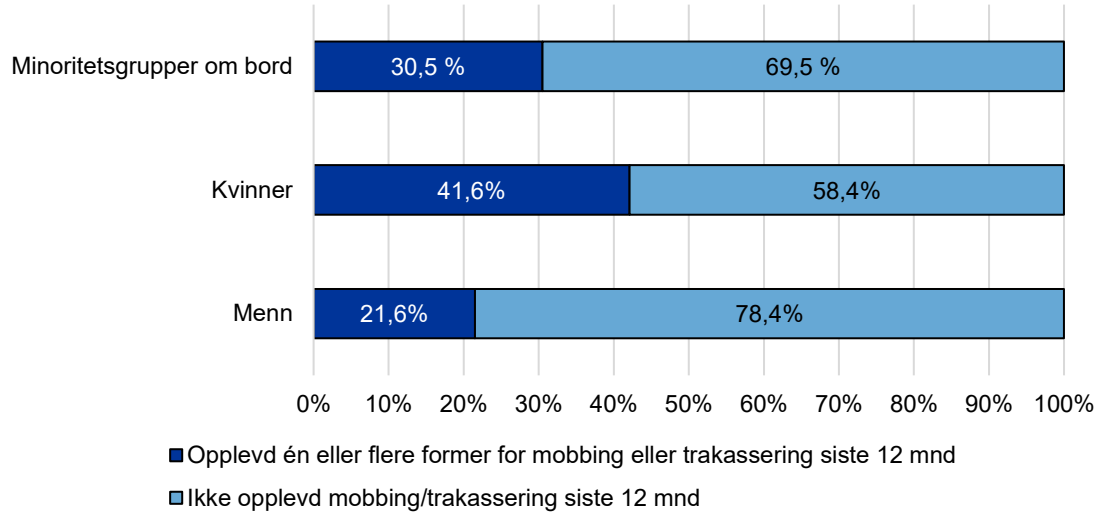


Figur 2-26 Andel som har opplevd ulike former for mobbing/trakassering (respondentene kunne huke av på flere enn én type og total prosent blir derfor mer enn 100%) N=2126

Fordelt på respondentgrupper, svarte 30,5 % av minoriteter (*n*=151) at de har opplevd én eller flere former for mobbing/trakassering, 41,6 % av kvinner (*n*=142), og 21,6 % av menn (*n*=2965). Andelen av kvinner som har opplevd mobbing har ikke gått ned sammenlignet med 2023, slik som de overordnede resultatene har. I 2023 var det 39% blant kvinner som hadde opplevd en form for mobbing/trakassering. 8,1% av respondentene hadde oppgitt at

de tilhører en minoritet om bord på sitt fartøy, eksempelvis en etnisk, religiøs, seksuell eller språklig minoritet. De fleste av disse var språklige minoriteter.

Figur 2-26 viser andelen blant menn, kvinner, og minoritetsgrupper som har opplevd én eller flere former for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen de siste tolv månedene. Resultatene viser at det er en større andel blant kvinner og minoritetsgrupper enn blant menn som oppgir å ha opplevd en form for mobbing eller trakassering.



Figur 2-27 Andel som har som har opplevd mobbing eller trakassering siste 12 mnd. for alle fartøytyper, ulike persongrupper.

Nytt i 2025 er at respondentene i tillegg ble spurt eksplisitt om de har blitt utsatt for mobbing/plaging på jobb de siste tolv månedene. Kun 5,5 % av respondentene svarte ja på spørsmålet, noe som kan tyde på at terskelen for at respondentene selv definerer det de har opplevd som mobbing er høyere.

Blant de som svarte at de eksplisitt har opplevd å bli mobbet oppga 52,5 % at det var kolleger som hadde utsatt dem for mobbing/plaging. 43,1 % svarte at det var leder, 4,4 % svarte at det var passasjerer, og 10,6 % svarte «andre». Andelen plaget av passasjerer vil fremstå kunstig lav, da dette er svar fra alle fartøytyper. Blant ansatte på passasjerskip var det 15% som oppga at det var passasjerer som hadde utsatt dem for mobbing, hvorav alle tilfellene var på hurtigbåt og innenriks ferje.

Til sammenligning var det 4,5 % som svarte at de hadde blitt mobbet “av og til” eller oftere i løpet av de siste seks månedene i undersøkelsen for offshoreansatte på norsk sokkel i 2023 (RNNP, Havtil, 2024). Av disse oppga 48,2 % at de var mobbet av kolleger, og 41 % at de hadde blitt mobbet av leder.

Blant de 5,5% som r som oppga «ja» på spørsmål om mobbing fikk også oppfølgingsspørsmål om hendelsen (mobbingen/plagingen) hadde blitt rapportert til ledelsen. 57,5% svarte at hendelsen(e) ikke ble rapportert. Respondentene som oppga at hendelsen ble rapportert, fikk mulighet til å skrive en fritekstbesvarelse om hvordan de opplevde oppfølgingen. Flere av fritekstbesvarelsene oppgir at de opplevde en eskalering eller negativ utvikling etter at hendelsen(e) ble rapportert. I tillegg er det flere fritekstbesvarelser som viser utilstrekkelig, manglende, eller fraværende oppfølging. Et mindretall skriver at de opplevde

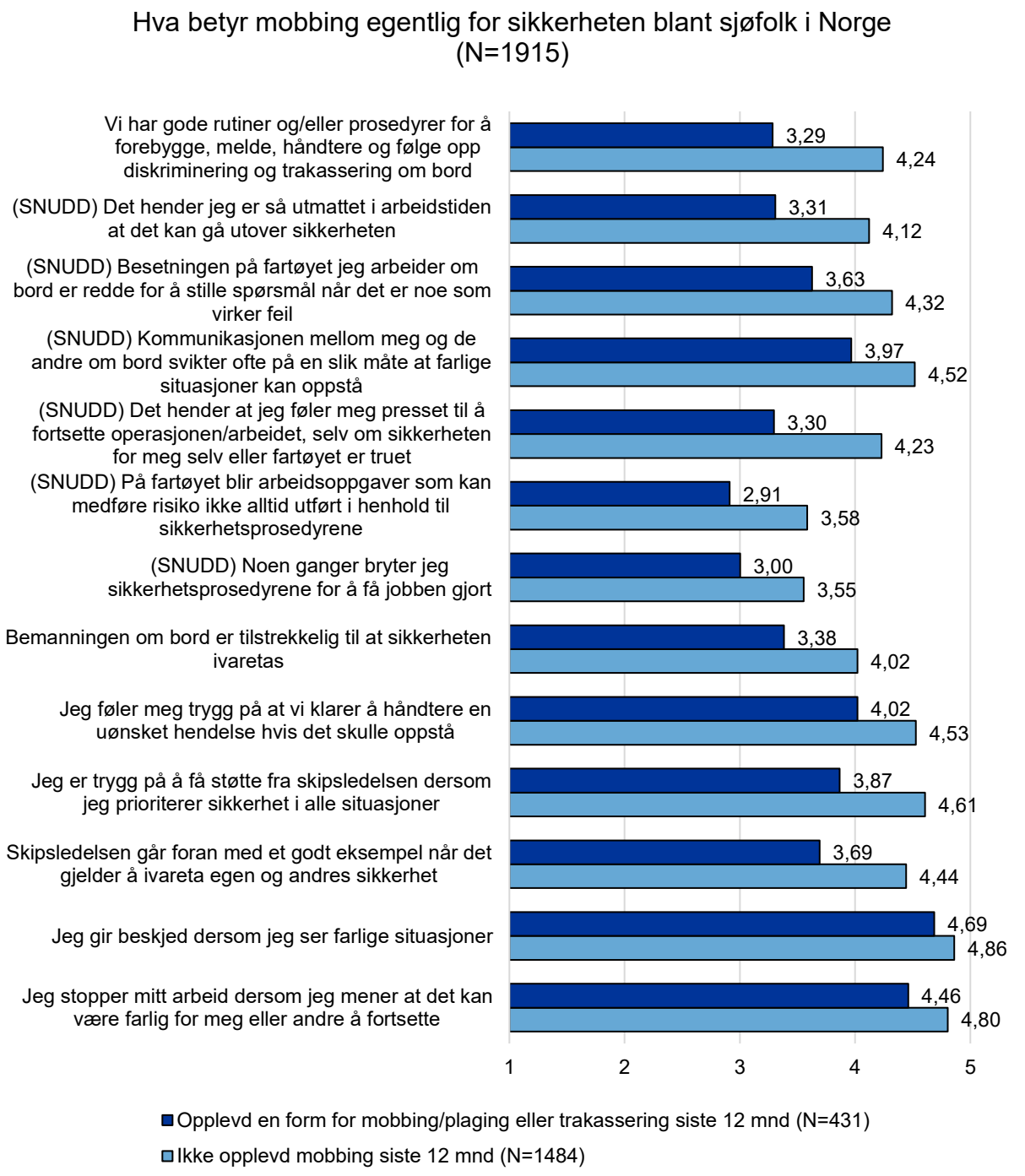
positiv eller tilstrekkelig oppfølging etter rapporteringen (rundt 20% av fritekstbesvarelsene). Se Tabell 2-13 for eksempler på noen utdrag fra fritekstbesvarelsene.

Tabell 2-13 Eksempler på hvordan fritekstbesvarelsene på oppfølging av mobbing ble kategorisert

Kategorisering av oppfølging	Utdrag av fritekstbesvarelser
Eskalering/negativ konsekvens	• «Mobberne ble forfremmet og støttet. […]» • «Blir bagatellisere. Da det er øverste leder. Gjentagende oppførsel som er oppsigelsesgrunn» • «gjort til syndebukk ved innsending av varsel om trusler fra kollega. […]»
Ikke tilstrekkelig oppfølging	• «Kommentar fra reder «prøv å overse de» • «Ledelsen var konfliktsky» • «Ubrukelig» • «Elendig» • «Når det gikk for langt. Måtte jeg selv ta tak»
Manglende oppfølging	• «Ingen oppfølging. Tiden leger alle sår.» • «Ikke forstått. Ikke fulgt opp.» • «Ikke eksisterende.»
Tilstrekkelig oppfølging	• «Rapport til øverste ledelse og behandlet i korttid.» • «Det vart en meget positiv opplevelse for nesten heile mannskapet.» • «Som ønsket.»

2.1.5.1 Mobbing og sikkerhet

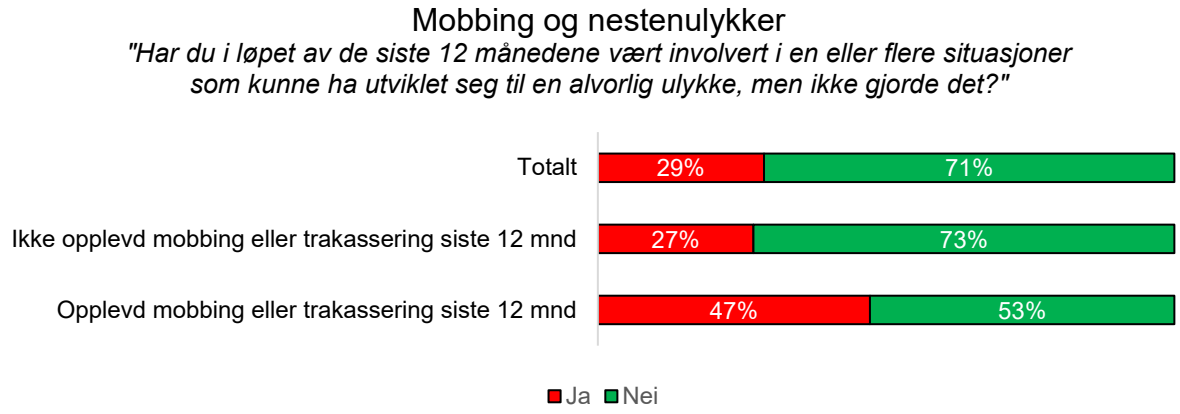
Deler vi besvarelsene mellom de som har opplevd én eller flere former for mobbing siste tolv måneder, og de som ikke har, så er det en betydelig forskjell i resultater mellom disse to gruppene. I gruppen som har opplevd mobbing er det gjennomgående mer negative svar på en majoritet av spørsmål som direkte eller indirekte angår sikkerheten for de ansatte om bord (statistisk signifikant). Figuren under viser et lite utvalg resultater av slike spørsmål. Høyere søyler er mer positivt for sikkerheten ombord.



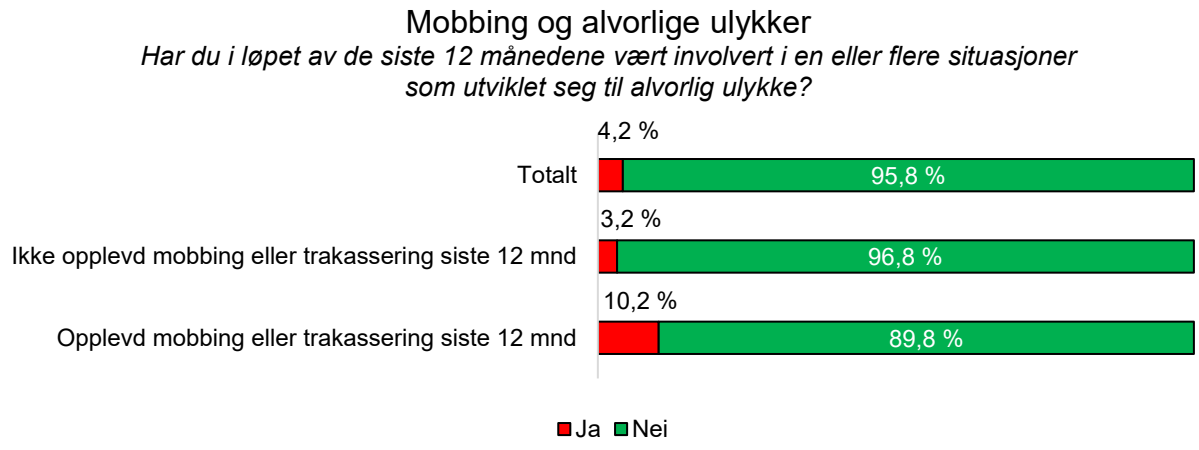
Figur 2-28 Spørsmål relatert til sikkerhet og resultater for sjøansatte som har opplevd mobbing de siste tolv månedene, sammenlignet med de som ikke har opplevd mobbing. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Blant alle de sjøansatte som svarte på undersøkelsen, oppga 28,8 % at de i løpet av de siste 12 månedene har vært involvert i én eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det («nestenulykke»). På spørsmål om de har vært involvert i én eller flere situasjoner som faktisk utviklet seg til en alvorlig ulykke, var det 4,2 % som svarte ja.

Figur 2-29 og Figur 2-30 sammenligner de som har opplevd én eller flere former for mobbing med de som ikke har det, og viser en forskjell i hvorvidt de har opplevd en alvorlig ulykke eller nestenulykke. 27% av de som *ikke* har opplevd mobbing svarte at de har vært involvert i en nestenulykke, og 3,2% at de har vært involvert i en alvorlig ulykke. Av de som *har* opplevd én eller flere former for mobbing, har nesten halvparten (47%) svart at de har vært involvert i en nestenulykke, og 10,2 % oppgir å ha vært involvert i en alvorlig ulykke.



Figur 2-29 Respondenter som oppgir å ha vært involvert i en nestenulykke. Alle respondenter, de som har opplevd mobbing, og de som ikke har det.

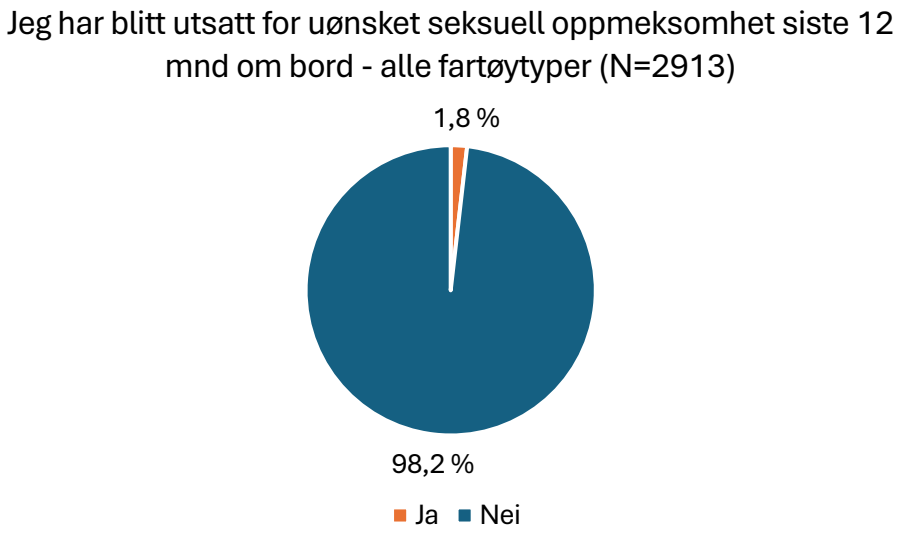


Figur 2-30 Respondenter som oppgir å ha vært involvert i en alvorlig ulykke. Alle respondenter, de som har opplevd mobbing, og de som ikke har det.

Resultater blant respondentene som eksplisitt har oppgitt at de har opplevd mobbing (uten aggregering), viser liknende resultater. Nesten halvparten (48%) av de som har opplevd mobbing svarte at de har vært involvert i en nestenulykke, og 12,6% oppga at det har vært involvert i en alvorlig ulykke. 27,7 % av de som *ikke* har opplevd eksplisitt mobbing svarte at de har vært involvert i en nestenulykke, og 3,7% at de har vært involvert i en alvorlig ulykke.

2.1.5.2 Seksuell trakassering

I tillegg til spørsmål rundt mobbing, ble respondentene spurt «Har du i løpet av de siste 12 månedene blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet ved din arbeidsplass, eller andre steder du har vært med dine kolleger?». Figur 2-31 viser at det totalt var 53 respondenter (1,8%) som rapporterte at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering om bord et fartøy de siste 12 mnd. Dette er en liten nedgang fra forrige undersøkelse i 2023, hvor 2,0% av alle sjøansatte hadde opplevd seksuell trakassering.



Figur 2-31 Andel av alle sjøansatte som har opplevd seksuell trakassering siste 12 måneder

Kun 23 % av respondentene beskrev hendelsen som enkeltstående, mens hele 67 % oppga at trakasseringen hadde skjedd gjentatte ganger i løpet av det siste året. I 73 % av tilfellene ble kollega(er) identifisert som ansvarlige for trakasseringen. 89,7 % av respondentene i undersøkelsen har svart at de vet hvem som har ansvar for å behandle klager relatert til diskriminering og trakassering om bord, men likevel er det kun 66 % som faktisk har rapportert hendelsen til ledelsen.

Ser vi på de 128 kvinnene som har svart på undersøkelsen, er det 15,6% som har opplevd seksuell trakassering de siste tolv mnd. Dette er relativt lik andel sammenlignet med resultatene fra 2023, hvor 15,0% av alle kvinnelige sjøansatte hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet de siste tolv mnd.

Respondentene som huket av for at de hadde opplevd seksuell trakassering (39 stykker) fikk valget om de ønsket å skrive en fritekstbesvarelse om oppfølgingen av hendelsen. Åtte respondenter valgte å avlegge svar, hvorav fem respondenter kritiserer oppfølgingen og tre respondenter mener det var god oppfølging.

Tabell 2-14 Fritekstbesvarelser på opplevelsen av oppfølgingen av seksuell trakassering

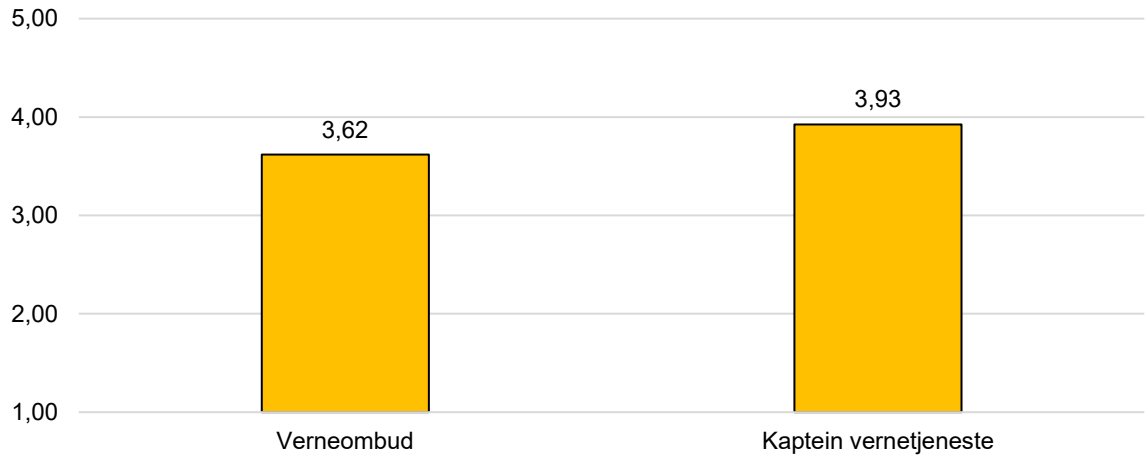
Respondent	Hvordan opplevde du oppfølging av hendelsen(e)? [Seksuell trakassering]
Respondent 1	«Skipper håndterte det bra og vi fikk løst det på en fin måte»

Respondent	Hvordan opplevde du oppfølging av hendelsen(e)? [Seksuell trakassering]
Respondent 2	«Jeg ble ikke hørt og mannskapet hevner seg på meg. Det er forferdelig. Mobbing og trakassering har blitt enda verre og mye mer ondskapsfulle»
Respondent 3	«Ingen oppfølging. De ble orientert og jeg fikk snakke om hendelsen»
Respondent 4	«Elendig/kritikkverdig»
Respondent 5	«Bra»
Respondent 6	«lite eller ingen oppfølging»
Respondent 7	«God oppfølging ombord av skipsledelse»
Respondent 8	«Ingen oppfølging.»

2.1.6 Vurdering av vernetjenesten

De ansatte om bord som oppga å være verneombud eller kaptein, fikk hver sine spørsmålssett knyttet til vurdering av vernetjenesten.

Figur 2-32 viser gjennomsnittlig skåre for temaet Verneombud (stilt til verneombud) og temaet Kaptein vernetjeneste (stilt til kaptein). Generelt sett viser gjennomsnittene at verneombudene vurderer vernetjenesten mindre tilfredsstillende enn kapteinene gjør.



Figur 2-32 Gjennomsnittskåre på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt, for vernetjeneste-faktorene

Verneombud - totalt for alle fartøytyper

Antall svar	Gjennom snitt	Påstand
163	4,39	Skipsfører samarbeider med meg som verneombud i arbeidsoppgaver som har betydning for sikkerhet og helse om
168	4,18	Skipsledelsen tar henvendelser som angår vernetjenesten på alvor
159	4,04	Min funksjon som verneombud er viktig for arbeidsmiljøet om bord
167	3,90	Rutiner og system omkring vernetjenesten funger godt
161	3,82	Jeg har tilstrekkelig med tid til å utføre funksjonen som verneombud
164	3,80	Vernetjenesten blir inkludert i utarbeidelse av prosedyrer/arbeidsbeskrivelser som har betydning for
168	3,78	Skipsledelsen bruker vernetjenesten som en ressurs i arbeid som har betydning for sikkerheten og helse om bord
161	3,71	Jeg opplever å få god støtte fra rederiet til å utføre rollen som verneombud
157	3,68	Jeg har vært i situasjoner hvor jeg har vurdert å stanset arbeidet
159	3,57	Opplæringen jeg har fått som verneombud er godt tilpasset de problemstillingene jeg møter i rollen
140	2,84	Jeg opplever å få god veiledning fra fagforbundet til å utføre rollen som verneombud

Figur 2-33 Gjennomsnittskåre for alle spørsmålene inkludert i verneombud faktoren for alle fartøy, på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

Resultatene viser at verneombudene opplever at skipsledelsen tar henvendelser knyttet til vernetjenesten på alvor, med en gjennomsnittlig score på 4,18. Skipsledelsen bruker også vernetjenesten som en ressurs i arbeid som angår sikkerhet og helse om bord, med en score på 3,78. Spørsmålet med mest negativt resultat gjelder veiledning fra fagforbundet, som får en score på 2,84. Dette indikerer et behov for bedre oppfølging og støtte fra fagorganisasjonene for å styrke verneombudets rolle ytterligere.

Tabell 2-15 viser at kapteinene generelt gir positive vurderinger av vernetjenesten om bord. De mener at verneombudtjenesten er integrert i kvalitetssikringssystemet, at kaptein og verneombud samarbeider godt, og at rederiene ønsker en sterk verneombudtjeneste. Samtidig viser resultatene at kapteiner opplever at verneombudet i mindre grad avlaster dem i sikkerhetsrelaterte oppgaver enn ønskelig, med en score på 3,10. Dette kan tyde på behov for tydeligere rolleavklaringer og bedre ressursutnyttelse i samarbeidet mellom kaptein og verneombud.

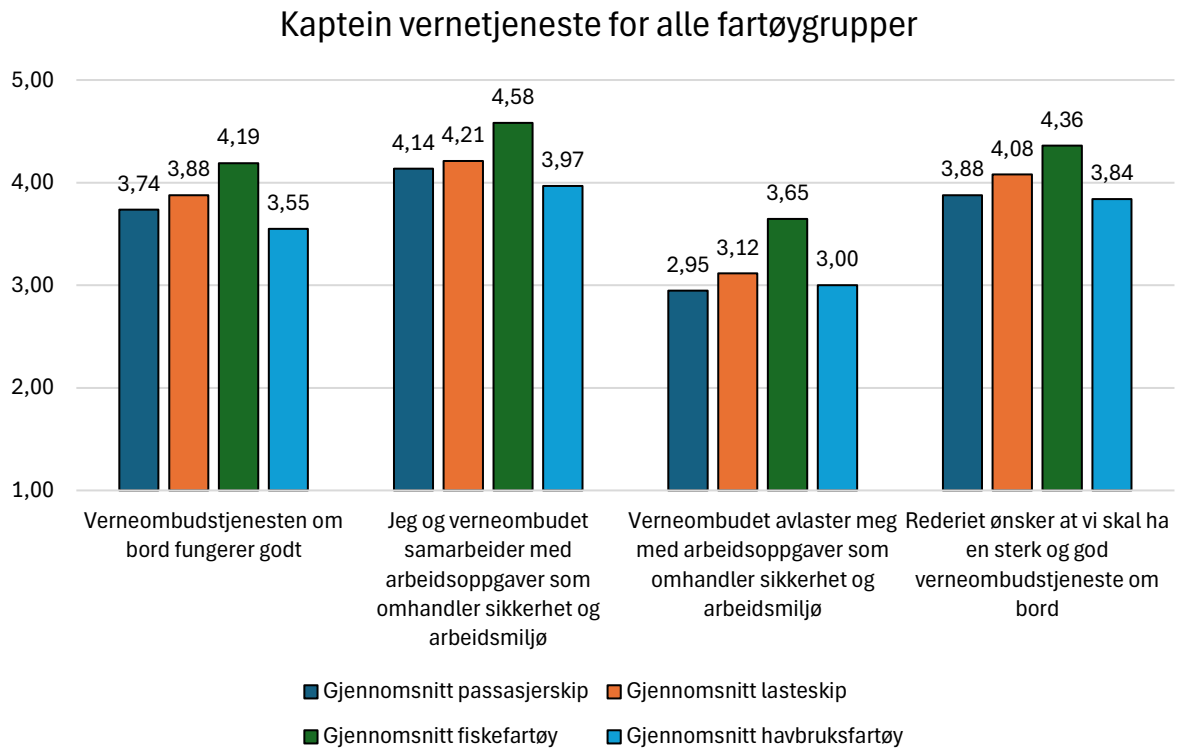
Tabell 2-15 Gjennomsnitt for alle spørsmål knyttet til kaptein vernetjeneste for alle fartøy. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Kaptein vernetjeneste - totalt for alle fartøytyper

Antall svar	Gjennomsnitt	Påstand
365	4,56	Verneombudstjenesten er integrert i skipets og rederiets kvalitetssikringsystem (ISM)
361	4,23	Jeg og verneombudet samarbeider med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø
357	4,06	Rederiet ønsker at vi skal ha en sterk og god verneombudstjeneste om bord
366	3,88	Verneombudstjenesten om bord fungerer godt
365	3,83	Rutinene og systemene omkring verneombudstjenesten fungerer godt
363	3,82	Rederiet tar tak i og besvarer saker som angår vernetjenesten
344	3,67	Opplæringen til verneombudene fungerer godt
353	3,10	Verneombudet avlaster meg med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø

Figur 2-34 viser hvordan de ulike fartøyene svarer på spørsmål knyttet til temaet Kaptein vernetjeneste. Resultatene viser overordnede gode resultater, hvor laveste skåre er knyttet til avlastning i arbeidsoppgaver. Dette er ikke nødvendigvis negativt, men kan også handle om hvordan verneombudene benyttes om bord.

Blant de ulike fartøygruppene viser resultatene at kapteiner på i fiskefartøy skårer en del mer positivt på samtlige spørsmål enn resten av fartøygruppene, se Figur 2-34.



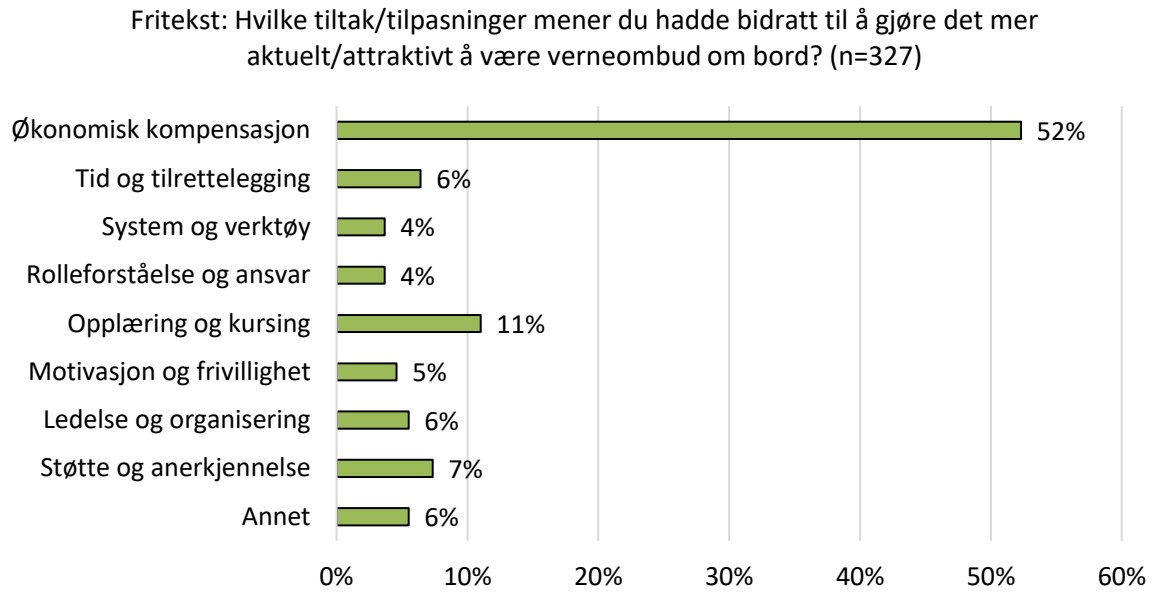
Figur 2-34 Gjennomsnittlig skåre for kaptein vernetjeneste spørsmålene for ulike fartøytyper sammenlignet. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

Respondenter som oppga at de hadde verv som verneombud fikk oppfølgingsspørsmål i form av fritekst på hvilke problemstillinger de har håndtert siste 12 mnd. som verneombud. Tabell 2-16 viser de hyppigste temaene som nevnes er relatert til personkonflikter og mobbing, sikkerhetsutfordringer og arbeidsmiljø.

Tabell 2-16 Eksempler på fritekstbesvarelser på de mest fremtredende temaene for hvilke problemstillinger verneombudene møter om bord på fartøyene de arbeider

Kategorisering	Fritekstbesvarelser
Personkonflikter og mobbing	• «Personalmekling ved uenigheter/misnøye» • «Arbeidskonflikt» • «Ansatt mobbing»
Sikkerhetsutfordringer	• «Utfordringer rundt sikkerheten for personell» • «Usikkerhet rundt flytting av tunge objekter» • «Mann over bord med stor skadepotensiale»
Arbeidsmiljø	• «At alle må få arbeidssko. At de på bro må få matpause. At de på bro må få pause. Problem med mye eksos på dekk som gjør arbeidsmiljøet utfordrende» • «Miljø» • «Arbeidsmiljø»

Verneombudene som svarte på undersøkelsen, ble også spurt hva som kunne gjort rollen som verneombud mer attraktiv. Hele 52% av fritekstbesvarelsene oppgir nevner økt kompensasjon. Eksempler på noen besvarelser er gitt i Tabell 2-20.



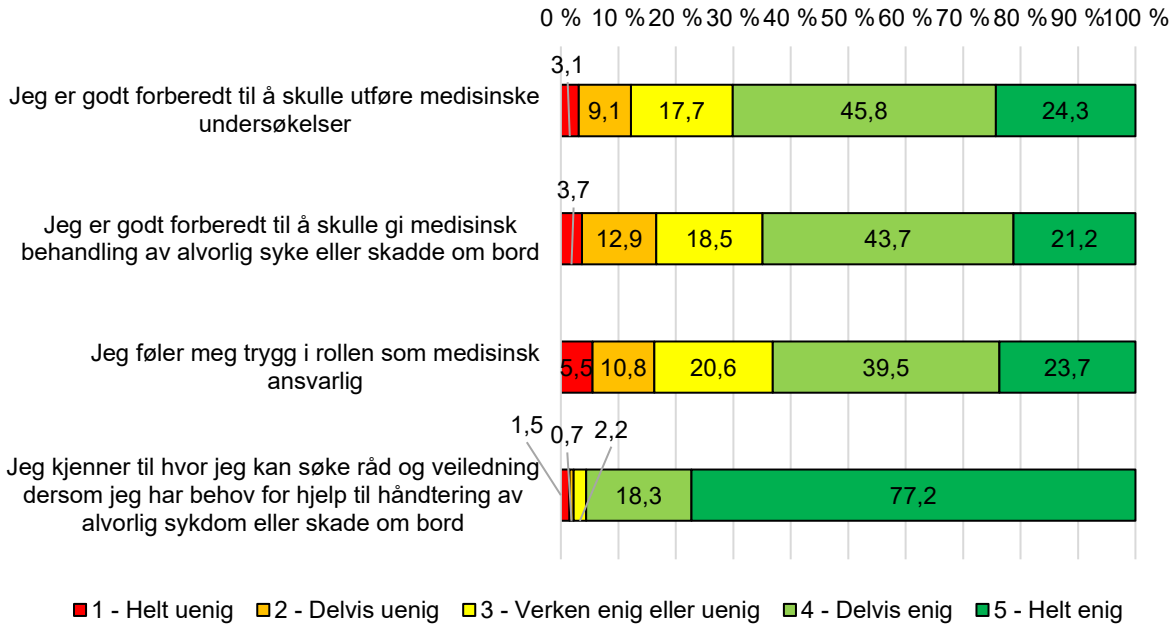
Figur 2-35 Hovedtema som nevnes i fritekstbesvarelser for hva som kunne gjort verneombud vervet mer attraktivt

Tabell 2-17 Fritekstbesvarelser for hva som kunne gjort verneombud vervet mer attraktivt

Kategorisering	Utdrag av fritekstbesvarelser
Økonomisk kompensasjon	• «Det skulle vært et fast lønnstillegg for å være VO. Mange som ikke vil være VO pga. ekstra ansvar og jobb uten å få noe igjen.» • «Verneombud rollen er et upopulært verv da det foreligger lite eller ingen kompensasjon for jobben» • «Når det stilles krav om verneombud mener jeg at verneombud har krav på gunstig kompensasjon. Mange rederi tvinger personer til å være vmu. Men gir ingen tillegg. 2kr ekstra i måneden er ikke holdbart for det som er et krav» • «Godtgjørelse i form av lønnstillegg for verneombud. Det er en rolle med stort ansvar.» • «Jeg tenker at det hadde vært mer attraktivt å være verneombud hvis en får litt ekstra betalt. På denne måten vil verneombudet ta mer initiativ til å delta i vernerunder» • «Større tillegg så flere hadde engasjert seg til å bli verneombud. Stort sett samme person som blir valgt år etter år fordi folk ikke syns det er verdt det med så lite tillegg i lønn.»

2.1.7 Medisinsk beredskap

22,2 % (n=693) av respondentene i undersøkelsen oppgir å ha ansvar for medisinsk beredskap om bord. Disse ble stilt ekstra spørsmål knyttet til dette ansvaret, se Figur 2-36.



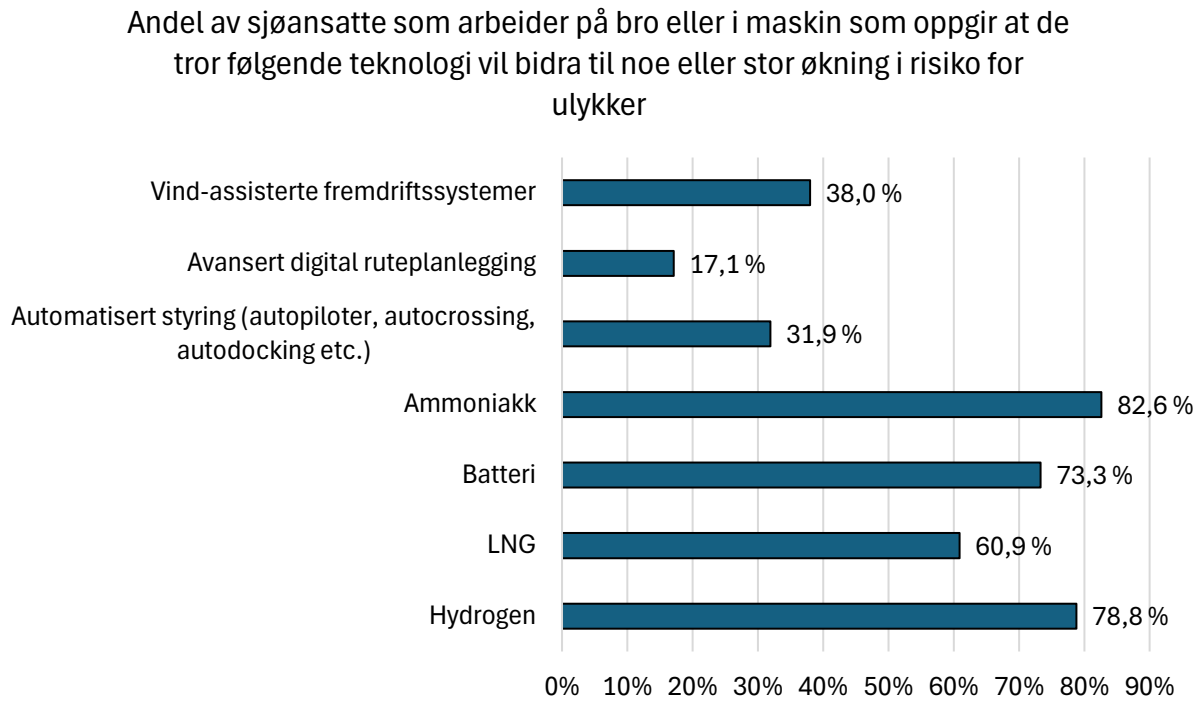
Figur 2-36 Frekvens av svar for alle spørsmålene knyttet til medisinsk beredskap

Ansatte på passasjerskip er den gruppen som svarer mest negativt på alle spørsmålene. På spørsmål om de føler seg trygge i rollen som medisinsk ansvarlig svarte 20,7 % at de var helt eller delvis uenig, sammenlignet med 16,7 % blant ansatte på lasteskip, og 2,6 % blant ansatte på fiskefartøy[1].

2.1.8 Ny teknologi

Spørreundersøkelsen i 2025 inneholdt spørsmål om ny teknologi innen energibærere, fremdriftssystem og navigasjon. Spørsmål om energibærere og fremdriftssystem ble stilt til ansatte innen arbeidsområdet maskin, mens spørsmål knyttet til navigasjon ble stilt til ansatte på bro. Respondentene ble spurt «Hvordan tror du bruk av disse teknologiene vil bidra til risiko for ulykker», og rangerte svarene på en skala fra «stor reduksjon» til «stor økning».

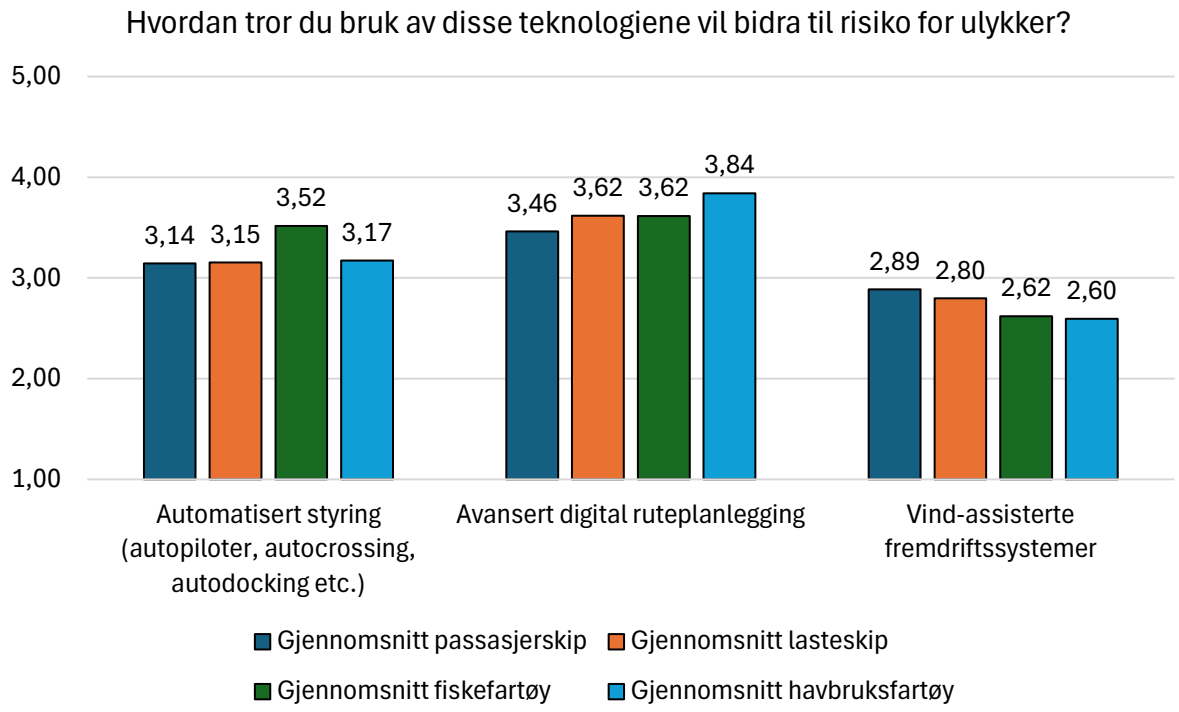
[1] Fiskere som svarte via telefonintervju fikk ikke dette spørsmålet, og antall svar blant fiskere er derfor lavt.



Figur 2-37 Andel av sjøansatte innen områdene bro (spm 1-3) og maskin (spm 4-7, samt spm 1) som tror ulike former for ny teknologi vil bidra til noe eller stor økning i risiko for ulykker.

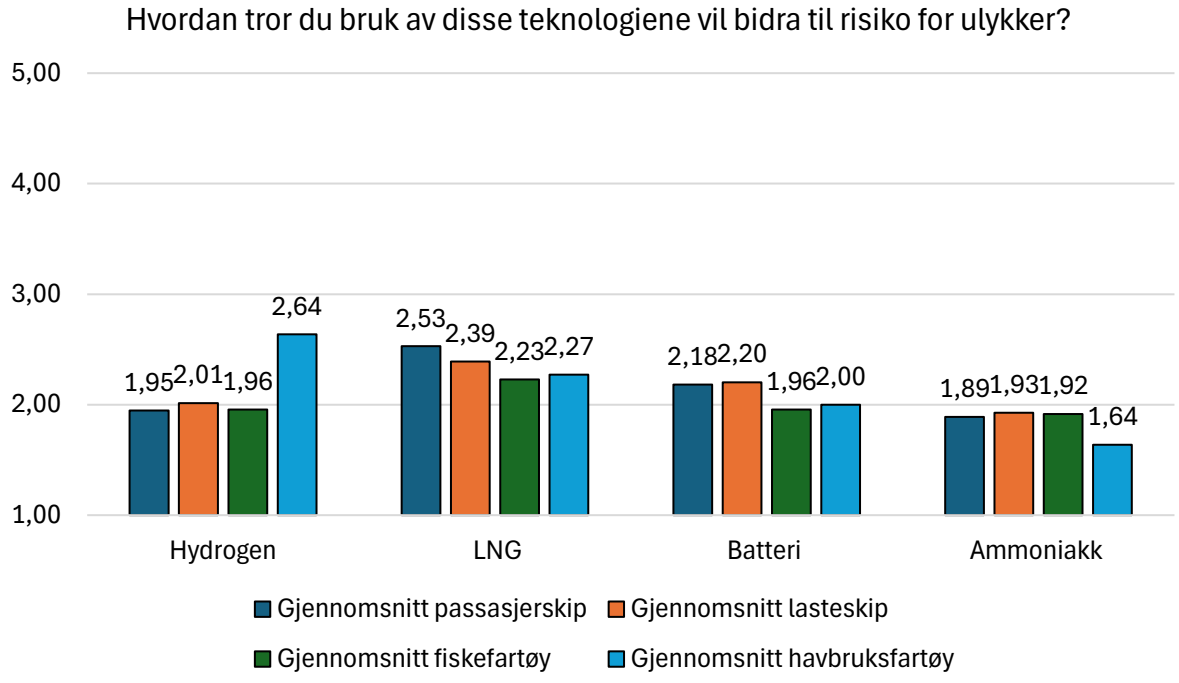
Resultatene viser at respondentene samlet sett vurderer at teknologi knyttet til navigasjon har lavest økning i risiko for ulykker. Det er likevel en andel på 17,1% som oppgir at digital ruteplanlegging vil føre til økning i risiko for ulykker. Det er likevel en mye høyere andel som viser bekymring knyttet til nye energibærere. Her kommer ammoniakk dårligst ut, hvor 82,6 % av respondentene mener at bruk av ammoniakk vil kunne øke risikoen for ulykker.

Vurdering av risiko ved bruk av ulike nye navigasjonsteknologiene er relativt like på tvers av de ulike fartøygruppene, se Figur 2-38. I gjennomsnitt vurderer ansatte på fiskefartøy det som noe mindre risikofylt å benytte automatisert styring enn resten av fartøygruppene. Ansatte på passasjerskip og lasteskip har tilsynelatende noe mer tillit til vind-assisterte fremdriftssystemer enn fiskefartøy og havbruksfartøy.



Figur 2-38 Gjennomsnittlig skåre for de ulike navigasjonsspørsmålene for ulike fartøy, svar fra ansatte på bro. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

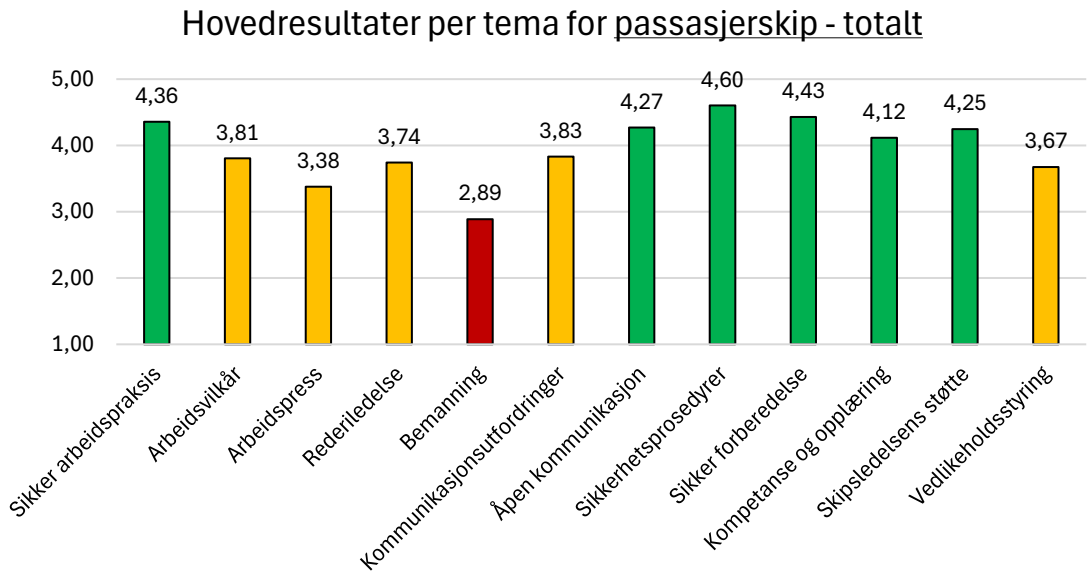
Vurdering av risiko rundt ulike energibærere er også relativt lik på tvers av fartøygruppene (Figur 2-39). Ansatte på passasjerskip har noe mer positive resultat knyttet til LNG enn øvrige, mens havbruksfartøy viser mindre bekymring til bruk av hydrogen.



Figur 2-39 Gjennomsnittlig skåre for spørsmål om energibærere for ulike fartøy. Spørsmålene er kun stilt til ansatte i arbeidsområdet maskin. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

2.2 Passasjerskip

Dette avsnittet presenterer hovedresultater fra undersøkelsen blant skipsansatte på norske passasjerskip. Her rapporteres resultatene for de ulike temaene i undersøkelsen, både sammenlignet med forrige undersøkelse og med andre fartøy. Resultatene belyser også ulike enkeltpåstander som skiller seg ut, forekomst av mobbing og trakassering, vurderinger av medisinsk beredskap, samt vurderinger av vernetjeneste om bord.



Passasjerskip - totalt				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,36	469	0,03	-0,13
Arbeidsvilkår	3,81	460	0,28	-0,02
Arbeidspress	3,38	498	0,12	-0,24
Rederiledelse	3,74	404	0,30	-0,37
Bemanning	2,89	507		-0,81
Kommunikasjonsutfordringer	3,83	261	-0,20	-0,14
Åpen kommunikasjon	4,27	572	0,04	-0,03
Sikkerhetsprosedyrer	4,60	579	0,31	-0,07
Sikker forberedelse	4,43	500		-0,09
Kompetanse og opplæring	4,12	553		-0,16
Skipsledelsens støtte	4,25	458		-0,11
Vedlikeholdsstyring	3,67	526		-0,21

Figur 2-40 Resultater faktorer 2025 for alle passasjerskip samt endring fra 2023 og forskjeller fra andre fartøy. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på alle passasjerskip signifikant mer negative for halvparten av alle temaene, se Figur 2-40. Dette gjelder Sikker arbeidspraksis, Arbeidspress, Rederiledelse, Bemanning, Kompetanse og opplæring, og Vedlikeholdsstyring.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en positiv utvikling for Arbeidsvilkår, Rederiledelse og Sikkerhetsprosedyrer, og en negativ utvikling for Kommunikasjonsutfordringer.

Tabell 2-18 Enkeltspørsmål som skåres mest negativt blant passasjerskip i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas	3,05	-1,34
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	2,71	-1,17
Arbeidspress	(SNUDD) På fartøyet har vi beredskapsoppgaver som i praksis betyr at vi skal ""være flere steder på samme tid"" (uforenlige oppgaver)	2,82	-0,87
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	2,95	-0,77
Rederiledelse	(SNUDD) Rederiets lønnsordning kan gå utover sikkerheten om bord på fartøyet.	3,52	-0,53

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

På samme måte som undersøkelsen i 2023 avdekket, så svarer ansatte på passasjerskip mer negativt på spørsmål knyttet til Bemanning, spørsmål om uforenelige oppgaver, og spørsmål om sammenheng mellom lønnsordning og sikkerhet, sammenlignet med øvrige sjøansatte. Det er ingen enkeltspørsmål hvor sjøansatte på passasjerskip svarer statistisk signifikant mer positivt enn ansatte på andre typer fartøy.

Resultatene i Tabell 2-19 tyder på at det over tid har vært en økning i andelen som har vært involvert i en eller flere alvorlige ulykker. Det har i tillegg vært en nedgang i andelen som oppgir at det utføres risikovurdering i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner.

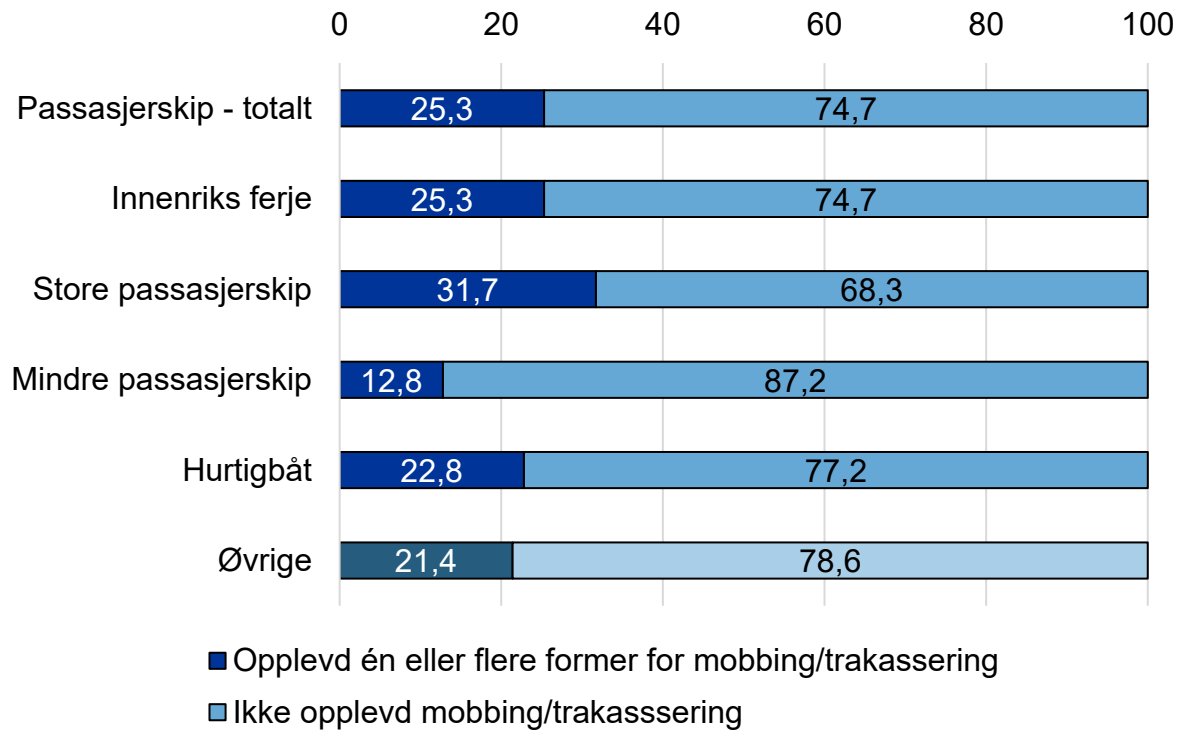
Tabell 2-19 Andel av ansatte på passasjerskip som imøtekommer utvalgte variabler

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd at kritisk teknisk utstyr har feilet om bord på fartøyet du arbeider ombord? (f.eks. tap av motor/drivkraft, navigasjonssystem, styring.)	268	49,2%	-	-
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det?	191	35%	35,3%	27,9%
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som utviklet seg til alvorlig ulykke?	30	5,5%	4,9%	3,8%

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Utfører risikovurdering I forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	432	83,2%	91,7%	91,1%
Jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere	62	11,2%	13,6%	15,7%

2.2.1 Mobbing og trakassering

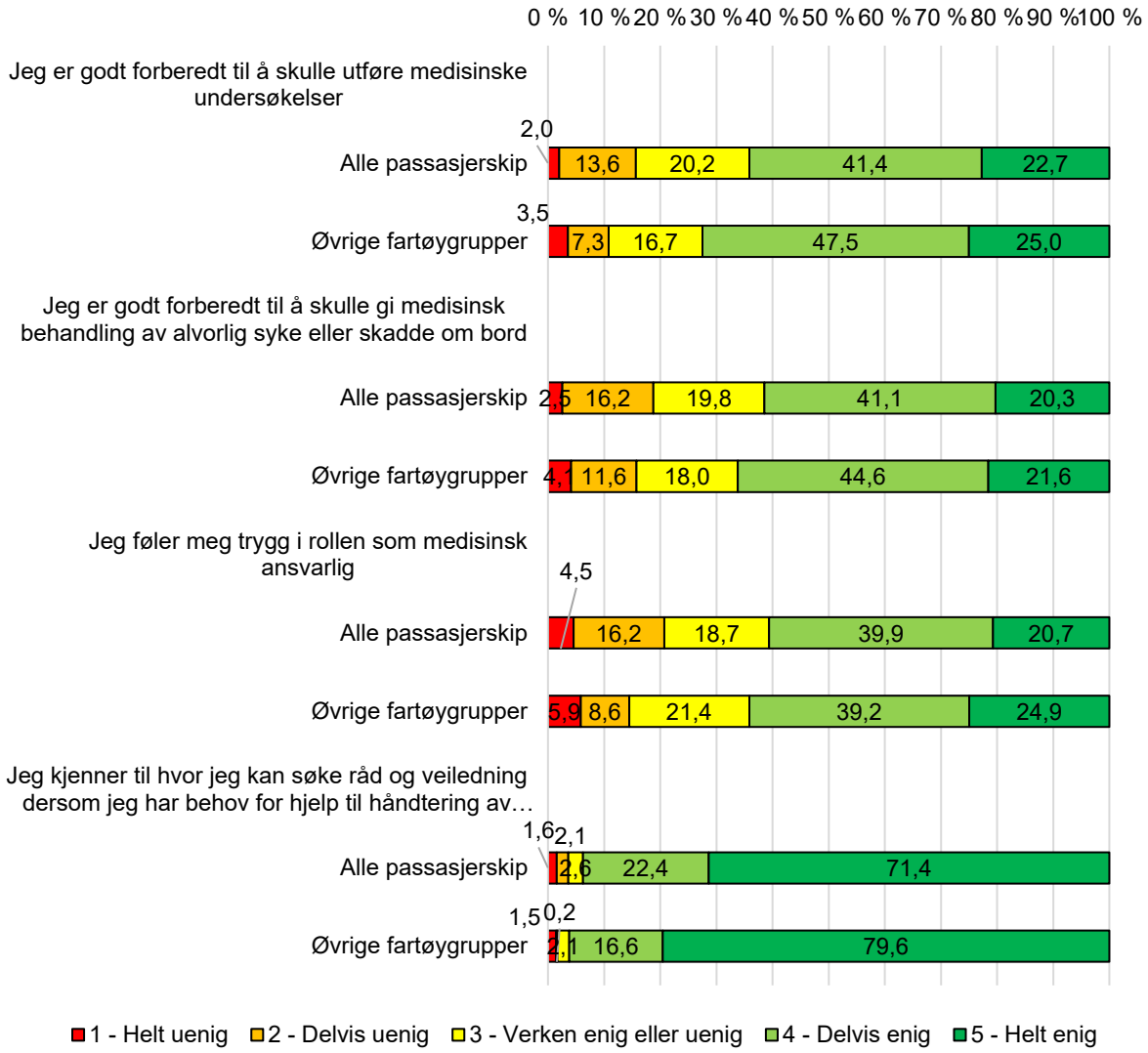
Figur 2-41 viser fordelingen av mobbing og trakassering for alle de ulike typene passasjerskip. Totalt for alle passasjerskip er gjennomsnittet noe høyere enn snittet for øvrige fartøygrupper. Andelen som har opplevd mobbing og trakassering er høyest på store passasjerskip, og minst på mindre passasjerskip. Statistisk sett er andelen kvinner høyest i besetningen på store passasjerskip sammenlignet med andre passasjerskip. Dette kan være medvirkende til den høye andelen rapporterte tilfeller av mobbing og trakassering på denne fartøytypen. Ingen ansatte på store passasjerskip har oppgitt at de ble mobbet eller trakassert av passasjerer.



Figur 2-41 Prosentmessig fordeling av mobbing og trakassering for alle passasjerskip fartøy

2.2.2 Medisinsk beredskap

Ansatte som oppga at de har ansvar for medisinsk behandling om bord på fartøyet ble stilt flere spørsmål om dette ansvaret. Resultater for spørsmål knyttet til medisinsk beredskap for ansatte på passasjerskip indikerer at denne gruppen føler seg mindre trygge på denne beredskapen enn det ansatte på andre fartøy gjør.



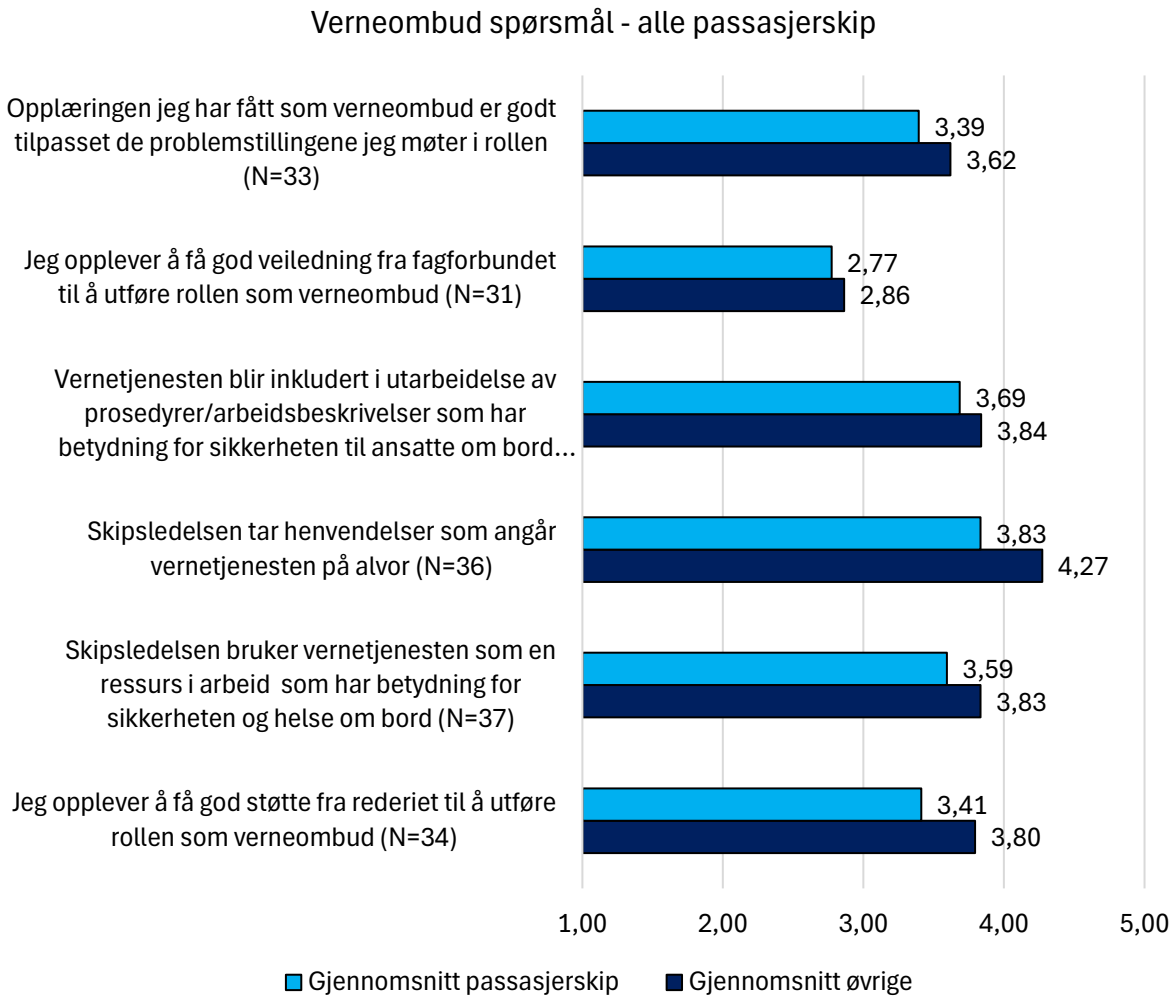
Figur 2-42 Sammenlignet frekvens av spørsmål knyttet til medisinsk beredskap for ansatte på passasjerskip og ansatte på øvrige fartøy

15,6% av alle ansatte på passasjerskip oppgir at de er ikke forberedt til å skulle utføre medisinske undersøkelser. Dette er noe høyere enn for ansatte på øvrige fartøy, hvor 10,8% ikke er forberedt.

Videre oppgir 20,7% av alle ansatte på passasjerskip at de ikke er trygge i rollen som medisinsk ansvarlig, noe som også er noe høyere enn for ansatte på øvrige fartøy, hvor 14,5% ikke er trygge i rollen.

2.2.3 Vernetjeneste

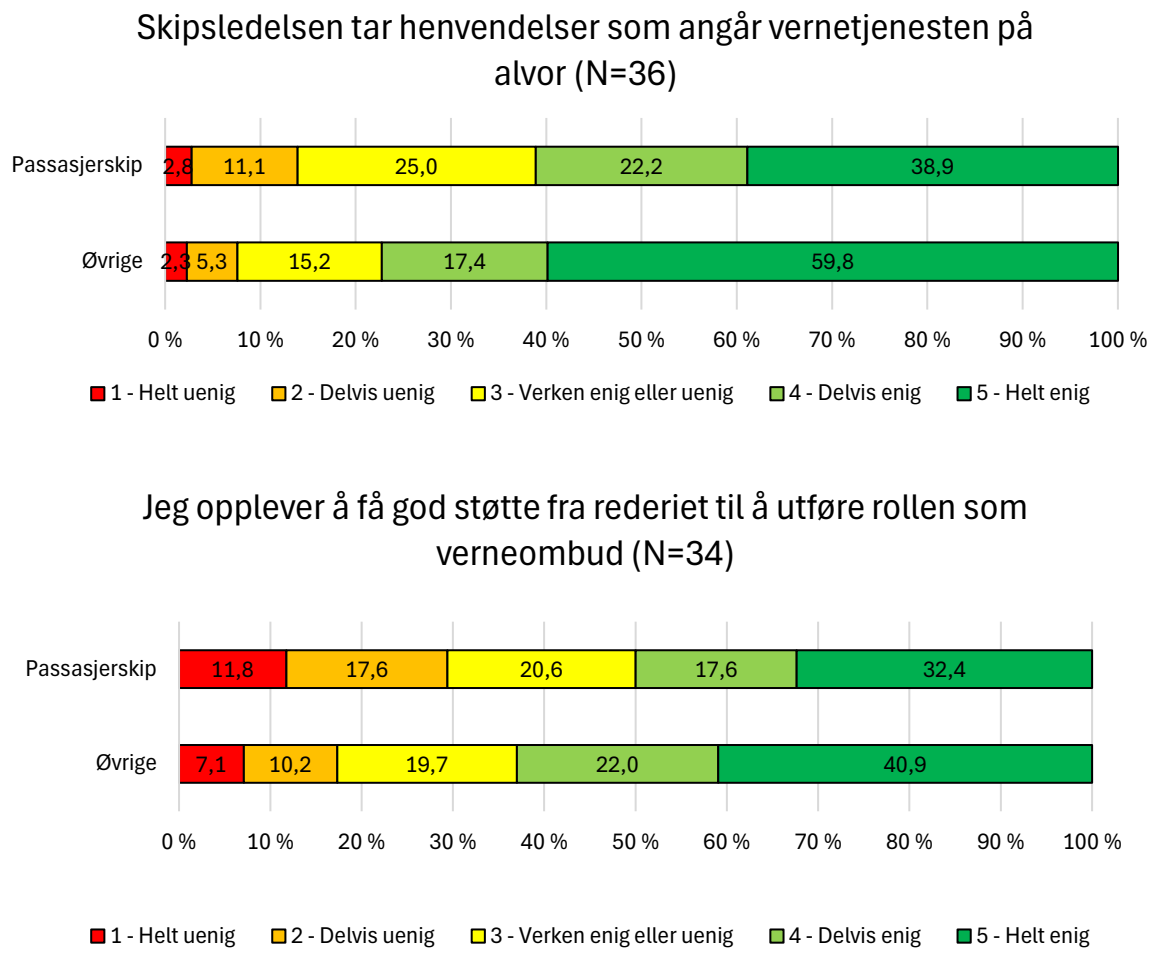
Resultatene i figuren under viser hvordan verneombud om bord på passasjerskip har vurdert ulike aspekter av vernetjenesten sammenlignet med ansatte på andre fartøygrupper. Resultatene er gjennomsnittsskårer på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.



Figur 2-43 Gjennomsnitt for verneombud spørsmål for alle ansatte på passasjerskip sammenlignet med gjennomsnittet for ansatte på øvrige fartøy. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

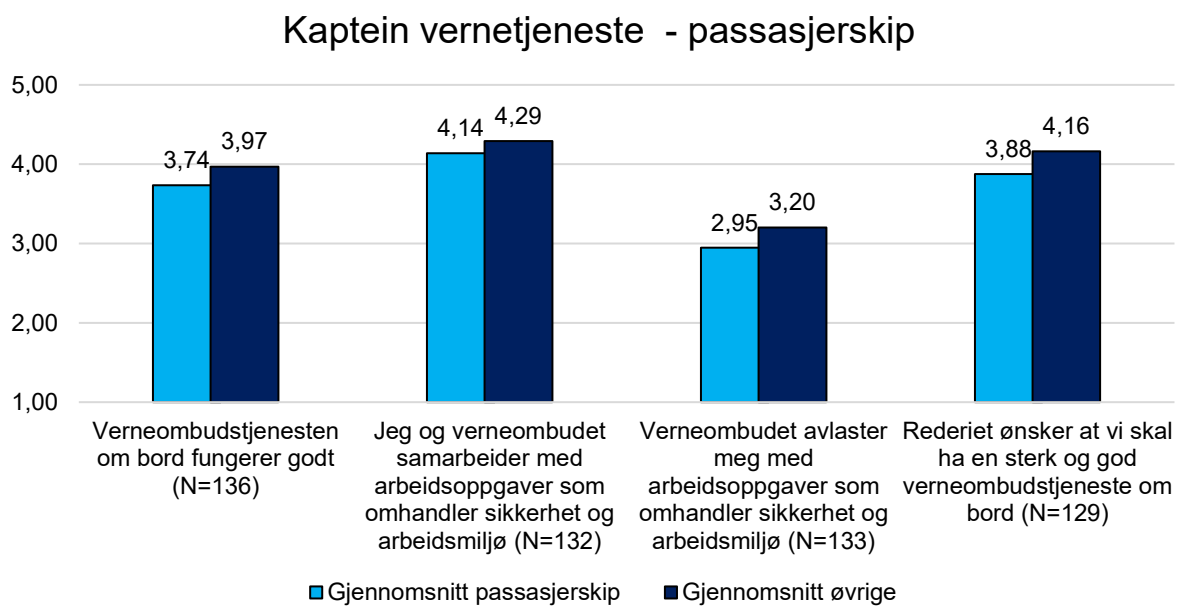
Resultatene indikerer at ansatte med rollen som verneombud på passasjerskip gjennomsnittlig svarer noe mer negativt enn tilsvarende ansatte på andre fartøy.

Verneombudene svarer mest negativt på spørsmål om de opplever å få tilstrekkelig støtte fra rederiet i rollen sin, hvor 29,4% av verneombudene på passasjerskip opplever dårlig støtte fra rederiet til å utføre rollen sin. Til sammenligning svarer 17,3% av verneombud på andre fartøy det samme. I tillegg svarer 13,9% av verneombudene på passasjerskip at skipsledelsen ikke tar henvendelser på alvor, mot 7,8% for verneombud på andre fartøy.



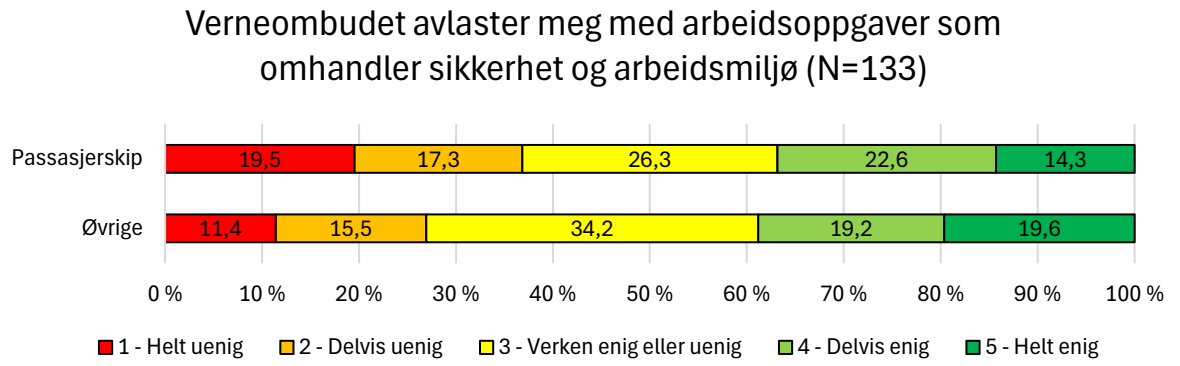
Figur 2-44 Svarfordeling for verneombud spørsmål for alle ansatte på passasjerskip sammenlignet med svarfordeling for ansatte på øvrige fartøy

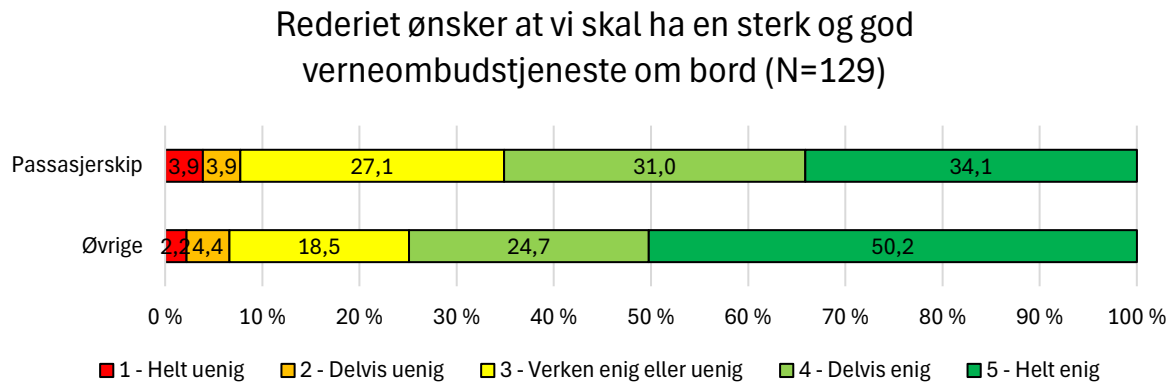
I likhet med verneombudene, ble kapteiner om bord stilt en rekke spørsmål knyttet til deres vurdering av vernetjenesten. Figur 2-45 under viser gjennomsnittsresultater for kapteiner på passasjerskip sammenlignet med kapteiner på øvrige fartøy. Høy skåre er positivt. Kapteiner på passasjerskip svarer gjennomsnittlig noe lavere på spørsmålene om vernetjenesten enn kapteiner på øvrige fartøy.



Figur 2-45 Gjennomsnitt for spørsmål knyttet til kaptein vernetjeneste for ansatte på passasjerskip sammenlignet med ansatte på andre fartøy. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

Kapteiner på passasjerskip svarer mer negativt på spørsmålet om verneombudet avlaster med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø, hvor 36,8% svarer at de er uenige, mot 26,9% for kapteiner på andre fartøy (se Figur 2-46). På spørsmålet om rederiet ønsker en sterk og god verneombudstjeneste, svarer 7,8 % av kapteiner på passasjerskip at de er helt eller delvis uenige, mot 6,8 % blant kapteiner på andre fartøy.

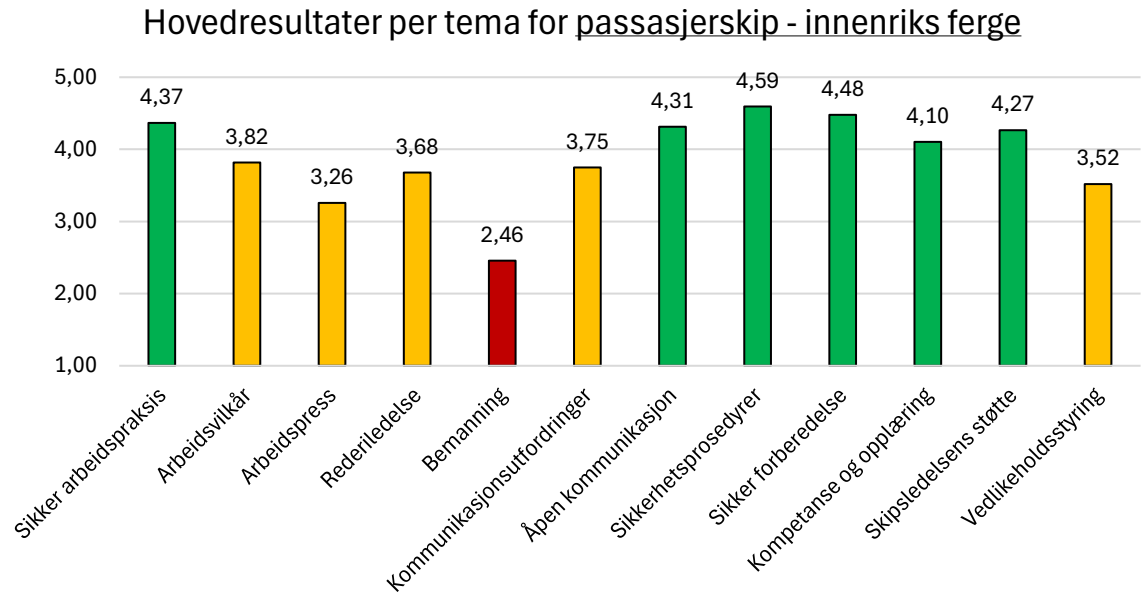




Figur 2-46 Svarfordeling for spørsmål knyttet til kaptein vernetjeneste for ansatte på passasjerskip sammenlignet med ansatte på andre fartøy, på spørsmålene med størst forskjell

2.2.4 Innenriks ferge

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på innenriks ferge signifikant mer negative på flere av temaene, se Figur 2-47. Dette gjelder Arbeidspress, Rederiledelse, Bemanning, Kompetanse og opplæring, og Vedlikeholdsstyring.



Passasjerskip - innenriks ferge					
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023		Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,37	261	0,06		-0,10
Arbeidsvilkår	3,82	254	0,36		-0,01
Arbeidspress	3,26	276	0,26		-0,36
Rederiledelse	3,68	230	0,39		-0,39
Bemanning	2,46	286			-1,20
Kommunikasjonsutfordringer	3,75	101	-0,44		-0,22
Åpen kommunikasjon	4,31	306	0,10		0,03
Sikkerhetsprosedyrer	4,59	305	0,39		-0,08
Sikker forberedelse	4,48	282			-0,04
Kompetanse og opplæring	4,10	300			-0,16
Skipsledelsens støtte	4,27	258			-0,07
Vedlikeholdsstyring	3,52	290			-0,38

Figur 2-47 Resultater faktorer for passasjerskip - innenriks ferge. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: manglende grønne og røde piler indikerer at det ikke er statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023 og sammenlignet med andre fartøygrupper.

Fra spørreundersøkelsen i 2023 er det en positiv utvikling på spørsmål innen temaene Arbeidsvilkår, Arbeidspress, Rederiledelse og Sikkerhetsprosedyrer, og en negativ utvikling relatert til Kommunikasjonsutfordringer.

Ansatte på innenriks ferger skårer høyere (mer positivt) enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Åpen kommunikasjon, Arbeidsvilkår og kjennskap til Sikkerhets-prosedyrer. De opplever at besetningen snakker åpent ut om sikkerhetsrelaterte forhold, at de får tilstrekkelig hvile, og at de er godt kjent med fartøyets sikkerhetsstyringssystem – vist i Tabell 2-20.

Samtidig skårer innenriks ferger lavere (mer negativt) på spørsmål om Bemanning og Arbeidspress. De rapporterer at bemanningen om bord ofte ikke er tilstrekkelig for å ivareta sikkerheten, at det sjelden er flere i besetningen enn minimumskravet, og at beredskaps- og arbeidsoppgaver kan være uforenlige og føre til press. Det er også lavere skåre på mulighet for tilleggsmannskap ved behov.

Tabell 2-20 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant innenriks ferge i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	4,23	0,30
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg får ikke nok hvile fordi jeg må jobbe når jeg egentlig skulle hatt fri	4,20	0,22
Sikkerhetsprosedyrer	Jeg er kjent med fartøyets sikkerhetsstyringssystem som angår mine arbeidsoppgaver ombord	4,86	0,10

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

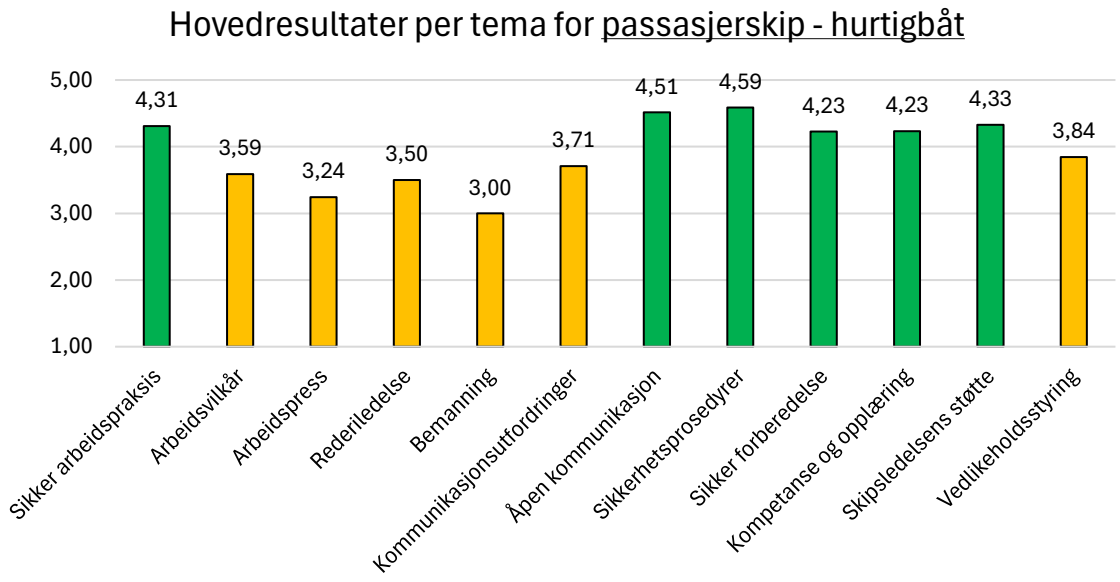
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas	2,41	-1,92
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	2,16	-1,62
Arbeidspress	(SNUDD) På fartøyet har vi beredskapsoppgaver som i praksis betyr at vi skal ""være flere steder på samme tid"" (uforenlige oppgaver)	2,46	-1,20
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	2,54	-1,17
Arbeidspress	(SNUDD) På fartøyet har vi arbeidsoppgaver som i praksis betyr at vi skal ""være flere steder på samme tid"" (uforenelige oppgaver)	2,58	-0,69

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.2.5 Hurtigbåt

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på hurtigbåt signifikant mer negative på flere av temaene, se Figur 2-48. Dette gjelder Arbeidspress, Rederiledelse, Bemanning, og Sikker forberedelse. Samtidig skårer ansatte på hurtigbåt høyere på Åpen kommunikasjon.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en negativ utvikling på spørsmål relatert til Kommunikasjonsutfordringer. Det er derimot viktig å påpeke at kun 16 respondenter har svart på alle spørsmålene i dette temaet blant ansatte på hurtigbåt.



Passasjerskip - hurtigbåt				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,31	79	0,02	-0,16
Arbeidsvilkår	3,59	75	-0,01	-0,25
Arbeidspress	3,24	81	-0,06	-0,33
Rederiledelse	3,50	67	0,06	-0,53
Bemanning	3,00	83		-0,47
Kommunikasjonsutfordringer	3,71	16	-0,77	-0,25
Åpen kommunikasjon	4,51	92	0,06	0,23
Sikkerhetsprosedyrer	4,59	95	0,18	-0,07
Sikker forberedelse	4,23	79		-0,28
Kompetanse og opplæring	4,23	90		0,00
Skipsledelsens støtte	4,33	66		0,00
Vedlikeholdsstyring	3,84	84		0,01

Figur 2-48 Resultater faktorer for passasjerskip – hurtigbåt. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: manglende grønne og røde piler indikerer at det ikke er statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023 og sammenlignet med andre fartøygrupper.

Ansatte på hurtigbåter skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Åpen kommunikasjon. De opplever at besetningen snakker åpent ut om sikkerhetsrelaterte forhold, og at det er rom for å stille spørsmål til beslutninger fra personer med høyere rang eller autoritet – vist i Tabell 2-21.

Samtidig skårer hurtigbåter lavere på spørsmål om Bemanning, Arbeidspress og Rederiledelse. De rapporterer at bemanningen ofte ikke overstiger sikkerhetsbemanning, og

at den ikke er tilstrekkelig for å ivareta sikkerheten. Det er også lavere skåre på opplevelsen av uforenlige beredskapsoppgaver, og på spørsmål som indikerer at rederiet ikke verdsetter sikkerhetsrutiner eller bryr seg om hvordan arbeidet utføres, så lenge det blir gjort.

Tabell 2-21 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant hurtigbåt i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	4,38	0,42
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	4,55	0,26

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

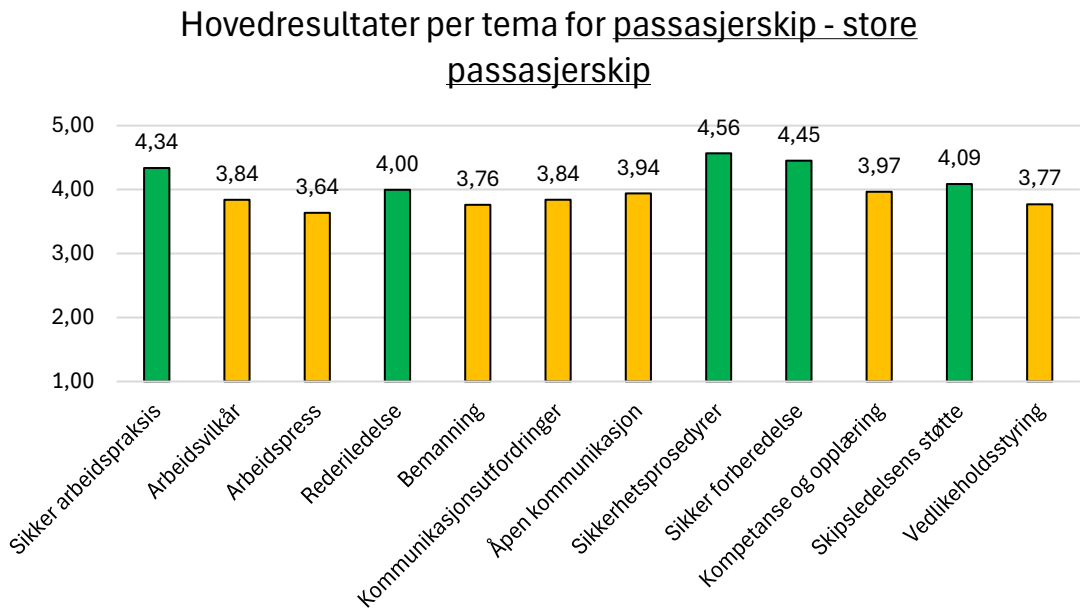
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	2,55	-1,01
Bemanning	Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas	3,23	-0,93
Arbeidspress	(SNUDD) På fartøyet har vi beredskapsoppgaver som i praksis betyr at vi skal ""være flere steder på samme tid"" (uforenlige oppgaver)	2,79	-0,76
Rederiledelse	(SNUDD) Så lenge arbeidet blir gjort, bryr ikke rederiet seg noe med hvordan vi gjør arbeidet	3,14	-0,75
Rederiledelse	(SNUDD) Det å følge sikkerhetsrutinene blir ikke verdsatt i det rederiet jeg jobber for	3,47	-0,68

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.2.6 Større passasjerskip

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på store passasjerskip signifikant mer negative på tre av temaene, se Figur 2-49. Dette gjelder Åpen kommunikasjon, Kompetanse og opplæring, og Skipsledelsens støtte. Samtidig skårer ansatte på hurtigbåt høyere på spørsmål relatert til Bemanning.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en negativ utvikling for Åpen kommunikasjon. Samtidig har det vært en positiv utvikling for Arbeidsvilkår og Rederiledelse.



Passasjerskip - store passasjerskip				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,34	102	-0,03	-0,11
Arbeidsvilkår	3,84	110	0,27	0,02
Arbeidspress	3,64	111	0,02	0,09
Rederiledelse	4,00	84	0,31	0,00
Bemanning	3,76	106		0,34
Kommunikasjonsutfordringer	3,84	128	0,22	-0,12
Åpen kommunikasjon	3,94	137	-0,20	-0,38
Sikkerhetsprosedyrer	4,56	131	0,18	-0,10
Sikker forberedelse	4,45	106		-0,06
Kompetanse og opplæring	3,97	126		-0,29
Skipsledelsens støtte	4,09	107		-0,26
Vedlikeholdsstyring	3,77	110		-0,07

Figur 2-49 Resultater faktorer for passasjerskip – større passasjerskip. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: manglende grønne og røde piler indikerer at det ikke er statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023 og sammenlignet med andre fartøygrupper.

Ansatte på større passasjerskip skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Bemanning og Arbeidspress. De rapporterer oftere at bemanningen overstiger sikkerhetsbemanning, at de i mindre grad bryter sikkerhetsprosedyrer for å få jobben gjort, og at de beveger seg trygt mellom fartøy og land – vist i Tabell 2-22.

Samtidig skårer større passasjerskip lavere på spørsmål om Kompetanse og opplæring, Arbeidsvilkår, Åpen kommunikasjon og Skipsledelsens støtte. De ansatte opplever i mindre

grad at det er tilstrekkelig tid til opplæring og familiarisering, at arbeidsmengden er håndterbar, og at det er rom for å stille spørsmål til autoritetspersoner. Besvarelsene er også mer negative på spørsmål om rettferdig behandling fra skipsledelsen og åpenhet i kommunikasjonen om sikkerhet.

Tabell 2-22 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant større passasjerskip i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	4,12	0,65
Arbeidspress	(SNUDD) Noen ganger bryter jeg sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort	3,78	0,29
	Meg og mine kolleger beveger oss mellom fartøy og land på en sikker og forsvarlig måte	4,85	0,27

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

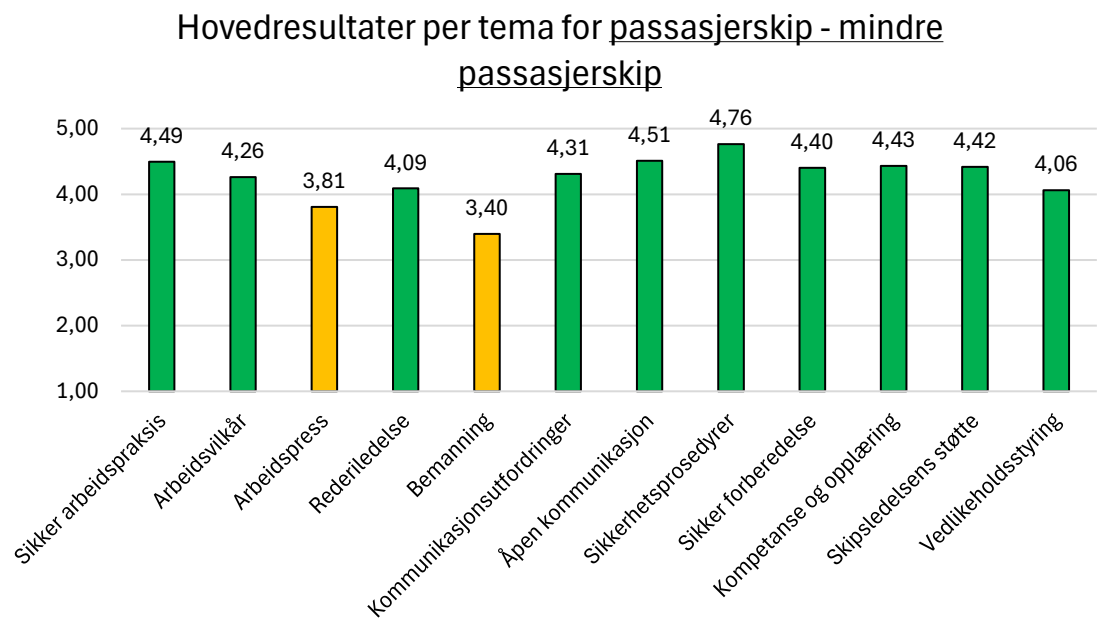
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Kompetanse og opplæring	Vi har tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte	3,12	-0,63
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre	3,31	-0,54
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	3,81	-0,52
Skipsledelsens støtte	Skipsledelsen behandler de ansatte rettferdig og upartisk	3,83	-0,51
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	3,50	-0,51

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.2.7 Mindre passasjerskip

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på mindre passasjerskip signifikant mer positive på tre av temaene, se Figur 2-50. Dette gjelder Arbeidsvilkår, Åpen kommunikasjon, og Kompetanse og opplæring.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en positiv utvikling for temaet Sikkerhetsprosedyrer.



Passasjerskip - mindre passasjerskip				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,49	24	0,11	0,04
Arbeidsvilkår	4,26	19	0,51 ▲	0,44
Arbeidspress	3,81	26	0,03	0,26
Rederiledelse	4,09	21	0,50	0,09
Bemanning	3,40	29		-0,05
Kommunikasjonsutfordringer	4,31	14	0,18	0,36
Åpen kommunikasjon	4,51	33	0,01 ▲	0,22
Sikkerhetsprosedyrer	4,76	42 ▲	0,36	0,11
Sikker forberedelse	4,40	29		-0,10
Kompetanse og opplæring	4,43	32	▲	0,20
Skipsledelsens støtte	4,42	24		0,09
Vedlikeholdsstyring	4,06	37		0,23

Figur 2-50 Resultater faktorer for passasjerskip – mindre passasjerskip. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: manglende grønne og røde piler indikerer at det ikke er statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023 og sammenlignet med andre fartøygrupper.

Ansatte på mindre passasjerskip rapporterer i større grad at de får nok hvile, føler seg uthvilt ved ombordmønstring, har tilstrekkelig tid til opplæring og familiarisering, og opplever mindre press til å fortsette arbeid under usikre forhold. Det er også høyere skåre på muligheten til å stille spørsmål til personer med høyere rang eller mer autoritet – vist i Tabell 2-23.

Samtidig skårer mindre passasjerskip lavere på ett spørsmål knyttet til Bemanning. De rapporterer i mindre grad at bemanningen overstiger det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning.

Tabell 2-23 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant mindre passasjerskip i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg får ikke nok hvile fordi jeg må jobbe når jeg egentlig skulle hatt fri	4,72	0,71
Kompetanse og opplæring	Vi har tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte	4,19	0,49
Arbeidspress	(SNUDD) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	4,59	0,48
Arbeidsvilkår	Jeg føler meg klar og uthvilt når jeg mønstrer om bord	4,66	0,36
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	4,64	0,34

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. Forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	2,80	-0,72

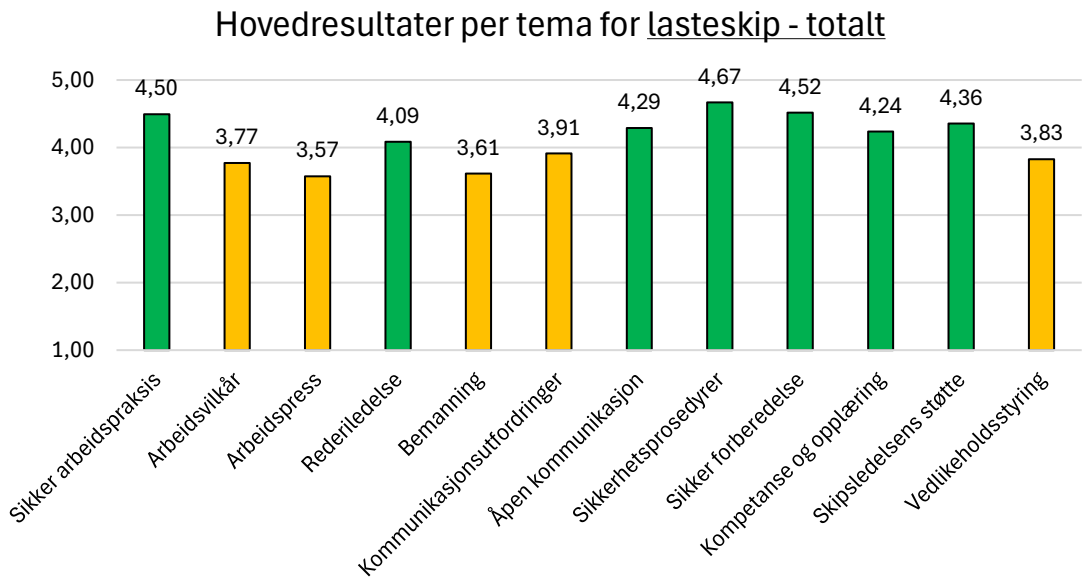
Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.3 Lasteskip

Dette avsnittet presenterer hovedresultater fra undersøkelsen blant ansatte på norske lasteskip. Her rapporteres resultatene for de ulike temaene i undersøkelsen, både sammenlignet med forrige undersøkelse og med andre fartøy. Resultatene belyser også ulike enkeltpåstander som skiller seg ut, forekomst av mobbing og trakassering, vurderinger av medisinsk beredskap, samt vurderinger av vernetjeneste om bord.

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på alle lasteskip signifikant mer positiv for tre av temaene i undersøkelsen, se Figur 2-51. Dette gjelder Sikker arbeidspraksis, Rederiledelse og Bemanning.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det positiv utvikling for temaene Rederiledelse, Kommunikasjonsutfordringer og Sikkerhetsprosedyrer.



Lasteskip - totalt				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,50	1030	0,01	0,12
Arbeidsvilkår	3,77	952	0,06	-0,12
Arbeidspress	3,57	1009	0,06	0,06
Rederiledelse	4,09	798	0,34	0,20
Bemanning	3,61	1011		0,37
Kommunikasjonsutfordringer	3,91	755	0,18	-0,07
Åpen kommunikasjon	4,29	1177	-0,04	-0,02
Sikkerhetsprosedyrer	4,67	1130	0,15	0,04
Sikker forberedelse	4,52	1049		0,02
Kompetanse og opplæring	4,24	1159		0,02
Skipsledelsens støtte	4,36	944		0,09
Vedlikeholdsstyring	3,83	1062		0,00

Figur 2-51 Resultater faktorer 2025 for alle lasteskip samt endring fra 2023 og forskjeller fra andre fartøy. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på lasteskip svarer mer positivt på spørsmål om rederiledelse sammenlignet med ansatte på andre fartøygrupper, og de utfører risikovurderinger og gjennomgår risikofylte arbeidsoperasjoner i større grad enn øvrige – vist i Tabell 2-24.

Samtidig skårer lasteskip lavere på spørsmål om bemanning og arbeidsvilkår. De opplever i mindre grad at rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning, og rapporterer mer negativt om skiftordningens belastning, søvn og hvile, arbeidspress og åpenhet i kommunikasjonen om bord.

Tabell 2-24 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant lasteskip i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	3,78	0,59
Rederiledelse	(SNUDD) Rederiets lønnsordning kan gå utover sikkerheten om bord på fartøyet.	4,00	0,24
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	4,45	0,22
Rederiledelse	Jeg mener at rederiets reaksjoner på regel og prosedyrebrudd er rettferdige	3,96	0,20
Sikker arbeidspraksis	Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	4,35	0,20

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	3,33	-0,40
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	2,94	-0,38
Arbeidsvilkår	Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte	3,81	-0,33
Arbeidspress	(SNUDD) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	3,93	-0,29
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	3,86	-0,29

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

Resultatene i Tabell 2-25 tyder på at det over tid har vært en nedgang i andelen som utfører risikovurdering i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner blant ansatte på lasteskip. Det er derimot en nedgang i andelen som jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere.

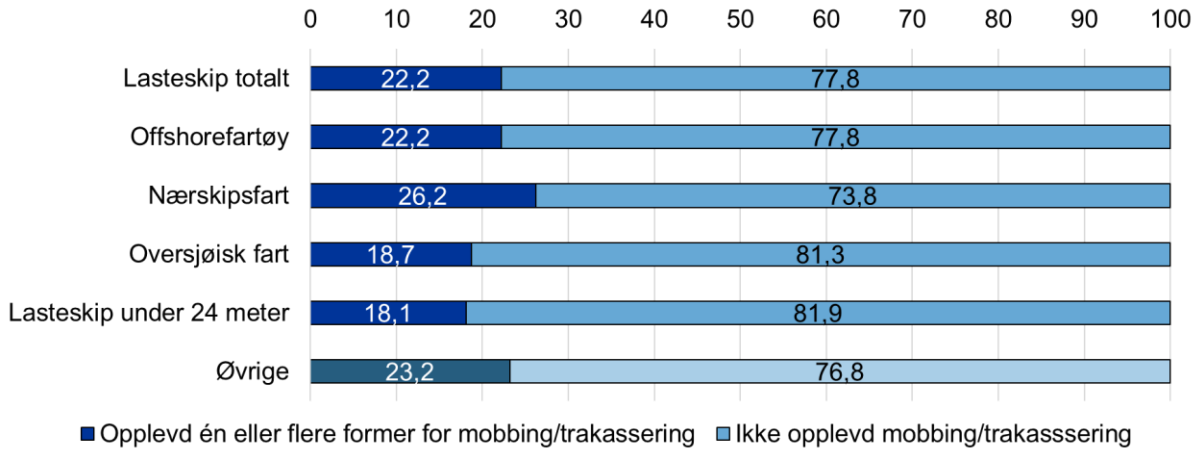
Tabell 2-25 Andel av ansatte på lasteskip som imøtekommer utvalgte variabler

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd at kritisk teknisk utstyr har feilet om bord på fartøyet du arbeider ombord? (f.eks. tap av motor/drivkraft, navigasjonssystem, styring.)	468	42,9%	-	-
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det?	332	30,5%	33,2%	28,2%
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som utviklet seg til alvorlig ulykke?	53	4,9%	5,4%	4,3%
Utfører risikovurdering I forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	935	87,7%	94,0%	95,0%

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere	128	11,6%	15,0%	16,2%

2.3.1 Mobbing og trakassering

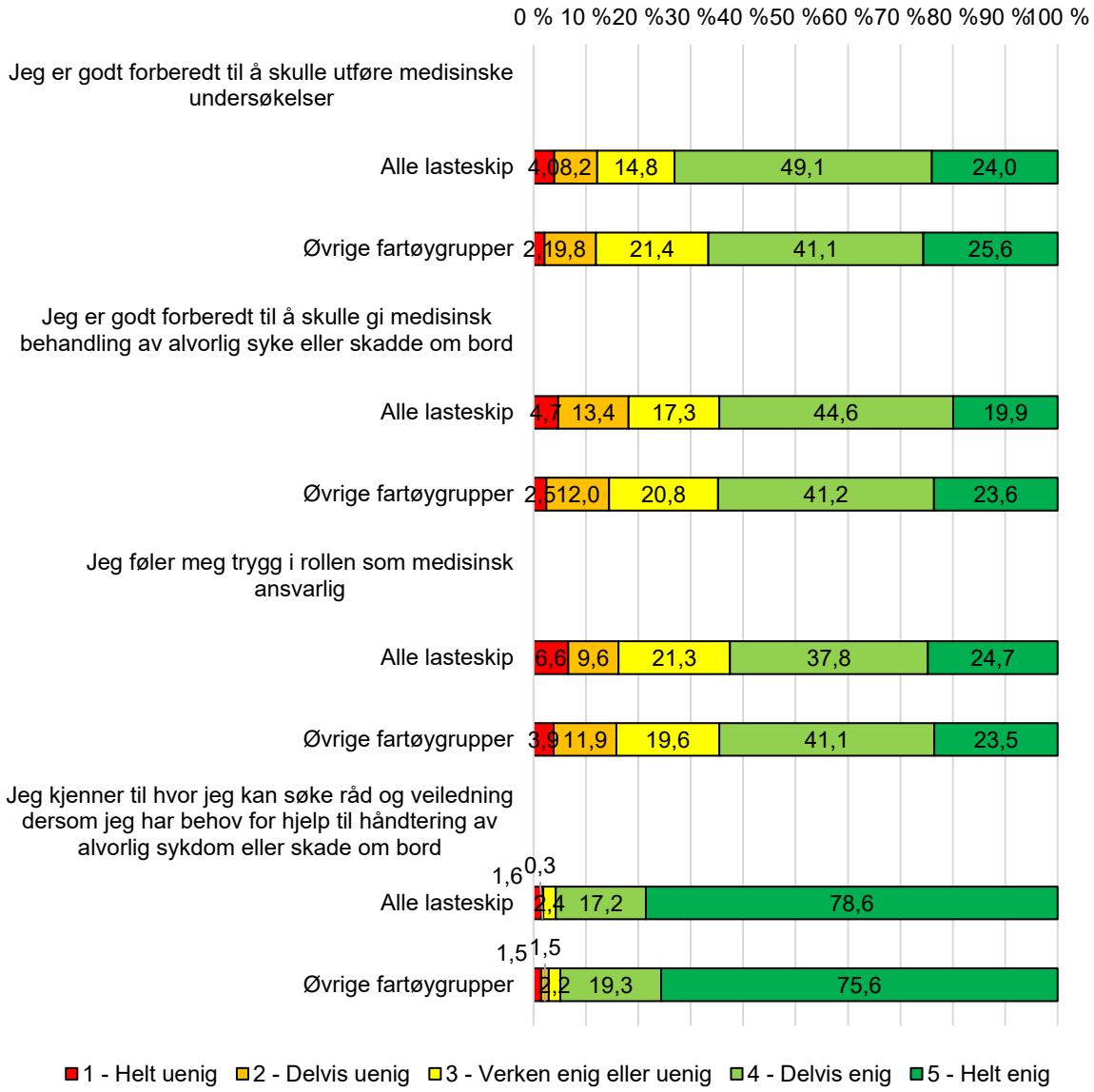
Figur 2-52 viser fordelingen av mobbing og trakassering for alle de ulike typene lasteskip. Totalt for alle lasteskip er andelen noe lavere enn for øvrige fartøygrupper. Forekomsten av mobbing og trakassering er høyest for fartøy innen nærskipsfart, og minst for lasteskip under 24 meter.



Figur 2-52 Prosentmessig fordeling av mobbing og trakassering for alle lasteskip

2.3.2 Medisinsk beredskap

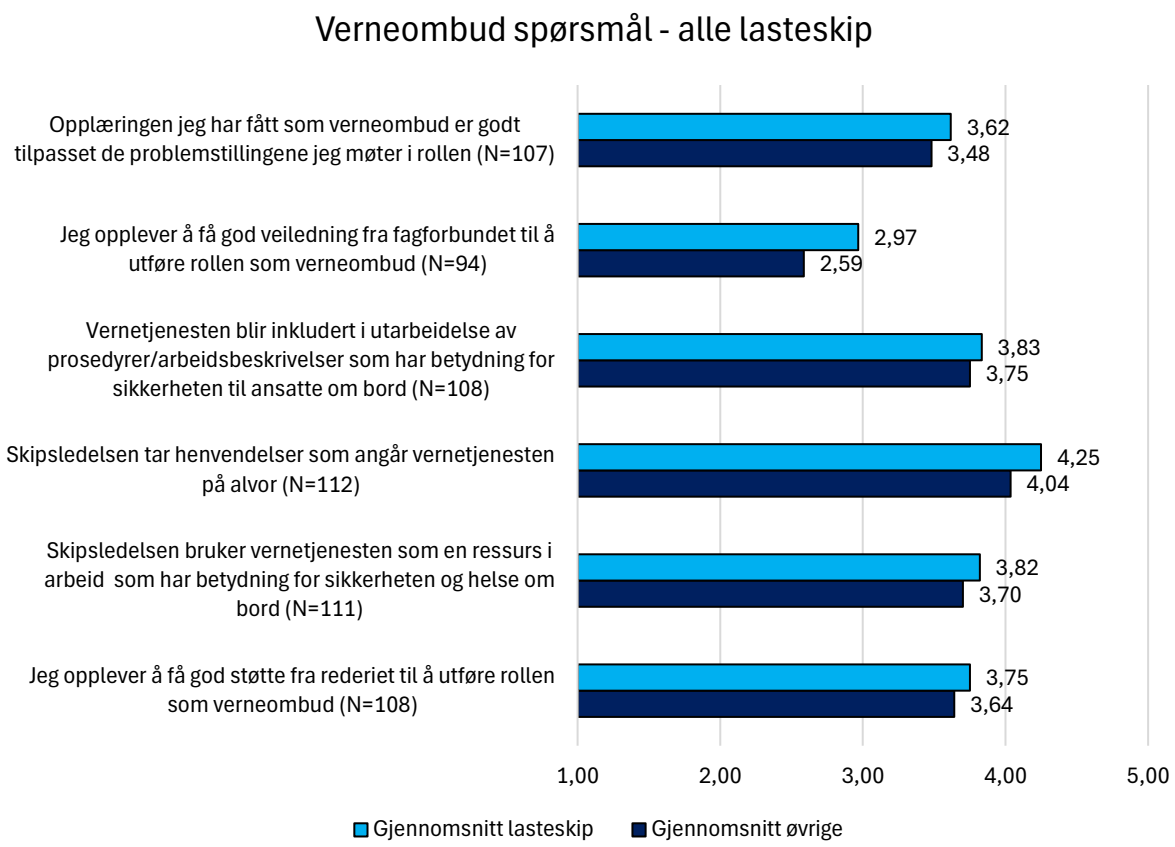
Ansatte som oppga at de har ansvar for medisinsk behandling om bord på fartøyet ble stilt flere spørsmål om dette ansvaret. Resultatene vise at ansatte på lasteskip gir en relativt liknende vurdering av den medisinske beredskapen om bord som ansatte på øvrige fartøygrupper gjør. Spørsmålet med størst forskjell gjelder hvorvidt de er godt forberedt til å skulle gi medisinsk behandling av alvorlig syke eller skadde: 18,1 % av de ansatte på lasteskip oppgir at de ikke føler seg godt forberedt, sammenlignet med 14,5 % blant ansatte på øvrige fartøy. Se Figur 2-53 under for svarfordelingen på de ulike spørsmålene.



Figur 2-53 Sammenlignet frekvens av spørsmål knyttet til medisinsk beredskap for ansatte på lasteskip og ansatte på øvrige fartøy

2.3.3 Vernetjeneste

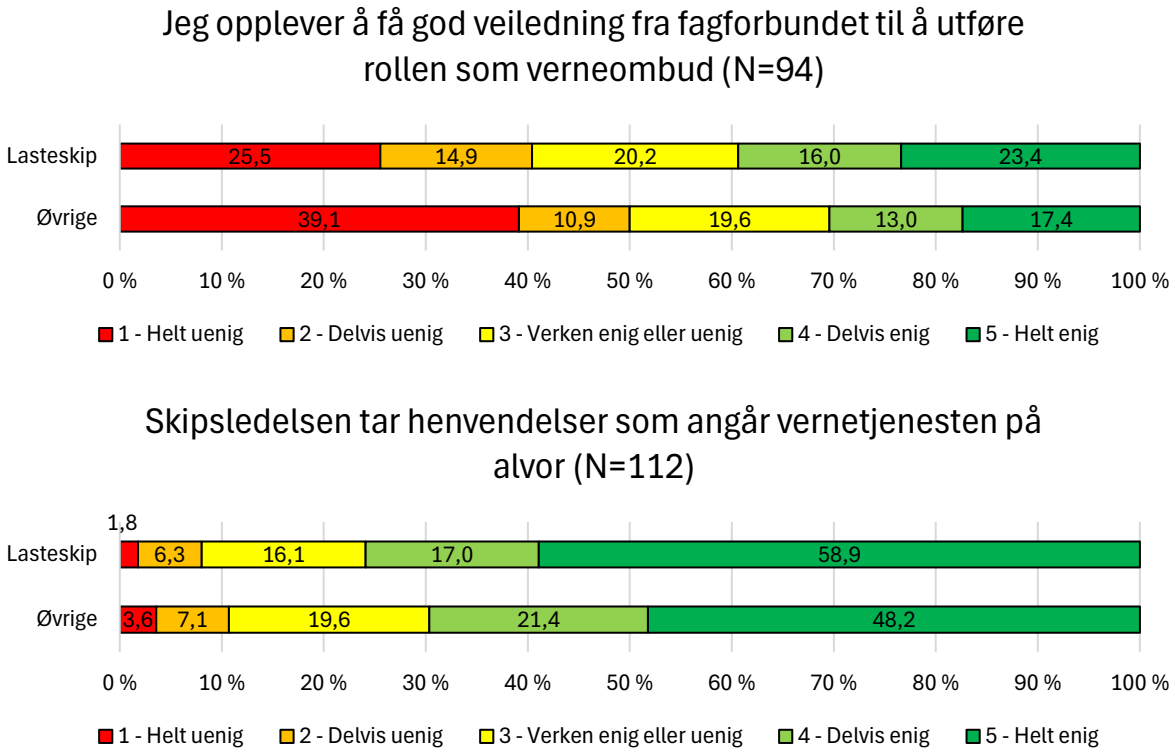
Resultatene i Figur 2-54 viser hvordan verneombud om bord på lasteskip har vurdert ulike aspekter av vernetjenesten sammenlignet med ansatte på andre fartøygrupper. Resultatene er gjennomsnittsskårer på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.



Figur 2-54 Gjennomsnitt for verneombud spørsmål for alle ansatte på lasteskip sammenlignet med gjennomsnittet for ansatte på øvrige fartøy. Gjennomsnittskåre på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

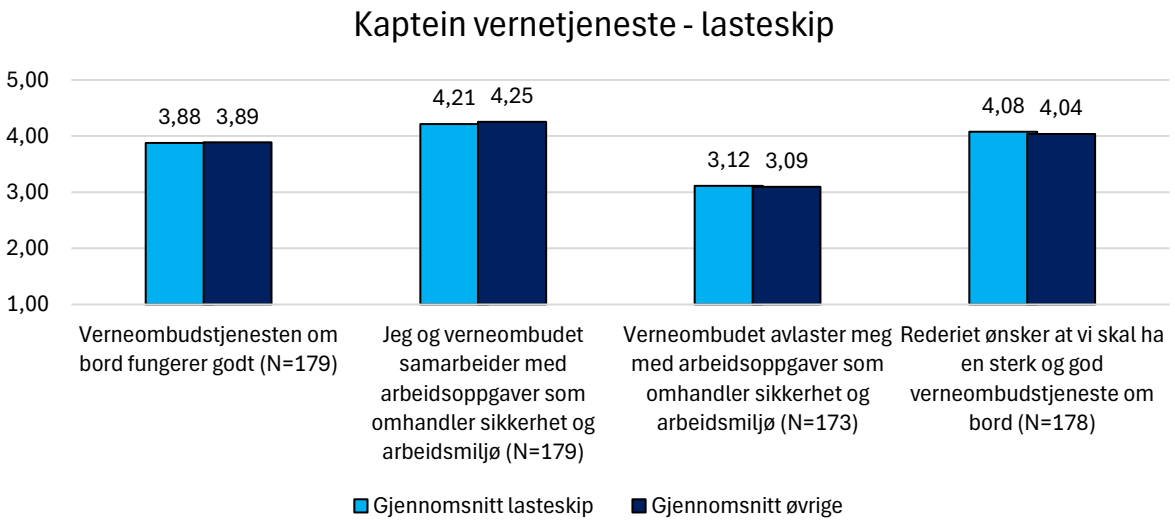
Resultatene indikerer at ansatte med rollen som verneombud på lasteskip gjennomsnittlig svarer noe høyere enn tilsvarende ansatte på andre fartøy.

Verneombudene svarer mest positivt sammenlignet med verneombud på andre fartøy på spørsmål om de opplever å få god veiledning fra fagforbundet til å utføre rollen sin, hvor 40,4% oppgir at de opplever dårlig veiledning, mot 50% for verneombud på andre fartøy. En annen positiv forskjell kommer frem gjennom at 8,1% av verneombudene på lasteskip mener skipsledelsen ikke tar henvendelser på alvor, mot 10,7% for verneombud på andre fartøy.



Figur 2-55 Svarfordeling for verneombud spørsmål for alle ansatte på lasteskip sammenlignet med gjennomsnittet for ansatte på øvrige fartøy

I likhet med verneombudene, ble kapteiner om bord stilt en rekke spørsmål knyttet til deres vurdering av vernetjenesten. Figuren under viser gjennomsnittsresultater for kapteiner på lasteskip sammenlignet med kapteiner på øvrige fartøy.



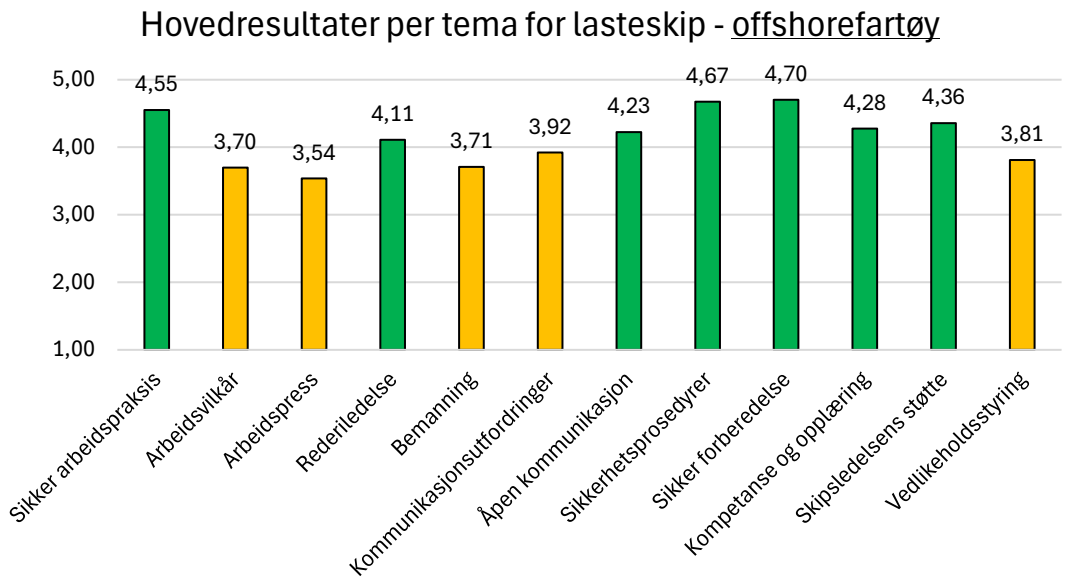
Figur 2-56 Gjennomsnitt for spørsmål knyttet til kaptein vernetjeneste for ansatte på lasteskip sammenlignet med ansatte på andre fartøy. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5 hvor 5 er mest positivt.

Kapteiner på lasteskip svarer tilsvarende på spørsmålene knyttet vernetjenesten som kapteiner på andre fartøytyper.

2.3.4 Offshorefartøy

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på offshorefartøy signifikant mer positive for fire av temaene, se Figur 2-57. Dette gjelder Sikker arbeidspraksis, Rederiledelse, Bemanning og Sikker forberedelse. Det er kun rapportert en negativ forskjell sammenlignet med andre fartøygrupper, og den er for Arbeidsvilkår.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det positive utviklinger for sikker Arbeidspraksis, Rederiledelse, Kommunikasjonsutfordringer og Sikkerhetsprosedyrer.



Lasteskip - offshorefartøy

Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,55	492	0,04	0,19
Arbeidsvilkår	3,70	482	0,06	-0,18
Arbeidspress	3,54	492	-0,02	-0,02
Rederiledelse	4,11	378	0,38	0,16
Bemanning	3,71	477		0,37
Kommunikasjonsutfordringer	3,92	493	0,34	-0,05
Åpen kommunikasjon	4,23	564	-0,06	-0,09
Sikkerhetsprosedyrer	4,67	537	0,15	0,02
Sikker forberedelse	4,70	500		0,21
Kompetanse og opplæring	4,28	551		0,06
Skipsledelsens støtte	4,36	458		0,05
Vedlikeholdsstyring	3,81	500		-0,03

Figur 2-57 Resultater faktorer for lasteskip – offshorefartøy. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på offshorefartøy skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Bemanning, Sikker forberedelse og Sikker arbeidspraksis. De rapporterer i større grad at bemanningen overstiger sikkerhetsbemanning, at risikovurderinger blir dokumentert og gjennomført før risikofylte arbeidsoperasjoner, og at slike operasjoner alltid blir nøye gjennomgått. Det er også høy skåre på trygg ferdsel mellom fartøy og land – vist i Tabell 2-26.

Samtidig skårer ansatte på offshorefartøy lavere på spørsmål om arbeidsvilkår. De ansatte opplever skift-/vaktordningen som mer belastende, og rapporterer lavere skår på opplevelsen av å være uthvilt ved ombordmønstring og på søvn og hvile om bord. I tillegg rapporterer de at rederiet gir lite rom for tilleggsbemanning, samt at de har mye å gjøre som går utover jobbutførelse.

Tabell 2-26 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant offshorefartøy i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	4,23	1,02
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	4,76	0,47
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	4,68	0,47
Sikker arbeidspraksis	Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	4,53	0,38
	Meg og mine kolleger beveger oss mellom fartøy og land på en sikker og forsvarlig måte	4,82	0,28

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

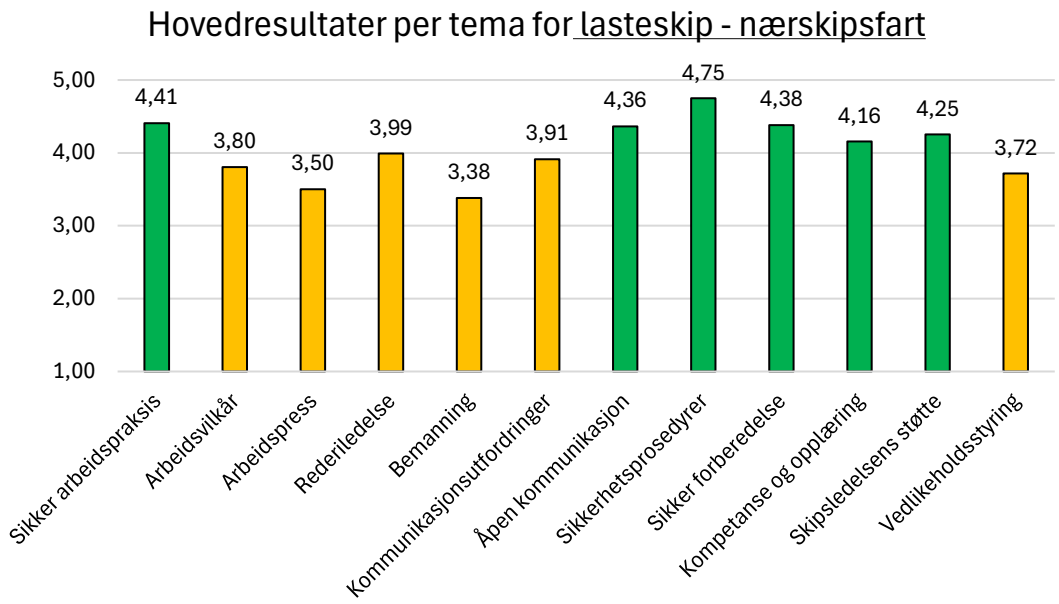
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	2,78	-0,47
Arbeidsvilkår	Jeg føler meg klar og uthvilt når jeg mønstrer om bord	3,98	-0,45
Arbeidsvilkår	Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte	3,69	-0,41
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	3,29	-0,36
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre	3,54	-0,35

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.3.5 Nærskipsfart

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på fartøy innen nærskipsfart signifikant mer positive for temaet Sikkerhetsprosedyrer, se Figur 2-58.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en positiv utvikling på temaene Rederiledelse og Sikkerhetsprosedyrer.



Lasteskip - nærskipsfart				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,41	207	0,06	-0,06
Arbeidsvilkår	3,80	197	0,07	-0,02
Arbeidspress	3,50	201	0,14	-0,06
Rederiledelse	3,99	163	▲ 0,44	-0,01
Bemanning	3,38	204		-0,08
Kommunikasjonsutfordringer	3,91	99	-0,11	-0,04
Åpen kommunikasjon	4,36	236	-0,02	0,09
Sikkerhetsprosedyrer	4,75	226	▲ 0,36	▲ 0,10
Sikker forberedelse	4,38	204		-0,13
Kompetanse og opplæring	4,16	235		-0,09
Skipsledelsens støtte	4,25	185		-0,09
Vedlikeholdsstyring	3,72	214		-0,13

Figur 2-58 Resultater faktorer for lasteskip – nærskipsfart. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på fartøy innen nærskipsfart skårer høyere enn ansatte på andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Arbeidsvilkår og Åpen kommunikasjon. De rapporterer i større grad at de føler seg klare og uthvilte ved ombordmønstring, og at det er rom for å stille spørsmål til beslutninger fra personer med høyere rang – vist i Tabell 2-27.

Samtidig skårer ansatte på fartøy i nærskipsfart lavere enn andre fartøygrupper på spørsmål om Bemanning og Arbeidspress. De opplever i mindre grad trygg ferdsel mellom fartøy og land, at bemanningen overstiger sikkerhetsbemanning, og at rederiet gir mindre mulighet for tilleggsbemanning ved behov. Det rapporteres også lavere skåre på opplevelsen av å kunne utføre arbeidet uten å føle seg presset, og på håndterbar arbeidsmengde.

Tabell 2-27 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant ansatte på fartøy innen nærskipsfart i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Arbeidsvilkår	Jeg føler meg klar og uthvilt når jeg mønstrer om bord	4,49	0,22
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	4,45	0,17

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

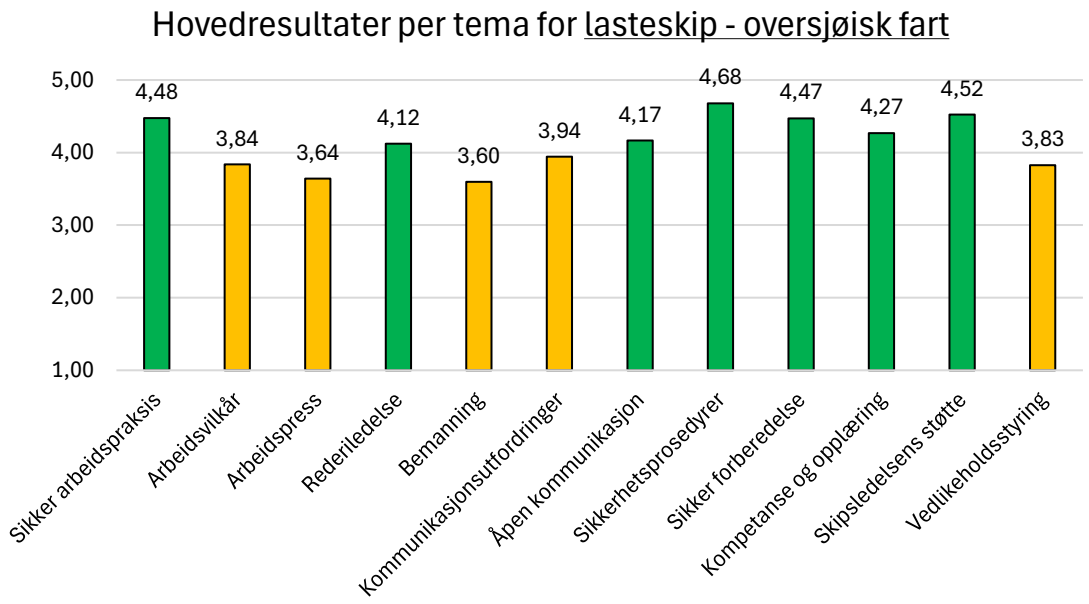
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
	Meg og mine kolleger beveger oss mellom fartøy og land på en sikker og forsvarlig måte	4,18	-0,45
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	3,17	-0,39
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	3,23	-0,38
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre	3,54	-0,32
Arbeidspress	(SNUDD) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	3,85	-0,29

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.3.6 Oversjøisk fart

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på fartøy innen oversjøisk fart signifikant mer positive på temaet Skipsledelsens støtte, og signifikant mer negative på temaet Åpen kommunikasjon, se Figur 2-59.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en positiv utvikling for Kommunikasjonsutfordringer.



Lasteskip - oversjøisk fart				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,48	153	-0,10	0,03
Arbeidsvilkår	3,84	146	0,03	0,02
Arbeidspress	3,64	152	0,03	0,10
Rederiledelse	4,12	129	0,12	0,13
Bemanning	3,60	165		0,17
Kommunikasjonsutfordringer	3,94	124	▲ 0,39	-0,01
Åpen kommunikasjon	4,17	184	-0,13	▼ -0,14
Sikkerhetsprosedyrer	4,68	171	0,04	0,02
Sikker forberedelse	4,47	160		-0,03
Kompetanse og opplæring	4,27	179		0,04
Skipsledelsens støtte	4,52	148		▲ 0,22
Vedlikeholdsstyring	3,83	162		-0,01

Figur 2-59 Resultater faktorer for lasteskip – oversjøisk fart. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på oversjøiske fartøy skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Verneombud og Bemanning. Verneombudene om bord opplever i større grad å få god veiledning fra fagforbundet, at opplæringen er relevant for rollen, og at de har tilstrekkelig tid til å utføre verneombuds-funksjonen. Vernetjenesten inkluderes også oftere i utarbeidelse av sikkerhetsrelaterte prosedyrer, og bemanningen overstiger oftere sikkerhetsbemanning – vist i Tabell 2-28.

Samtidig opplever ansatte på fartøy innen oversjøisk fart i mindre grad at det er rom for å snakke åpent om sikkerhetsrelaterte forhold, og det uttrykkes større bekymring for at automatiserte teknologier som autopiloter og autodocking kan øke risikoen for ulykker.

Tabell 2-28 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant ansatte på fartøy innen oversjøisk fart i forhold til ansatte på andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Verneombud	Jeg opplever å få god veiledning fra fagforbundet til å utføre rollen som verneombud	4,07	1,37
Verneombud	Opplæringen jeg har fått som verneombud er godt tilpasset de problemstillingene jeg møter i rollen	4,33	0,84
	Jeg har tilstrekkelig med tid til å utføre funksjonen som verneombud	4,47	0,72
Verneombud	Vernetjenesten blir inkludert i utarbeidelse av prosedyrer/arbeidsbeskrivelser som har betydning for sikkerheten til ansatte om bord	4,45	0,71
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	3,87	0,40

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

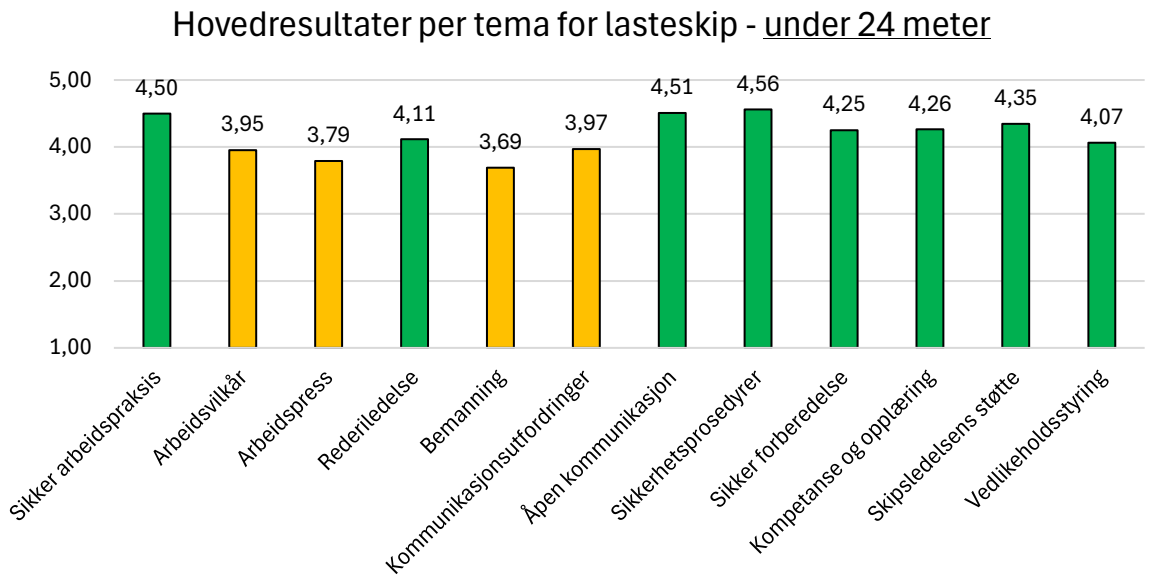
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	3,52	-0,51
Ny teknologi - navigasjon	Hvordan tror du bruk av disse teknologiene vil bidra til risiko for ulykker? - Automatisert styring (autopiloter, autocrossing, autodocking etc.)	2,79	-0,43
Åpen kommunikasjon	(SNUDD) Besetningen på fartøyet jeg arbeider om bord er redde for å stille spørsmål når det er noe som virker feil	3,92	-0,34
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	3,27	-0,32
Arbeidspress	(SNUDD) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet	3,83	-0,31

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.3.7 Lasteskip under 24 meter

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på lasteskip under 24 meter signifikant mer positive på temaene Arbeidspress, Bemanning, Åpen kommunikasjon og Vedlikeholdsstyring, se Figur 2-60. Sammenlignet med øvrige fartøygrupper er svarene signifikant mer negative på spørsmål under temaet Sikker forberedelse.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det en positiv utvikling for temaet Arbeidspress.



Lasteskip - under 24 meter				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,50	156	0,11	0,04
Arbeidsvilkår	3,95	105	0,19	0,14
Arbeidspress	3,79	141	0,45	0,26
Rederiledelse	4,11	112	0,61	0,12
Bemanning	3,69	143		0,27
Kommunikasjonsutfordringer	3,97	32	-0,33	0,02
Åpen kommunikasjon	4,51	166	0,02	0,24
Sikkerhetsprosedyrer	4,56	171	0,13	-0,11
Sikker forberedelse	4,25	161		-0,25
Kompetanse og opplæring	4,26	169		0,03
Skipsledelsens støtte	4,35	135		0,02
Vedlikeholdsstyring	4,07	164		0,25

Figur 2-60 Resultater faktorer for lasteskip – lasteskip under 24 meter. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på lasteskip under 24 meter skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Vedlikeholdsstyring, Rederiledelse, Åpen kommunikasjon og Arbeidsvilkår. De rapporterer i større grad at tid og ressurser til vedlikehold er tilstrekkelig, at lønnsordningen ikke går utover sikkerheten, og at besetningen snakker åpent ut og kan stille spørsmål til

autoritetspersoner. De opplever også å være klare og uthvilte ved ombordmønstring – vist i Tabell 2-29.

Samtidig skårer lasteskip under 24 meter lavere på spørsmål om Sikker forberedelse, Bemanning og kjennskap til Sikkerhetsprosedyrer. De svarer i mindre grad at risikovurderinger blir dokumentert og at ansatte er kjent med sikkerhetsstyringssystemet som angår deres arbeidsoppgaver. De svarer også i mindre grad at bemanningen overstiger sikkerhetsbemanningen om bord.

Tabell 2-29 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant lasteskip under 24 meter i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Vedlikeholdsstyring	Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig	3,92	0,58
Rederiledelse	(SNUDD) Rederiets lønnsordning kan gå utover sikkerheten om bord på fartøyet.	4,31	0,46
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	4,33	0,39
Arbeidsvilkår	Jeg føler meg klar og uthvilt når jeg mønstrer om bord	4,60	0,33
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	4,59	0,30

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	3,98	-0,49
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	3,14	-0,40
Sikkerhetsprosedyrer	Jeg er kjent med fartøyets sikkerhetsstyringssystem som angår mine arbeidsoppgaver ombord	4,60	-0,20

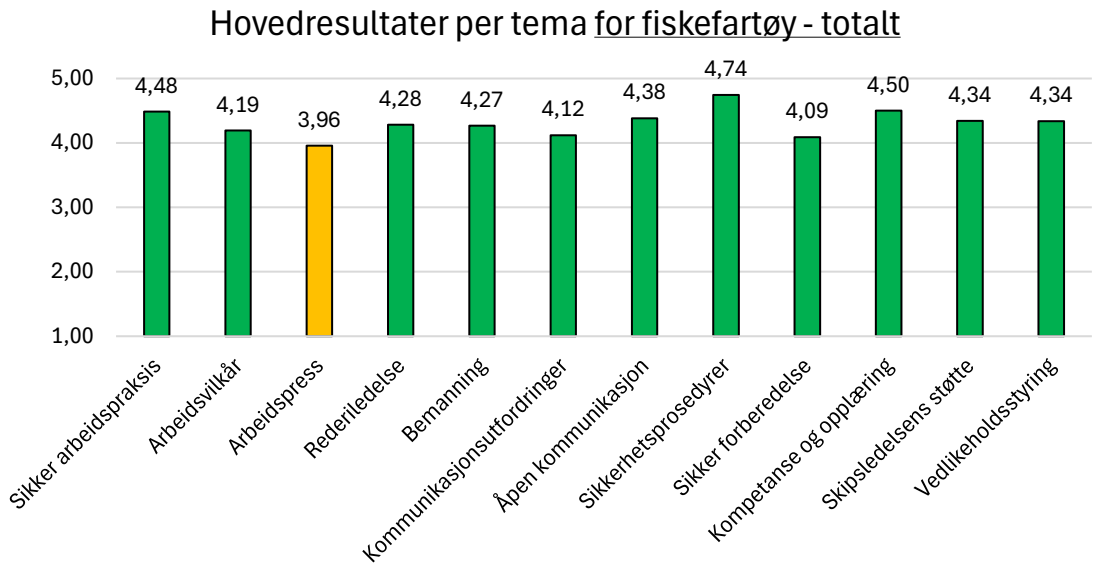
Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.4 Fiskefartøy

Dette kapittelet presenterer hovedresultater fra undersøkelsen blant skipsansatte på norske fiskefartøy. Her rapporteres resultatene for de ulike temaene i undersøkelsen, både sammenlignet med forrige undersøkelse og med andre fartøy. Resultatene belyser også ulike enkeltpåstander som skiller seg ut, forekomst av mobbing og trakassering, vurderinger av medisinsk beredskap, samt vurderinger av vernetjeneste om bord.

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på alle fiskefartøy signifikant mer positive for over halvparten av alle temaene, se Figur 2-61. Det gjelder temaene Arbeidsvilkår, Arbeidspress, Rederiledelse, Bemanning, Kommunikasjonsutfordringer, Kompetanse og opplæring, og Vedlikeholdsstyring. De svarer mer negativt sammenlignet med andre på spørsmål under temaet Sikker forberedelse.

Det er mer positive resultater innen temaet Rederiledelse i 2025, sammenlignet med resultatene fra 2023.



Fiskefartøy - totalt				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,48	879	0,08	0,01
Arbeidsvilkår	4,19	150	-0,09	▲0,41
Arbeidspress	3,96	150	0,18	▲0,45
Rederiledelse	4,28	124	▲0,44	▲0,31
Bemanning	4,27	137		▲0,88
Kommunikasjonsutfordringer	4,12	331	-0,07	▲0,23
Åpen kommunikasjon	4,38	174	-0,10	0,10
Sikkerhetsprosedyrer	4,74	182	0,09	0,10
Sikker forberedelse	4,09	152		▼-0,40
Kompetanse og opplæring	4,50	174		▲0,30
Skipsledelsens støtte	4,34	144		0,02
Vedlikeholdsstyring	4,34	174		▲0,56

Figur 2-61 Resultater faktorer 2025 for alle fiskefartøy samt endring fra 2023 og forskjeller fra andre fartøy. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på fiskefartøy skårer generelt høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Bemanning, Vedlikeholdsstyring og Arbeidsvilkår. De opplever i større grad at rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov og at bemanningen er tilstrekkelig. I tillegg

opplever de at tid og ressurser til vedlikehold er tilstrekkelig, og at skiftordningen er mindre belastende enn andre fartøygrupper, som vist i Tabell 2-30.

Samtidig skårer ansatte på fiskefartøy lavere på spørsmål om Sikker forberedelse og Sikker arbeidspraksis enn ansatte på andre fartøygrupper. Dette gjelder spesielt dokumentering og bruk av risikovurderinger.

Tabell 2-30 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant fiskefartøy i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	4,26	1,06
Vedlikeholdsstyring	Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig	4,28	0,98
Bemanning	Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas	4,67	0,92
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	4,31	0,85
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,81	0,78

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	3,80	-0,69
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	3,83	-0,58
Sikker arbeidspraksis	Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	4,13	-0,16
Sikker arbeidspraksis	Jeg stopper mitt arbeid dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette	4,66	-0,08

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

Resultatene i Tabell 2-31 tyder på at det over tid har vært en økning i andelen som jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere. Det tyder derimot på en reduksjon av andelen som har vært involvert i en alvorlig ulykke.

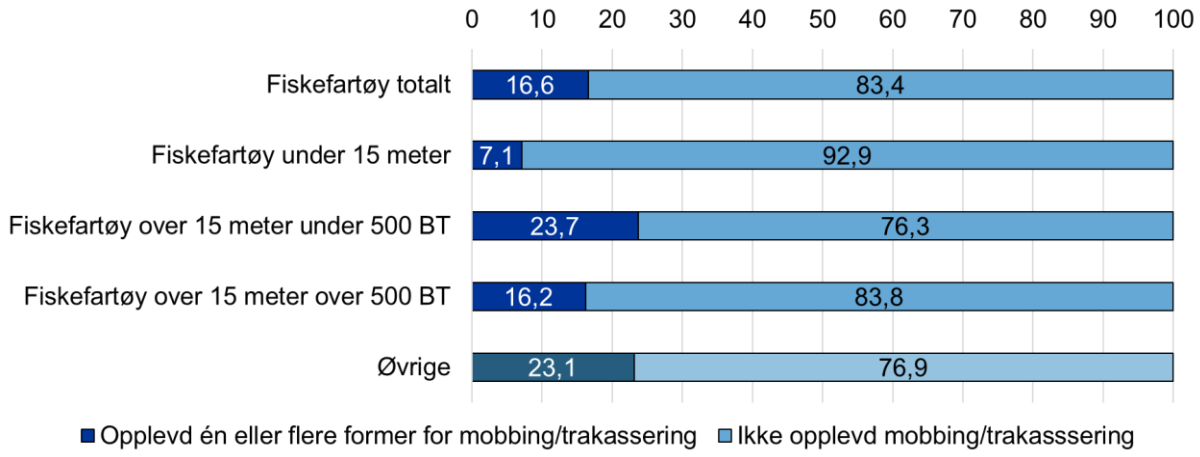
Tabell 2-31 Andel av ansatte på fiskefartøy som imøtekommer utvalgte variabler

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd at kritisk teknisk utstyr har feilet om bord på fartøyet du arbeider ombord? (f.eks. tap av motor/drivkraft, navigasjonssystem, styring.)	302	26,1%	-	-
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det?	284	24,5%	26,5%	24,3%

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som utviklet seg til alvorlig ulykke?	37	3,2%	4,8%	5,7%
Utfører risikovurdering I forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	105	65,6%	66,9%	65,6%
Jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere	339	33,3%	28,6%	27,3%

2.4.1 Mobbing og trakassering

Figur 2-62 viser fordelingen av mobbing og trakassering for alle de ulike typene fiskefartøy. Totalt for alle fiskefartøy er gjennomsnittet noe lavere enn snittet for øvrige fartøygrupper. Forekomsten av mobbing og trakassering er høyest for fiskefartøy under 500BT (over 15m), og minst for fiskefartøy under 15 meter.



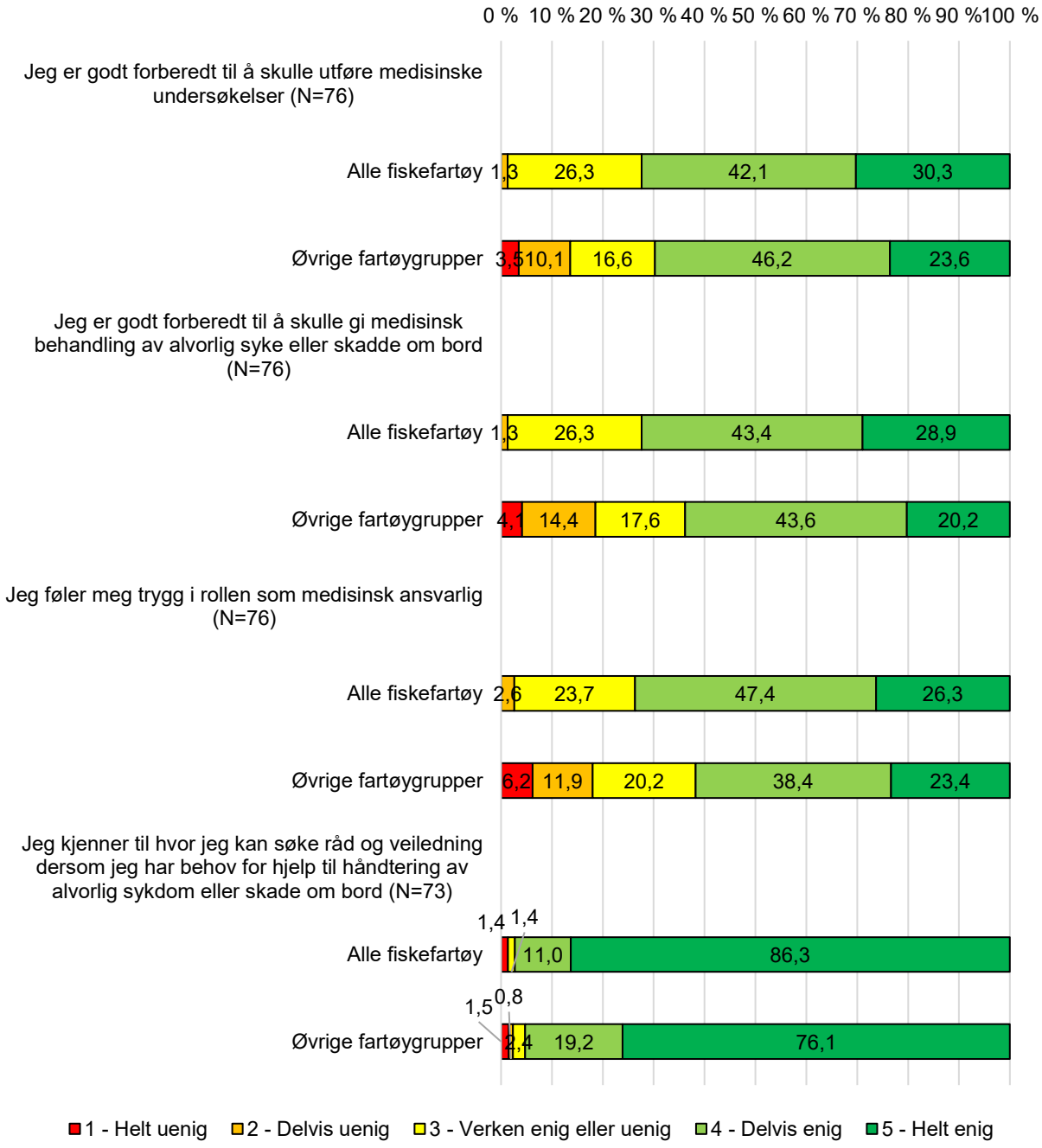
Figur 2-62 Prosentmessig fordeling av mobbing og trakassering for alle fiskefartøy

2.4.2 Medisinsk beredskap

Ansatte som oppga at de har ansvar for medisinsk behandling om bord på fartøyet ble stilt flere spørsmål om dette ansvaret. Resultatene for spørsmål om medisinsk beredskap blant ansatte på fiskefartøy viser at denne gruppen opplever et høyere nivå av beredskap, sammenlignet med respondenter på andre fartøytyper.

Kun 1,3% av ansatte på fiskefartøy oppgir at de ikke er godt forberedt på å gi medisinsk behandling av alvorlig syke eller skadde, mot 18,5% av ansatte på øvrige fartøy. Liknende er det kun 2,6% av ansatte på fiskefartøy som oppgir at de ikke er trygge i rollen som medisinsk ansvarlig, mot 18,1% av ansatte på øvrige fartøy.

Svar fra ansatte på fiskefartøy skiller seg også ut ved at ingen respondenter har svart «helt uenig» (den mest negative svarkategorien) på tre av de fire spørsmålene om medisinsk beredskap, se figuren under.

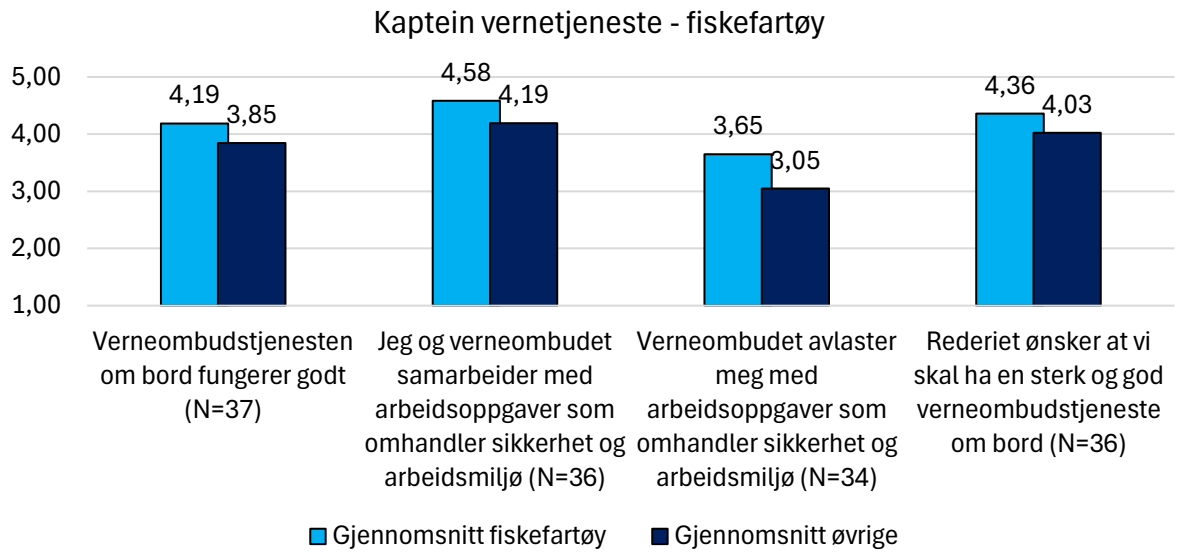


Figur 2-63 Sammenlignet frekvens av spørsmål knyttet til medisinsk beredskap for ansatte på fiskefartøy og ansatte på øvrige fartøy

2.4.3 Vernetjeneste

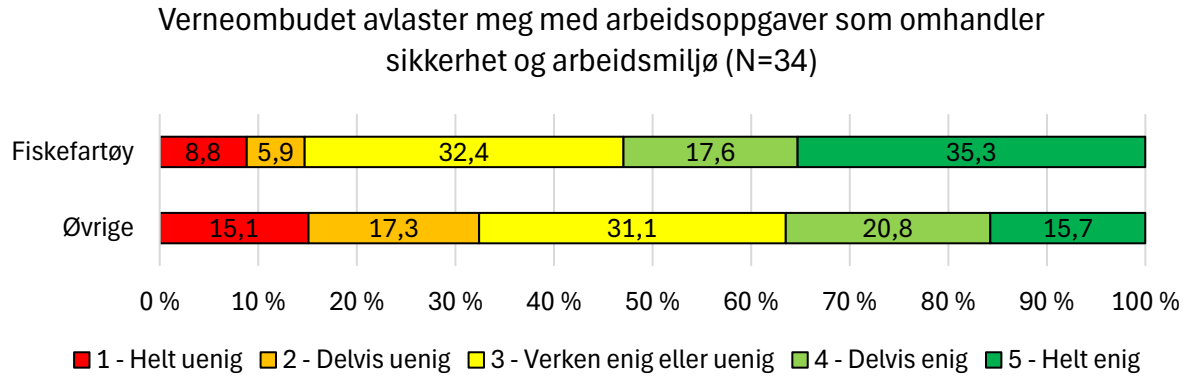
Verneombud-faktoren kunne ikke sammenlignes for fiskefartøy på grunn av for få besvarelser.

Kapteiner på fiskefartøy svarer signifikant mer positivt (+0,48) på spørsmålene knyttet til vurderinger av vernetjenesten, sammenlignet med kapteiner på øvrige fartøy.



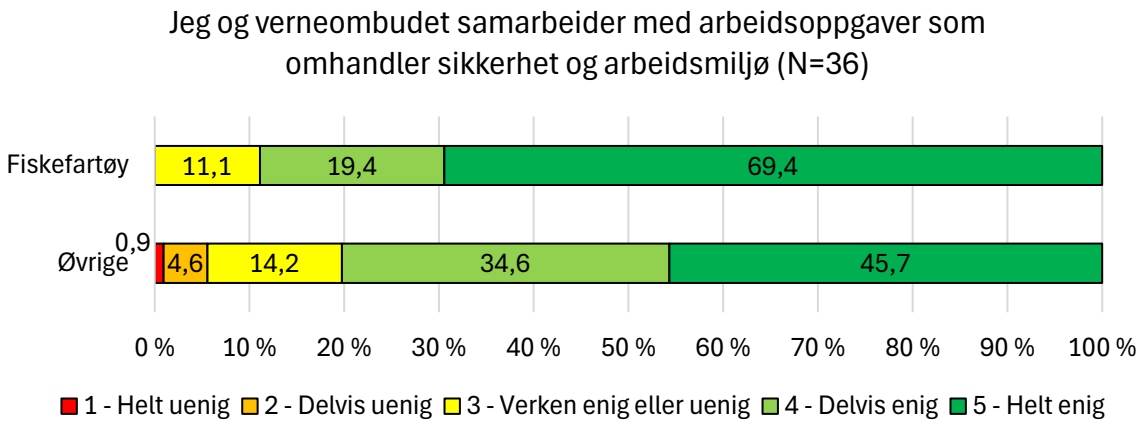
Figur 2-64 Gjennomsnittsresultater for spørsmål knyttet til Kaptein vernetjeneste på fiskefartøy, sammenlignet med ansatte på andre fartøy. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Kapteiner på fiskefartøy svarer positivt sammenlignet med kapteiner på andre fartøy på spørsmålet om verneombudet avlaster arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø, hvor 14,7% svarer at de er helt eller delvis uenige, mot 32,4% av kapteiner på andre fartøy.



Figur 2-65 Svarfordeling for spørsmål knyttet til hvorvidt verneombud avlaster kapteinen på fiskefartøy, sammenlignet med ansatte på andre fartøy

Et annet spørsmål som utmerker seg positivt hos ansatte på fiskefartøy, er spørsmålet om det eksisterer et samarbeid mellom kapteinen og verneombud på arbeidsoppgaver på sikkerhet og arbeidsmiljø, hvor ingen svarer at det ikke eksisterer et slikt samarbeid, sammenlignet med 5,5% av kapteiner på andre fartøy.

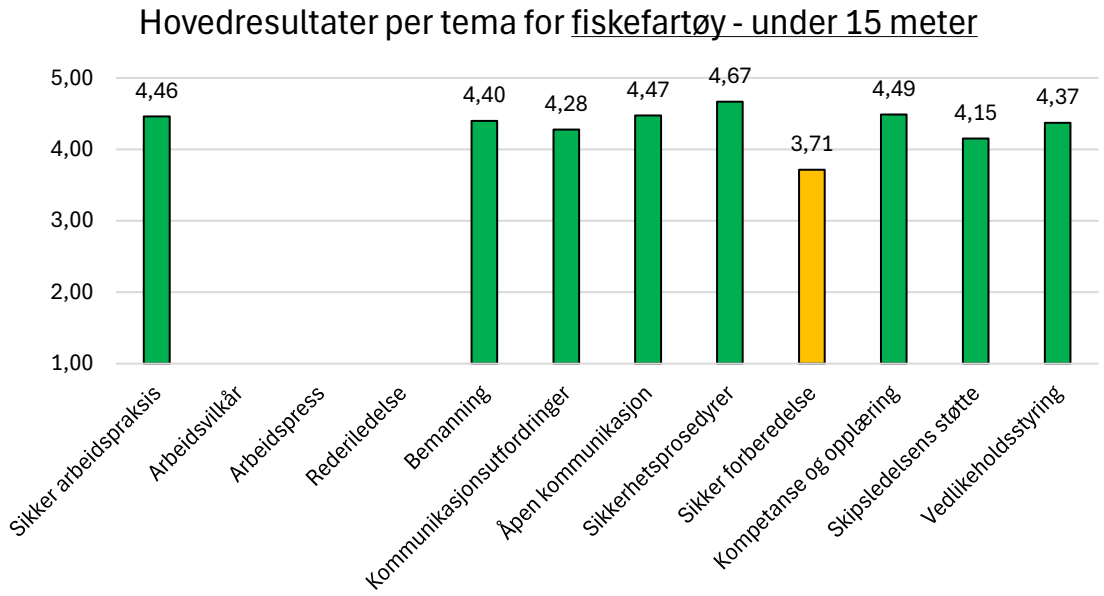


Figur 2-66 Svarfordeling for spørsmål knyttet til samarbeid mellom kaptein og verneombud, for ansatte på fiskefartøy sammenlignet med ansatte på andre fartøy

2.4.4 Fiskefartøy under 15 meter

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på fiskefartøy under 15 meter signifikant mer positive på temaene Bemanning og Vedlikeholdsstyring. Besvarelsene er mer negative på spørsmål under temaet Sikker forberedelse, se Figur 2-67.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det verken registrert signifikant negative eller positive endringer for denne fartøygruppen. Det kan ha sammenheng med lavt antall svar.



Fiskefartøy - under 15 meter				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,46	165	0,04	0,00
Arbeidsvilkår		7		
Arbeidspress		8		
Rederiledelse		8		
Bemanning	4,40	10		0,96
Kommunikasjonsutfordringer	4,28	29	-0,18	0,33
Åpen kommunikasjon	4,47	11	-0,24	0,18
Sikkerhetsprosedyrer	4,67	27	0,02	0,01
Sikker forberedelse	3,71	21		-0,79
Kompetanse og opplæring	4,49	13		0,25
Skipsledelsens støtte	4,15	10		-0,18
Vedlikeholdsstyring	4,37	26		0,54

Figur 2-67 Resultater faktorer for fiskefartøy – fiskefartøy under 15 meter. Gjennomsnitt er på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på fiskefartøy under 15 meter skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Bemanning, Vedlikeholdsstyring, Kompetanse og opplæring, Rederiledelse og Åpen kommunikasjon. De rapporterer i større grad at rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning, at tid og ressurser til vedlikehold er tilstrekkelig, og at det er god tid til opplæring og familiarisering. Det er også høy skåre på opplevelsen av at lønnsordningen ikke går utover sikkerheten, og at besetningen snakker åpent ut om sikkerhetsrelaterte forhold – vist i Tabell 2-32.

Rundt halvparten av respondentene innen denne fartøytypen er alenefiskere og er derfor alene om bord. Det kan bidra til å påvirke vurderinger relatert til spørsmål om bemanning. Spørsmål om kommunikasjon om bord ble ikke stilt til respondenter som arbeider alene om bord.

Samtidig skårer fiskefartøy under 15 meter lavere på spørsmål om Sikker forberedelse og enkelte aspekter ved Kompetanse og opplæring. Det rapporteres i mindre grad at risikovurderinger blir dokumentert og gjennomført før risikofylte arbeidsoperasjoner. Det er også noe lavere skåre på bruk av personlig verneutstyr og tilgang på sikkerhetsprosedyrer.

Tabell 2-32 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant fiskefartøy under 15 meter i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	4,50	0,99
Vedlikeholdsstyring	Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig	4,36	0,98
Kompetanse og opplæring	Vi har tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte	4,54	0,84
Rederiledelse	(SNUDD) Rederiets lønnsordning kan gå utover sikkerheten om bord på fartøyet.	4,70	0,81
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	4,77	0,80

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

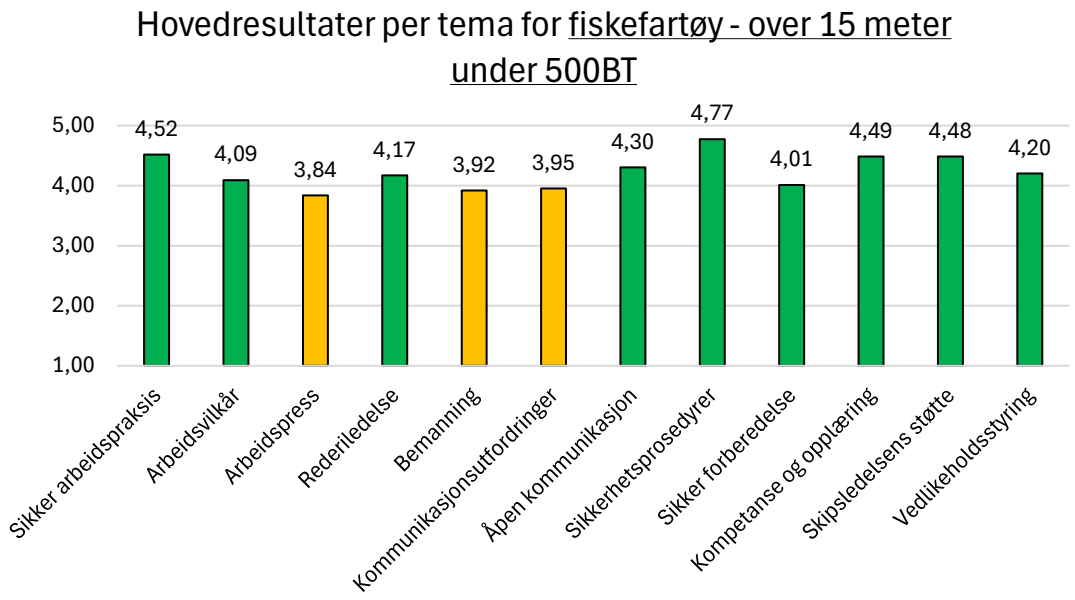
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	3,00	-1,45
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	3,57	-0,80
	Mine kolleger og jeg benytter alltid påkrevd personlig verneutstyr/sikkerhetsutstyr	4,15	-0,26
Kompetanse og opplæring	Jeg føler meg trygg på at vi klarer å håndtere feil eller skade på kritisk teknisk utstyr hvis det skulle oppstå på fartøyet jeg arbeider ombord (f.eks. tap av	4,26	-0,21
Sikkerhetsprosedyrer	Jeg har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrer (papir/digitalt) som gjelder mitt arbeid	4,51	-0,18

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.4.5 Fiskefartøy under 500 bruttotonnasje (over 15 meter)

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på fiskefartøy under 500BT (over 15m) signifikant mer positive for temaene Bemanning, Kompetanse og opplæring, og Vedlikeholdsstyring. Det er signifikant mer negative resultater relatert til Sikker forberedelse.

Sammenlignet med undersøkelsen i 2023 er ikke registrert noen signifikante endringer.



Fiskefartøy - over 15 meter under 500BT				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,52	223	0,14	0,05
Arbeidsvilkår	4,09	35	-0,11	0,27
Arbeidspress	3,84	39	0,09	0,29
Rederiledelse	4,17	28	0,50	0,17
Bemanning	3,92	34		▲ 0,48
Kommunikasjonsutfordringer	3,95	71	-0,18	0,00
Åpen kommunikasjon	4,30	42	-0,13	0,02
Sikkerhetsprosedyrer	4,77	38	0,17	0,12
Sikker forberedelse	4,01	34		▼ -0,49
Kompetanse og opplæring	4,49	38		▲ 0,26
Skipsledelsens støtte	4,48	32		0,16
Vedlikeholdsstyring	4,20	37		▲ 0,38

Figur 2-68 Resultater faktorer for fiskefartøy – fiskefartøy under 500BT (over 15m)

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på fiskefartøy under 500 BT over 15 meter skårer høyere enn andre fartøygrupper på enkeltspørsmål knyttet til Kaptein vernetjeneste, Verneombud, Vedlikeholdsstyring, Arbeidsvilkår og Kompetanse og opplæring. Kapteiner opplever at verneombudet avlaster dem i HMS-arbeidet, og verneombudene rapporterer god støtte fra rederiet og relevant opplæring. Det er også positive resultater på at det er tilstrekkelige ressurser til vedlikehold og lavere belastning knyttet til skift-/vaktordning – vist i Tabell 2-33.

Samtidig skårer denne fartøygruppen lavere på spørsmål om Sikker forberedelse. Det rapporteres i mindre grad at risikovurderinger blir dokumentert og gjennomført i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner.

Tabell 2-33 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant fiskefartøy under 500BT (over 15m) i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Kaptein vernetjeneste	Verneombudet avlaster meg med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø	4,10	1,03
Verneombud	Opplæringen til verneombudene fungerer godt	4,50	0,86
Vedlikeholdsstyring	Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig	4,20	0,83
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,88	0,78
Kompetanse og opplæring	Vi har tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte	4,39	0,70

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

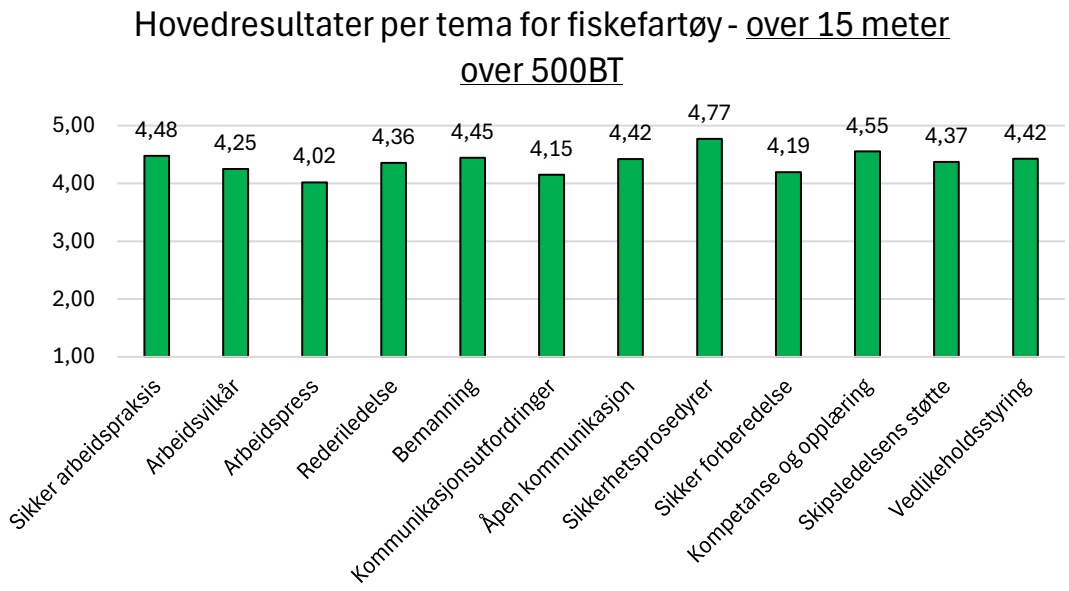
Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	3,74	-0,70
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	3,86	-0,51

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.4.6 Fiskefartøy over 500 bruttotonnasje (over 15 meter)

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på fiskefartøy over 500BT (over 15m) signifikant mer positive for mer enn halvparten av temaene, se Figur 2-69. Det gjelder Arbeidsvilkår, Arbeidspress, Rederiledelse, Bemanning, Kommunikasjonsutfordringer, Kompetanse og opplæring, og Vedlikeholdsstyring. Eneste tema med mer negative svar enn øvrige fartøygrupper er Sikker forberedelse.

Fra forrige spørreundersøkelse i 2023 er det kun signifikant endring på ett tema, Rederiledelse, som har gått i positiv retning.



Fiskefartøy - over 15 meter over 500BT					
Tema	Gj. Snitt 2025		Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,48		490	0,08	0,02
Arbeidsvilkår	4,25		107	-0,01	▲ 0,46
Arbeidspress	4,02		102	0,14	▲ 0,50
Rederiledelse	4,36		86	▲ 0,46	▲ 0,38
Bemanning	4,45		92		▲ 1,06
Kommunikasjonsutfordringer	4,15		230	0,01	▲ 0,23
Åpen kommunikasjon	4,42		117	-0,01	0,14
Sikkerhetsprosedyrer	4,77		113	0,10	0,12
Sikker forberedelse	4,19		95		▼ -0,31
Kompetanse og opplæring	4,55		118		▲ 0,34
Skipsledelsens støtte	4,37		98		0,05
Vedlikeholdsstyring	4,42		108		▲ 0,63

Figur 2-69 Resultater faktorer for fiskefartøy – fiskefartøy over 500BT (over 15 meter)

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på fiskefartøy over 500 BT og over 15 meter skårer høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Bemanning, Vedlikeholdsstyring og Arbeidsvilkår. De svarer blant annet i større grad at det er tilstrekkelig bemanning, at tid og ressurser til vedlikehold er tilstrekkelig, og at rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov (Tabell 2-34).

Denne fartøygruppen svarer mer negativt på spørsmål om Sikker forberedelse, tillit til Ny teknologi - energibærere, og Sikker arbeidspraksis. Det rapporteres i mindre grad at

risikovurderinger blir dokumentert og gjennomført før risikofylte arbeidsoperasjoner, og det uttrykkes større bekymring for at batteriteknologi kan øke risikoen for ulykker.

Tabell 2-34 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant fiskefartøy over 500BT (over 15m) i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	4,55	1,11
Vedlikeholdsstyring	Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig	4,39	1,08
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,90	0,85
Bemanning	Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov	4,23	0,81
	Rederiet tar tak i og besvarer saker som angår vernetjenesten	4,56	0,81

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig forskjell fra alle andre fartøygrupper
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	3,86	-0,53
Ny teknologi - energibærere	Hvordan tror du bruk av disse teknologiene vil bidra til risiko for ulykker? - Batteri	1,72	-0,47
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	3,99	-0,46
Sikker arbeidspraksis	Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	4,09	-0,16

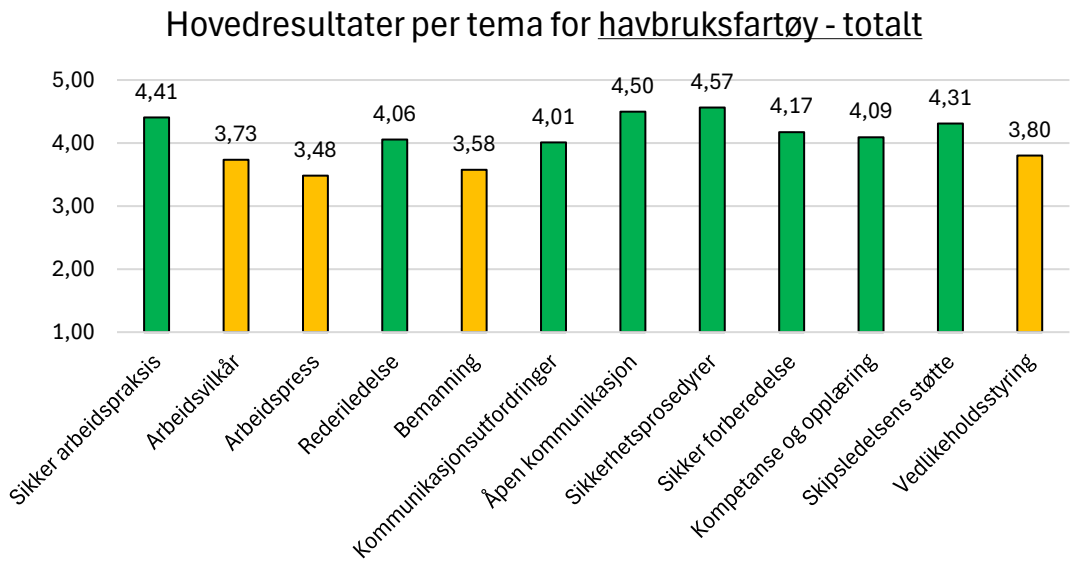
Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

2.5 Havbruksfartøy

Dette avsnittet presenterer hovedresultater fra undersøkelsen blant skipsansatte på norske havbruksfartøy. Her rapporteres resultatene for de ulike temaene i undersøkelsen, både sammenlignet med forrige undersøkelse og med andre fartøy. Resultatene belyser også ulike enkeltpåstander som skiller seg ut, forekomst av mobbing og trakassering, vurderinger av medisinsk beredskap, samt vurderinger av vernetjeneste om bord.

Sammenlignet med gjennomsnittet for øvrige fartøygrupper, er besvarelsene til ansatte på havbruksfartøy signifikant mer positive relatert til Åpen kommunikasjon, og mer negative relatert til Sikker forberedelse. Se Figur 2-70.

Sammenlignet med resultatene fra 2023 er det en positiv endring i de ansattes svar på temaene Rederiledelse og Sikkerhetsprosedyrer.



Havbruksfartøy - totalt				
Tema	Gj. Snitt 2025	Antall svar	Endring fra 2023	Forskjellig fra andre fartøy
Sikker arbeidspraksis	4,41	145	0,06	-0,17
Arbeidsvilkår	3,73	119	0,03	-0,04
Arbeidspress	3,48	136	0,23	-0,10
Rederiledelse	4,06	117	▲0,62	-0,03
Bemanning	3,58	142		-0,04
Kommunikasjonsutfordringer	4,01	34	-0,22	0,11
Åpen kommunikasjon	4,50	167	0,06	▲0,27
Sikkerhetsprosedyrer	4,57	159	▲0,22	-0,12
Sikker forberedelse	4,17	148		▼-0,34
Kompetanse og opplæring	4,09	164		-0,17
Skipsledelsens støtte	4,31	126		-0,04
Vedlikeholdsstyring	3,80	150		0,01

Figur 2-70 Resultater faktorer 2025 for alle havbruksfartøy samt endring fra 2023 og forskjeller fra andre fartøy

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene fra spørreundersøkelsen i 2023. Antall svar reflekterer respondenter som har samtlige spørsmål som inngår i faktoren.

Ansatte på havbruksfartøy skårer generelt høyere enn andre fartøygrupper på spørsmål knyttet til Åpen kommunikasjon. De opplever i større grad at besetningen snakker åpent ut om sikkerhetsrelaterte forhold, at det er rom for å stille spørsmål til beslutninger fra autoritetspersoner, og at frykt for å stille spørsmål er lav – vist i Tabell 2-35. I tillegg vurderes skift-/vaktordningen som mindre belastende enn hos andre fartøygrupper.

Samtidig skårer havbruksfartøy lavere på spørsmål knyttet til Bemanning og Sikker arbeidspraksis. De rapporterer i mindre grad at bemanningen overstiger sikkerhetsbemanning, og at risikovurderinger blir dokumentert og gjennomgått grundig før risikofylte arbeidsoperasjoner. Det er også noe lavere skåre på trygg ferdsel mellom fartøy og land.

Tabell 2-35 Enkeltspørsmål som skåres mest positivt og mest negativt blant havbruksfartøy i forhold til andre fartøygrupper

Påstander som skåres mest positivt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Åpen kommunikasjon	Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning	4,49	0,74
Arbeidsvilkår	(SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende	3,25	0,39
Åpen kommunikasjon	Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet	4,62	0,29
Åpen kommunikasjon	(SNUDD) Besetningen på fartøyet jeg arbeider om bord er redde for å stille spørsmål når det er noe som virker feil	4,33	0,27

Påstander som skåres mest negativt i forhold til andre fartøygrupper

Tema	Påstand	Gj.snitt	Sig. forskjell fra alle andre fartøygrupper
Bemanning	Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet	3,40	-0,54
Sikker forberedelse	Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)	4,10	-0,53
Sikker forberedelse	Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	4,06	-0,50
Sikker arbeidspraksis	Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes	3,98	-0,47
	Meg og mine kolleger beveger oss mellom fartøy og land på en sikker og forsvarlig måte	4,32	-0,34

Merk: grønne og røde piler indikerer statistisk signifikant forskjell i resultater i henholdsvis positiv og negativ retning sammenlignet med resultatene for øvrige fartøygrupper.

Resultatene i Tabell 2-36. viser svarfordeling av hvordan ansatte på havbruksfartøy har svart på ulike utvalgte spørsmål om svikt i kritisk teknisk utstyr, nestenulykker, ulykker, risikovurdering, og overtid. Resultatene viser at det er færre som har opplevd at kritisk teknisk utstyr har feilet, og at de har vært involvert i en situasjon som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det. Andelen som har vært involvert i en alvorlig ulykke har også gått noe ned. Samtidig er det en lavere andel som svarer at de utfører risikovurderinger i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner enn tidligere. Til slutt ser vi at andelen som jobbet over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere har gått ned sammenlignet med de to forrige undersøkelsene.

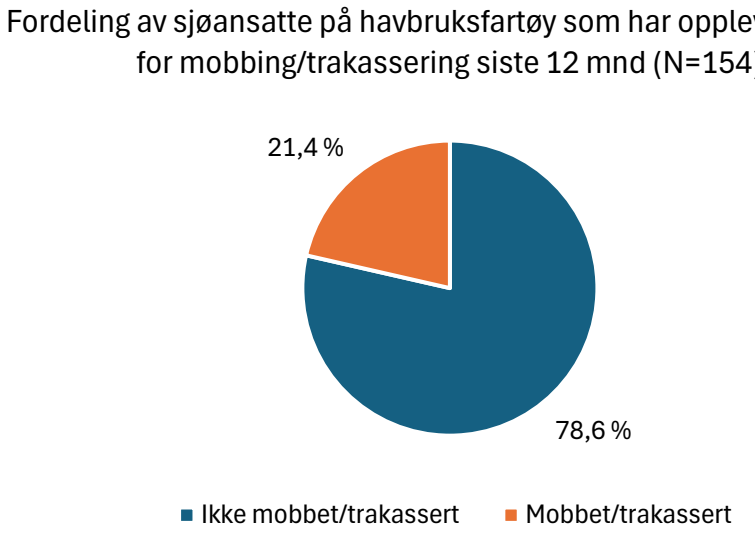
Tabell 2-36 Andel av ansatte på havbruksfartøy som imøtekommer utvalgte variabler

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd at kritisk teknisk utstyr har feilet om bord på fartøyet du	66	43,4%	52,4%	51,2%

Variabel	Antall ja 2025	Andel ja 2025	Andel ja 2023	Andel ja 2021
arbeider ombord? (f.eks. tap av motor/drivkraft, navigasjonssystem, styring.)				
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke, men ikke gjorde det?	54	35,5%	41,1%	39,7%
Har du i løpet av de siste 12 månedene vært involvert i en eller flere situasjoner som utviklet seg til alvorlig ulykke?	11	7,2%	8,6%	5,1%
Utfører risikovurdering i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner	111	73,5%	88,1%	80,6%
Jobber over 14 timer per døgn ukentlig eller oftere	17	11%	18,4%	19,9%

2.5.1 Mobbing og trakassering

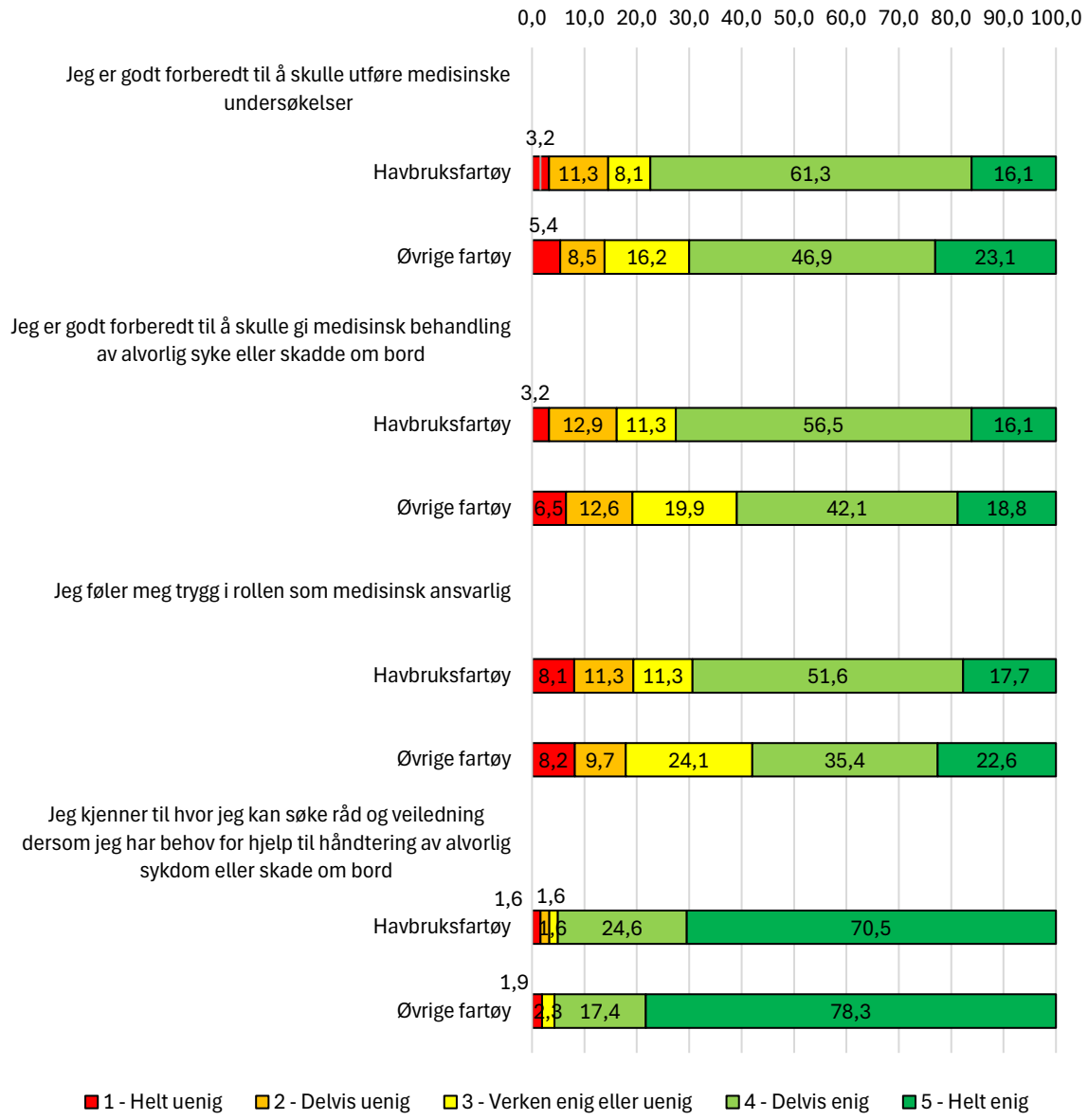
21,4% av alle sjøansatte på havbruksfartøy har opplevd en form for mobbing eller trakassering de siste 12 månedene. Dette er noe under snittet for ansatte på øvrige fartøy på 22,9%.



Figur 2-71 Frekvens av mobbing/trakassering siste 12 mnd for havbruksfartøy ansatte

2.5.2 Medisinsk beredskap

Ansatte som oppga at de har ansvar for medisinsk behandling om bord på fartøyet ble stilt flere spørsmål om dette ansvaret. Resultatene for spørsmål om medisinsk beredskap blant ansatte på havbruksfartøy viser at denne gruppen gir noe mer positive vurderinger enn ansatte på andre fartøy, med unntak av spørsmålet om de vet hvor de kan søke om råd og veiledning. Her er vurderingen relativt lik, men en lavere andel har svart at de er helt enige.

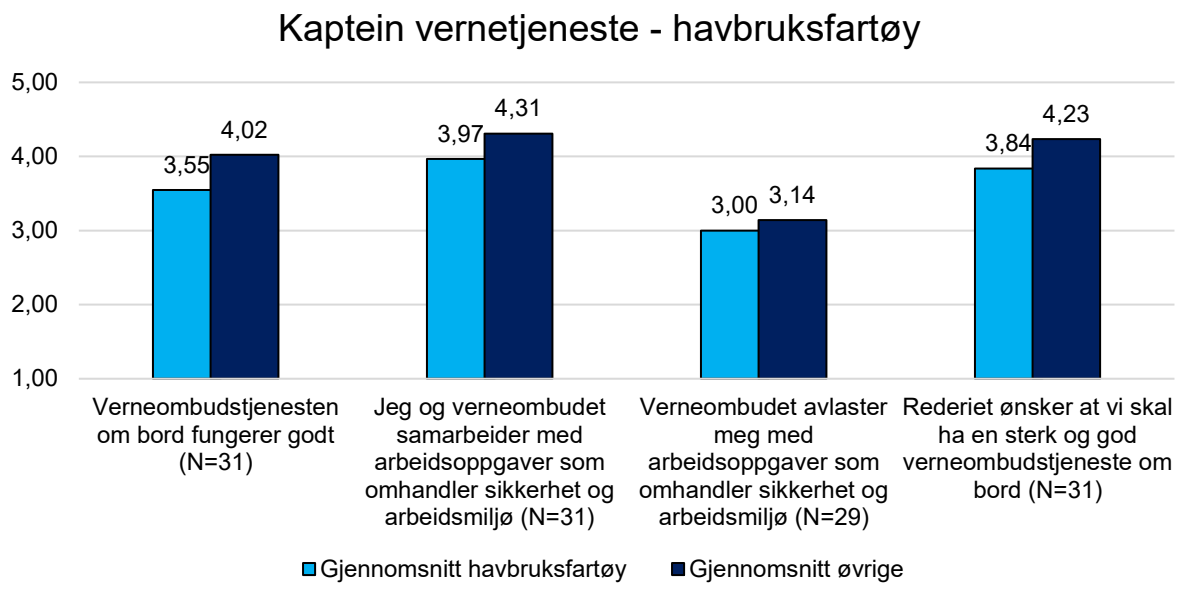


Figur 2-72 Sammenlignet frekvens av spørsmål knyttet til medisinsk beredskap for ansatte på havbruksfartøy og ansatte på øvrige fartøy

2.5.3 Vernetjeneste

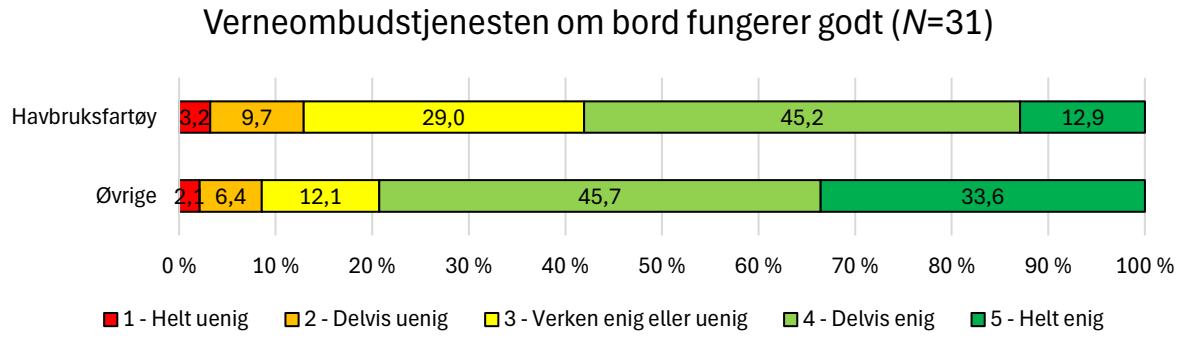
Spørsmålene til verneombudene kan ikke rapporteres på for ansatte på havbruksfartøy, grunnet for få besvarelser for denne gruppen.

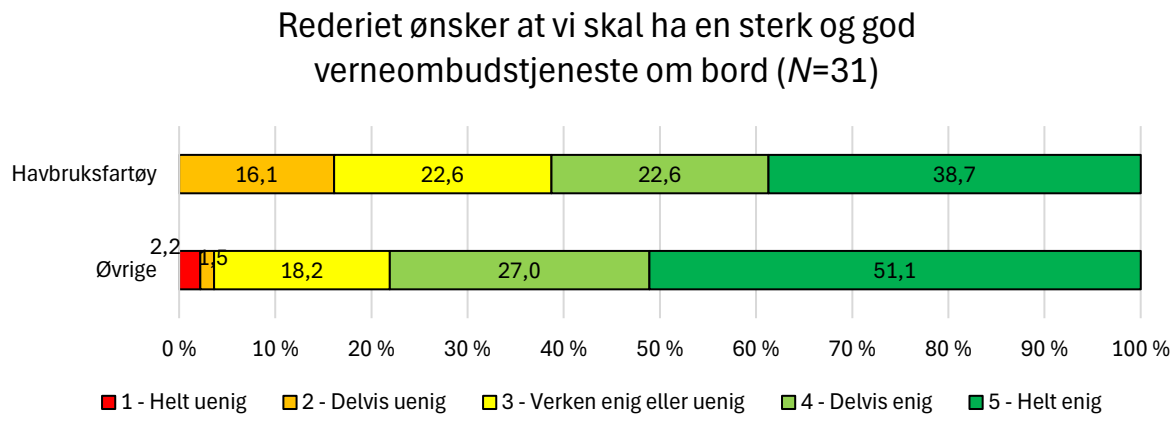
Kapteiner på havbruksfartøy svarer gjennomsnittlig noe lavere på spørsmålene om vernetjenesten sammenlignet med kapteiner på andre fartøytyper. Resultatene er vist i gjennomsnitt på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.



Figur 2-73 Gjennomsnitt for spørsmål knyttet til kaptein vernetjeneste for ansatte på havbruksfartøy sammenlignet med ansatte på andre fartøy. Gjennomsnitt på en skala fra 1-5, hvor 5 er mest positivt.

Kapteiner på havbruksfartøy svarer mer negativt sammenlignet med ansatte på andre fartøy på spørsmålet om verneombudtjenesten fungerer godt om bord, hvor 12,9% svarer at de er helt eller delvis uenige, sammenlignet med 8,5% av kapteiner på andre fartøy. På spørsmål om rederiet ønsker en sterk og god verneombudtjeneste, svarer 16,1% at de er uenige, sammenlignet med 3,7% av ansatte på andre fartøy. Det er derimot ingen som har oppgitt at de er helt uenige.





Figur 2-74 Svarfordeling for spørsmål knyttet til kaptein vernetjeneste for ansatte på havbruksfartøy sammenlignet med ansatte på andre fartøy

3 Metodikk

I de neste underkapitlene blir det redegjort for utvikling av spørreskjemaet, informasjon om og invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen, hvor mange besvarelser som kom inn, og en vurdering av vitenskapelig validitet av påstandene og spørsmålene som anvendes i notatet – samt faktoranalyse.

3.1 Utvikling av spørreskjema

Spørreskjemaet er videreutviklet basert på tidligere undersøkelser, innspill fra partene i næringen, samt arbeidsmøter med Sjøfartsdirektoratet. Våren 2025 ble spørreskjemaet videreutviklet med bakgrunn i følgende momenter:

- Gjøre undersøkelsen så klar, konsis og lettfattelig som mulig
- Erfaringer fra tidligere undersøkelser, innspill fra andre aktører, og egne refleksjoner
- Forbedre i henhold til relevante og aktuelle temaer, og inkludere relevante tema ift. Sjøfartsdirektoratets arbeid med sikkerhet til sjøs, f.eks. nasjonal handlingsplan for sjøsikkerhet, likestilling til sjøs, psykososialt arbeidsmiljø, medisinsk sikkerhet til sjøs m.m.
- Vitenskapelig validitet
- Ønske om å bevare påstander/spørsmål på grunn av muligheter for utvikling og benchmarking

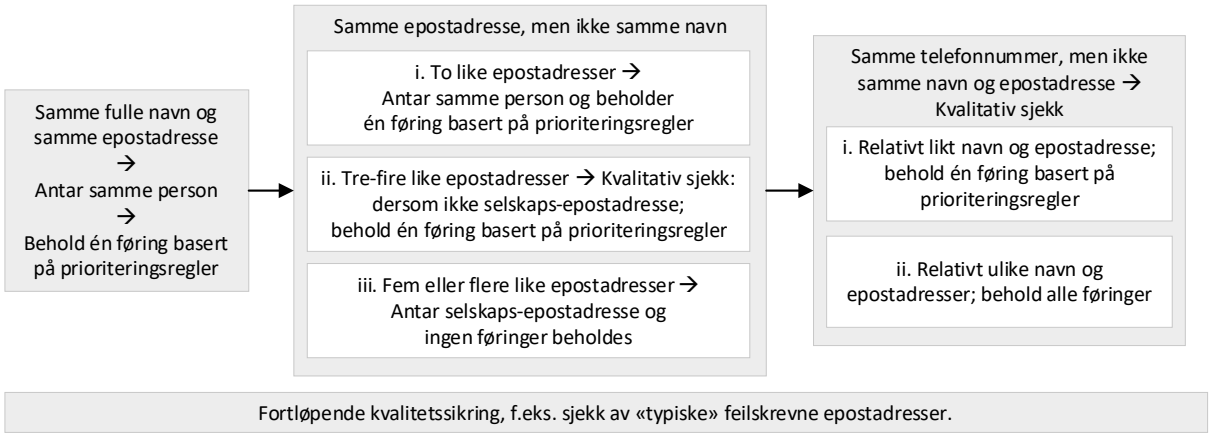
Spørreskjemaet inneholder totalt 240 påstander og spørsmål, inkludert demografiske forhold, bakgrunnsspørsmål og frivillige fritekstfelt. Spørreskjemaet er utformet slik at påstandene respondentene får, tilpasses basert på svarene de gir innledningsvis om fartøytype, mannskapstype eller andre relevante forhold. Dette tekniske notatet gir kun innsikt i deler av materialet, i hovedsak de påstandene som skåres på en såkalt Likert-skala fra 1-5 (1 helt uenig til 5 helt enig). Øvrig materiale inneholder en rekke spørsmål som kan analyseres nærmere, for eksempel vedrørende navigasjon, opplevde uønskede hendelser, meninger om automatisering, og spesifikke spørsmål for enkelte fartøygrupper.

3.2 Kontaktinformasjon, distribusjon og databehandling

Safetec mottok lister over sjøansatte fra tre parter; fra selskapet Sølvtrans, fra arbeidstakerforeningen Norsk Sjøoffisersforbund (NSOF), og seilende med sertifikater fra Sjøfartsdirektoratet. Totalt mottok Safetec kontaktinformasjon til 36 114 sjøansatte. Tidligere år har flere parter oversendt lister med kontaktinformasjon, men i år ble det i stedet åpnet for å sende ut en nettlenke der respondenten oppga epostadresse for å motta undersøkelsen. Flere av partene valgte derfor å sende ut denne lenken i stedet for å oversende kontaktinformasjon.

Samme arbeidstaker kan teoretisk sett opptre på flere lister, og dette skjedde også i praksis. Den sammenslåtte listen over potensielle respondenter ble behandlet etter bestemte regler med hensyn til å etablere en endelig liste over e-postadresser til bruk i distribusjonen av spørreskjemaet. Individer som ble identifisert på flere lister ble slått sammen til én enkelt føring – og informasjonen om individet ble beholdt i henhold til følgende

prioriteringsrekkefølge; (1) rederi, (2) forening og (3) Sjøfartsdirektoratets sertifikatliste. Metodikk for sorteringsbehandling av sammenslåtte uttrekkslister er beskrevet i Figur 3-1.



Figur 3-1 Metodikk for sorteringsbehandling

Flere av uttrekkslistene var mangelfulle med hensyn til epostadresser for distribusjon, og dersom et individ ikke kunne knyttes til en enkelt epostadresse ble individet ikke inkludert i endelig distribusjonsliste. Etter sorteringsbehandlingen ble det gjennomført en manuell sjekk for feilskrevne eller mangelfulle epostadresser, og endelig distribusjonsliste besto av 30 323 unike epostadresser. Endelig liste antas å dekke en majoritet av ansatte på norske skip. Estimert populasjon på norske skip er 47 379 ifølge Sjøfartsdirektoratet (2025).

Undersøkelsen ble estimert til å ta 35 minutter å gjennomføre ved ruting gjennom de fleste spørsmålene og påstandene i undersøkelsen.

Erfaringsmessig er det krevende å få svar på nett fra fiskere. Det ble derfor gjennomført 1000 telefonintervjuer med denne respondentgruppen. Ettersom telefonintervjuer må være kortere ble det valgt ut en begrenset del av spørreskjemaet for disse. Telefonintervjuene ble gjennomført av Norfakta Markedsanalyse AS på utvalgte deler av spørreskjemaet. Det ble tegnet databehandleravtale med Norfakta. Telefonintervjuet ble gjennomført som et avgrenset spørsmålssett for å gjennomføres på rundt 10 minutter. Spørsmålssettet for telefonintervjuet besto av 78 spørsmål og påstander de skulle ta stilling til.

Et utvalg av respondentene på epostdistribusjonslisten ble identifisert som fiskere, og dermed kandidater for telefonintervju. Distribusjonen ble dermed delt i to hvor nettundersøkelsen gikk først i seks uker. Fiskere som ikke hadde svart på undersøkelsen på nett, ble ført inn på en egen distribusjonsliste for telefonintervju – totalt 3 284 føringer. Norfakta påførte i tillegg nummer på Fiskeridirektoratets offentliggjorte fiskermanntall.

Alle respondentene ga et informert samtykke før deltakelse og deltakelse i undersøkelsen var frivillig. Alle svar ble behandlet konfidensielt og i henhold til gjeldende personopplysningslov. Innhentet kontaktinformasjon til respondenter slettes når prosjektet er ferdigstilt. Data overlevert til Sjøfartsdirektoratet er anonymisert slik at enkeltpersoner ikke kan identifiseres direkte. De anonyme besvarelsene bevares for fremtidig sammenligninger og forskning.

3.3 Populasjoner, svarprosent og feilmargin

Nettundersøkelsen ble gjennomført i perioden 29. april til 4. juni 2025. Det ble gitt opp til fire påminnelser per e-post til deltakere som ikke hadde respondert på det aktuelle tidspunktet. Telefonintervjuene ble gjennomført i perioden 4. juni til 6. juli.

Det var et betydelig antall respondenter som ikke fullførte hele spørreskjemaet, eller unnlot å svare på enkelte spørsmål. Dette har vært en utfordring i tidligere gjennomføringer også og bør tas med i evalueringen av spørreskjemaet ved en neste gangs gjennomføring.

Fratrukket de besvarelser som bare svarte på de innledende spørsmålene og så avsluttet undersøkelsen, endte undersøkelsen med 3 320 besvarelser, hvorav 1 000 er basert på telefonintervjuer med fiskere. Blant besvarelsene er det 115 personer som arbeider på utenlandskregistrerte skip, samt 81 hvor fartøyregistrering var uviss. Disse er utelatt fra analysene. Følgelig er 3 124 besvarelser benyttet i analysen. Hvis en sammenholder antall besvarelser med estimert populasjon, gir dette et estimat på at besvarelsene representer ca. 6,6 % av sjøfolkene på norske skip. Detaljert oversikt er presentert i Tabell 3-1.

For hver fartøyskategori er det presentert en feilmargin. Det er ønskelig å ha en feilmargin på under 5 %. Dette ble oppnådd for overordnet nivå, for de tre hovedkategoriene av fartøytyper, samt tre av underkategoriene. Store passasjerskip, mindre passasjerskip og hurtigbåt er kategoriene med høyest feilmargin (8,5 % til 14,8 %).

Generelt er det antatt at det er en viss feilrate på hvilken fartøygruppe respondentene har angitt at de tilhører. I spørreskjemaet er det imidlertid mulig for respondentene også skrive inn kallesignal/IMO/fartøynavn i fritekst, og dette er benyttet for å justere oppgitt fartøytype.

Tabell 3-1 Antall besvarelser, feilmargin, populasjon for fartøygruppene. Kategoriene innenfor samme bolk/farge er gjensidig utelukkende

**Havbruksfartøyene er analysert som en del av lasteskip i de følgende kapitler*

Fartøygrupper	Estimert populasjon 2025	Andel besvarelser	Antall besvarelser	Feilmargin
Alle	47 379	6,6 %	3 124	1,7 %
Lasteskip	12 983	4,7 %	610	3,9 %
Passasjerfartøy	10 115	11,6 %	1 178	2,7 %
Fiskefartøy	24 281	5,1 %	1 240	2,7 %
Militær	-	-	54	-
Flyttbar innretning	-	-	80	-
Passasjerskip - innenriks ferje	2 697	11,7 %	316	5,2 %
Passasjerskip - store passasjerskip	6 114	2,3 %	143	8,1 %
Passasjerskip - mindre passasjerskip	3 236	1,3 %	43	14,8 %
Passasjerskip - hurtigbåt	936	10,8 %	101	9,2 %
Lasteskip - offshore	4 542	12,9 %	584	3,8 %
Lasteskip - nærskipsfart	4 932	5,0 %	248	6,1 %
Lasteskip - oversjøisk fart	11 112	1,7 %	191	7 %
Lasteskip - under 24 meter	3 695	5,1 %	190	6,9 %
Fiskefartøy - under 15 meter	5 638	6,9 %	391	4,8 %
Fiskefartøy over 15 - under 500bt	2 421	10,2 %	246	5,9 %
Fiskefartøy over 15 - over 500bt	2 056	26,2 %	538	3,6 %
Akvakultur/havbruksfartøy*	-	-	172	-

Som vist i Tabell 3-2 er det en bred fordeling av hovedarbeidsområder i de ulike fartøy-gruppene. Tabellen viser også at det er svært lik fordeling blant arbeidsområdene i 2023 og i 2025. Det kan derfor antas at resultatene fra 2025 er sammenlignbare med resultatene fra 2023, til tross for lavere antall besvarelser. Den største forskjellen i respondentgruppen er en nedgang i andel respondenter som arbeider innen forpleining, med en nedgang fra 9 % i 2023 til 5 % i 2025 på overordnet nivå. På passasjerskip har andelen sunket fra 18% til 9 %.

Tabell 3-2 Fordeling av hovedarbeidsområde per fartøygruppe for 2023 og 2025 spørreundersøkelsene

	Dekk		Bro		Maskin		Forpleining	
	2023	**2025**	**2023**	**2025**	**2023**	**2025**	**2023**	**2025**
Lasteskip	30%	28%	38%	44%	27%	26%	4%	4%
Passasjerskip	27%	27%	34%	36%	28%	28%	18%	9%
Fiskefartøy*	34%	36%	42%	44%	17%	18%	7%	3%
Militært fartøy	19%	11%	46%	57%	30%	29%	5%	3%
Flyttbar innretning	19%	15%	30%	35%	49%	49%	2%	0%
Totalt	**29%**	**28%**	**37%**	**42%**	**25%**	**25%**	**9%**	**5%**

** En majoritet av ansatte på fiskefartøy ble intervjuet på telefon – hvor det ikke ble oppgitt hovedarbeidsområde*

Med bakgrunn av for få besvarelser for både militære fartøy og flyttbar innretning, så er ikke resultatene for disse fartøytypene videre rapportert.

3.4 Faktoranalyse

Det er gjennomført en analyse og vurdering av om spørreskjemaet tilfredsstiller vitenskapelige krav til spørreskjemaer iht. anerkjente metoder. Tilnærmingen er tilsvarende som tidligere undersøkelser, og er hensiktsmessig å gjenta for å sikre reliabilitet og validitet i spørreskjemaet. Det er benyttet prinsipal komponentanalyse (faktoranalyse) og Cronbachs Alpha (α), som indikerer intern reliabilitet. Dette betyr i praksis at man slår sammen påstander som teoretisk sett er like, og tester de for god samvariasjon. Det er et mål at en Cronbachs alfa skal være på over 0.7, da dette indikerer at resultatene på påstandene er korrelerte. Imidlertid bør ikke verdien være over 0.9, da dette indikerer at påstandene er for like. Verdier under 0.7 er normalt ikke regnet som akseptabelt, men over 0.6 regnes likevel som akseptabelt når det er eksplorerende forskning. Resultater med Chronbachs alfa under 0.7 tyder på en svak intern konsistens i faktoren som bør bli modifisert og validert på nytt ved senere målinger.

Faktoranalyse er en iterativ prosess hvor man blant annet kan fjerne enkelte påstander som ikke har høy nok validitet empirisk sett, slik at man får en god struktur som både stemmer overens teoretisk så vel som statistisk/empirisk. 133 påstander ble vurdert i faktoranalysen og av disse ble 77 påstander inkludert i en faktor som følge av analysen. Enkeltpåstandene som utgjør en faktor, blir slått sammen ved å anvende et aritmetisk gjennomsnitt. Negativt ladede påstander ble snudd før gjennomsnittet beregnes, slik at 5 alltid var det mest positive svaret. Undersøkelsen i 2025 inkluderte temaer knyttet til vernetjenesten, medisinsk beredskap, ny teknologi – energibærere og ny teknologi – navigasjon. Påstandene tilhørende

disse temaene er begrenset til ulike ansattgrupper eller departement om bord på fartøy, og det er derfor gjennomført en egen faktoranalyse for disse.

Analysen resulterte i 17 faktorer, og disse er presentert i Tabell 3-3. Fem av faktorene ble også observert i 2021, mens 9 faktorer også var med i 2023. Noen av faktorene passerer grenseverdier for Cronbachs Alpha (α) (0,7-0,9), men er vurdert som tilfredsstillende. Påstandene tilhørende faktorene er presentert i Tabell 3-4.

Tabell 3-3 Faktorenes reliabilitet

Faktor	α 2021	Antall spm 2021	α 2023	Antall spm 2023	α 2025	Antall spm 2025
Sikker arbeidspraksis	0.87	9	0,85	7	0.81	7
Arbeidsvilkår	0.73	4	0,74	5	0.83	7
Arbeidspress	0.76	3	0,81	6	0.82	6
Rederiledelse	0.80	7	0,83	6	0.90	8
Bemanning	0.67	3	0,79	4	0.74	4
Kommunikasjonsutfordringer			0,69	3	0.74	3
Åpen kommunikasjon			0,75	5	0.70	5
Sikkerhetsprosedyrer			0,69	2	0.76	3
Kompetanse og opplæring					0.77	6
Sikker forberedelse					0.72	3
Skipsledelsens støtte					0.88	4
Vedlikeholdsstyring					0.68	4
Verneombud[1]					0.90	7
Kaptein vernetjeneste[2]					0.89	8
Medisinsk beredskap[3]					0.84	4
Ny teknologi - energibærere[4]					0.74	4
Ny teknologi - navigasjon[5]					0.68	3

[1]Kun for verneombud *[2]Kun for kaptein* *[3]Kun for de som har ansvar for medisinsk behandling om bord*
[4]Kun for ansatte i maskin *[5]Kun for ansatte på bro*

Tabell 3-4 Hovedfaktorer i spørreskjema

Faktor	Påstand
Sikker arbeidspraksis	• Risikofylte arbeidsoperasjoner blir alltid nøye gjennomgått før de påbegynnes • Utstyret jeg trenger for å arbeide sikkert er lett tilgjengelig • Mine kolleger og jeg rapporterer alle uønskede hendelser • Jeg stopper mitt arbeid dersom jeg mener at det kan være farlig for meg eller andre å fortsette • Mine kolleger stopper meg dersom jeg arbeider på en farlig måte
Arbeidsvilkår	• Jeg får tilstrekkelig søvn og hvile om bord til å utføre alle mine arbeidsoppgaver på en sikker måte • (SNUDD) Jeg får ikke nok hvile fordi jeg må jobbe når jeg egentlig skulle hatt fri • (SNUDD) Det hender jeg er så utmattet i arbeidstiden at det kan gå utover sikkerheten • Jeg føler meg klar og uthvilt når jeg mønstrer om bord • Det er godt lagt til rette for hvile når jeg ikke er på vakt • (SNUDD) Jeg får ikke gjort jobben min slik jeg skal fordi jeg har for mye å gjøre • (SNUDD) Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende
Arbeidspress	• (SNUDD) Noen ganger bryter jeg sikkerhetsprosedyrene for å få jobben gjort • (SNUDD) Rederiets krav til effektivitet gjør at vi noen ganger må bryte sikkerhetsprosedyrene • (SNUDD) På fartøyet har vi arbeidsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenelige oppgaver) • (SNUDD) På fartøyet har vi beredskapsoppgaver som i praksis betyr at vi skal "være flere steder på samme tid" (uforenlige oppgaver)

Faktor	Påstand
	• (SNUDD) Det hender at jeg føler meg presset til å fortsette operasjonen/arbeidet, selv om sikkerheten for meg selv eller fartøyet er truet • (SNUDD) Jeg føler meg presset til å arbeide hardere enn mine kolleger
Rederiledelse	• Rederiet setter pris på at vi påpeker forhold som kan svekke sikkerheten om bord • Rederiet responderer (forbedringstiltak, informasjon, etc.) på uønskede hendelser som skjer i næringen • Rederiet responderer (forbedringstiltak, informasjon, etc.) på forhold vi rapporterer • Jeg mener at rederiets reaksjoner på regel og prosedyrebrudd er rettferdige • Vi får tilbakemeldinger om forbedringstiltak som blir igangsatt basert på rapporterte uønskede hendelser • (SNUDD) Det å følge sikkerhetsrutinene blir ikke verdsatt i det rederiet jeg jobber for • (SNUDD) Så lenge arbeidet blir gjort, bryr ikke rederiet seg noe med hvordan vi gjør arbeidet • (SNUDD) Rederiets lønnsordning kan gå utover sikkerheten om bord på fartøyet.
Bemanning	• Bemanningen om bord er tilstrekkelig til at sikkerheten ivaretas • Det er til vanlig flere i besetningen enn det som er fastsatt som sikkerhetsbemanning for fartøyet • Rederiet gir mulighet for tilleggsbemanning ved behov
Kommunikasjons-utfordringer	• (SNUDD) Forskjellige språk om bord har ført til farlige situasjoner • (SNUDD) Kommunikasjonen mellom meg og de andre om bord svikter ofte på en slik måte at farlige situasjoner kan oppstå • (SNUDD) Sammensetningen av nasjonaliteter om bord fører til dårligere samarbeid
Åpen kommunikasjon	• Samarbeidet mellom mannskapet om bord på vårt fartøy er godt • Jeg får hjelp og støtte fra de andre om bord når jeg trenger det • Besetningen snakker åpent ut hvis de ser noe som kan påvirke sikkerheten i en negativ retning • Besetningen kan fritt stille spørsmål vedrørende beslutninger og handlinger tatt av personer med høyere rang / mer autoritet • (SNUDD) Besetningen på fartøyet jeg arbeider om bord er redde for å stille spørsmål når det er noe som virker feil
Sikkerhetsprosedyrer	• Sikkerhetsprosedyrene er dekkende for å ivareta sikkerhet ved utføring av mine arbeidsoppgaver • Jeg har enkel tilgang til sikkerhetsprosedyrer (papir/digitalt) som gjelder mitt arbeid • Jeg er kjent med fartøyets sikkerhetsstyringssystem som angår mine arbeidsoppgaver ombord
Kompetanse og opplæring	• Jeg har fått opplæring i å gjennomføre risikovurderinger relevant for arbeidsoppgavene mine om bord • Jeg føler meg trygg på at vi klarer å håndtere feil eller skade på kritisk teknisk utstyr hvis det skulle oppstå på fartøyet jeg arbeider ombord (f.eks. tap av motor/drivkraft, navigasjonssystem, styring) • På fartøyet jeg arbeider om bord er oppgaver og ansvar klart fordelt • Vi har tilstrekkelig tid til opplæring/familiarisering av ansatte • Alle mine kolleger har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine på en sikker måte
Sikker forberedelse	• Området hvor jeg normalt arbeider er ryddig og lett tilgjengelig • Det utføres risikovurderinger (f.eks. SJA; sikker jobb analyse) i forkant av risikofylte arbeidsoperasjoner • Risikovurderinger blir skriftlig dokumentert (papir/digitalt)
Skipsledelsens støtte	• Skipsledelsen går foran med et godt eksempel når det gjelder å ivareta egen og andres sikkerhet • Skipsledelsen behandler de ansatte rettferdig og upartisk • Mine arbeidsresultater blir verdsatt av skipsledelsen

Faktor	Påstand
	• Jeg er trygg på å få støtte fra skipsledelsen dersom jeg prioriterer sikkerhet i alle situasjoner
Vedlikeholdsstyring	• Fartøyet jeg arbeider om bord oppleves trygt å seile med • Det brukes alltid originale deler i forbindelse med vedlikehold/modifikasjoner på fartøyet jeg arbeider • (SNUDD) Mangelfullt vedlikehold har ført til dårligere sikkerhet • Tid og ressurser til vedlikehold og kontroll av fartøy og utstyr er tilstrekkelig
Verneombud[1]	• Jeg opplever å få god støtte fra rederiet til å utføre rollen som verneombud • Skipsledelsen bruker vernetjenesten som en ressurs i arbeid som har betydning for sikkerheten og helse om bord • Skipsledelsen tar henvendelser som angår vernetjenesten på alvor • Vernetjenesten blir inkludert i utarbeidelse av prosedyrer/arbeidsbeskrivelser som har betydning for sikkerheten til ansatte om bord • Jeg opplever å få god veiledning fra fagforbundet til å utføre rollen som verneombud • Opplæringen jeg har fått som verneombud er godt tilpasset de problemstillingene jeg møter i rollen
Kaptein vernetjeneste[2]	• Verneombudstjenesten om bord fungerer godt • Jeg og verneombudet samarbeider med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø • Verneombudet avlaster meg med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø • Rederiet ønsker at vi skal ha en sterk og god verneombudstjeneste om bord
Medisinsk beredskap[3]	• Jeg er godt forberedt til å skulle utføre medisinske undersøkelser • Jeg er godt forberedt til å skulle gi medisinsk behandling av alvorlig syke eller skadde om bord • Jeg føler meg trygg i rollen som medisinsk ansvarlig • Jeg kjenner til hvor jeg kan søke råd og veiledning dersom jeg har behov for hjelp til håndtering av alvorlig sykdom eller skade om bord
Ny teknologi - energibærere[4]	• Hvordan tror du bruk av hydrogen teknologi vil bidra til risiko for ulykker? • Hvordan tror du bruk av LNG teknologi vil bidra til risiko for ulykker? • Hvordan tror du bruk av batteri teknologi vil bidra til risiko for ulykker? • Hvordan tror du bruk av ammoniakk teknologi vil bidra til risiko for ulykker?
Ny teknologi - navigasjon[5]	• Hvordan tror du bruk av vind-assisterte fremdriftssystem teknologi vil bidra til risiko for ulykker? • Hvordan tror du bruk av automatisert styring (autopiloter, autocrossing, autodocking etc.) vil bidra til risiko for ulykker? • Hvordan tror du bruk av avansert digital ruteplanlegging teknologi vil bidra til risiko for ulykker?

[1]Kun for verneombud
[2]Kun for kaptein
[3]Kun for de som har oppgitt at de har ansvar for medisinsk behandling om bord
[4]Kun for ansatte i maskin
[5]Kun for ansatte på bro

3.5 Fritekstanalyse ved hjelp av KI

Analyse av fritekstbesvarelsene er gjennomført ved hjelp av kunstig intelligens (KI) i form av Microsoft 365 Copilot. Safetec benytter en bedriftslisens med innebygd sikkerhet og databeskyttelse, som sikrer at all behandling av innhold skjer innenfor virksomhetens lukkede og beskyttede systemmiljø.

Totalt er 14 ulike fritekstvariabler analysert, med alt fra noen titalls til flere hundre besvarelser per tema. Ved hjelp av MS Copilot ble innholdet i hver fritekstbesvarelse først gjennomgått og automatisk kategorisert i relevante tematiske grupper, basert på innhold og kontekst. Denne prosessen ga et strukturert utgangspunkt for videre tolkninger.

Nedenfor er et eksempel på hvordan instruksjoner (prompt) MS Copilot fikk:

> *Jeg har 39 fritekstbesvarelser på det mobberelaterte spørsmålet «Hvordan opplevde du oppfølging av hendelsen(e)?». Dette er en del av spørreundersøkelsen på maritim sikkerhet for Sjøfartsdirektoratet. Jeg vil at du skal identifisere og skape passende kategorier på hvordan respondentene som har opplevd mobbing mener oppfølgingen var. Kategoriser svarene på kolonnen til venstre som heter «kategori». Deretter send meg en oppdatert fil.*

Tabell 3-5 Eksempler på hvordan MS Copilot kategoriserte fritekst besvarelsene til spørsmålet om oppfølging av mobbing

Fritekstbesvarelse	MS Copilot kategorisering	Manuell korrigering
Det var en meget positiv opplevelse for nesten hele mannskapet	Positiv oppfølging	
Mobberne ble forfremmet og støttet. Jeg ble flyttet. Min samboer som også ble mobbet ble satt på land.	Strukturell respons	Eskalering/negativ konsekvens
Svært dårlig	Dårlig oppfølging	
Ingen endring	Uklassifisert	Dårlig oppfølging
Som ønsket	Positiv oppfølging	

Tabell 3-5 viser hvordan MS Copilot i større grad klarer å kategorisere fritekst når kategoriske ord blir benyttet som «dårlig» og «positiv», mens mer abstrakte formuleringer som «ingen endring» ikke blir kategorisert. Generelt sett har denne metoden for analysering av fritekst vært tidsbesparende og til god hjelp, men med dagens KI modeller er det fremdeles et behov for manuell kvalitetsvurdering.

Etter KI kategoriseringen ble samtlige besvarelser manuelt kontrollert og korrigert der det var nødvendig, for å kvalitetssikre at kategoriene reflekterte innholdet på en nøyaktig og meningsfull måte. Denne tilnærmingen har gjort det mulig å systematisere et stort tekstmateriale på en måte som gir innsikt i de underliggende utfordringene og opplevde forholdene blant sjøfolk, og som kan danne grunnlag for praktiske tiltak i næringen.

3.6 Logistisk regresjon

I dette tekniske notatet er det benyttet logistisk regresjon for å undersøke sammenhengen mellom ulike arbeidsrelaterte faktorer og rapporterte nestenulykker. Det er valgt å ikke gjøre samme analyse relatert til faktiske alvorlige ulykker, da det er svært få respondenter som har vært involvert i alvorlige ulykker, og datamengden er derfor for liten.

Valget av regresjonsanalyse bygger blant annet på funnene om at effektivitet kan gå på bekostning av sikkerhet. Logistisk regresjon gir mulighet til å estimere sannsynligheten for at en hendelse inntreffer, basert på flere samtidige forklaringsvariabler, og er derfor godt egnet til å identifisere hvilke faktorer som har størst betydning for risikoen for nestenulykker.

Logistisk regresjon er en statistisk metode som egner seg godt når den avhengige variabelen er todelt, i dette tilfellet hvor deltakerne har svart enten "ja" eller "nei" på om de har opplevd en hendelse som kunne ha utviklet seg til en alvorlig ulykke. Metoden estimerer sannsynligheten for at en hendelse inntreffer, basert på verdiene til én eller flere uavhengige variabler.

I denne sammenhengen er modellen brukt til å vurdere hvordan faktorer som Arbeidspress, Rederiledelse, Åpen kommunikasjon, Bemanning og Sikkerhetsprosedyrer påvirker sannsynligheten for å rapportere en nestenulykke. Resultatene gir innsikt i hvilke forhold som har størst betydning for sikkerhetsbildet, og kan dermed danne grunnlag for praktiske tiltak i næringen.