# Psykososialt arbeidsmiljø

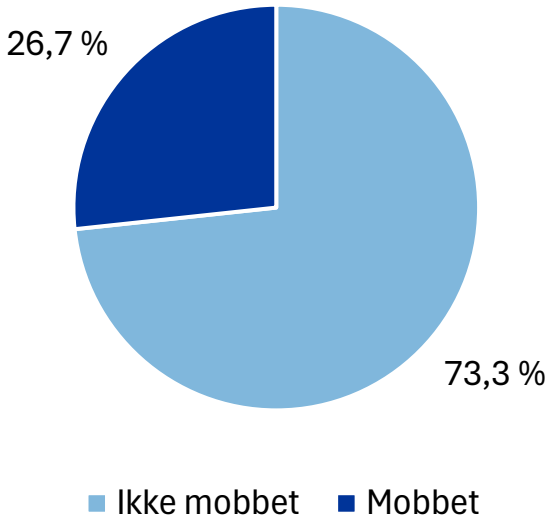
## Spørreundersøkelsen Maritim Sikkerhet

## Hva gjør Sdir?



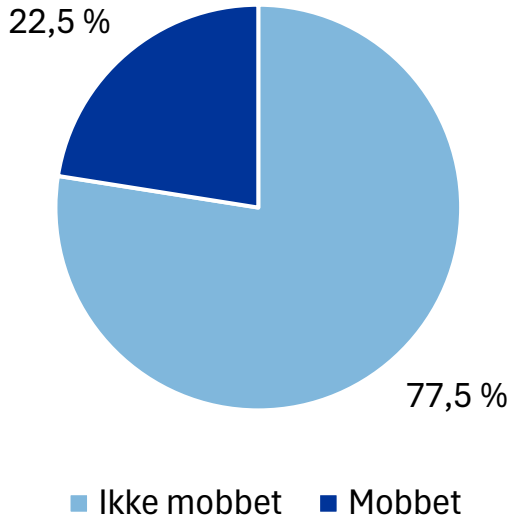
## 2023

Opplevd en form for mobbing/trakassering siste 12 mnd

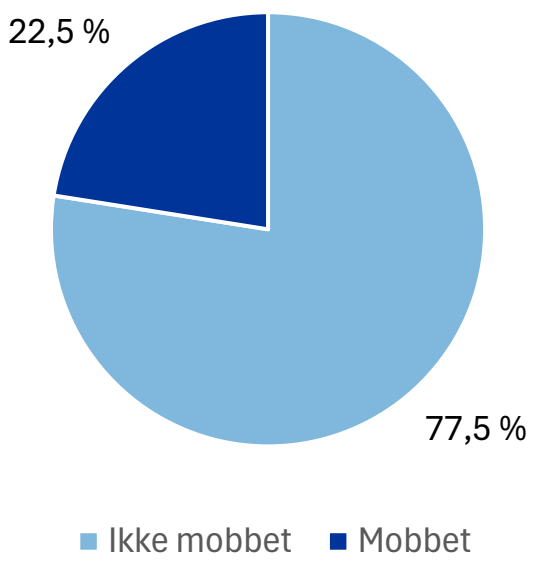



## 2025

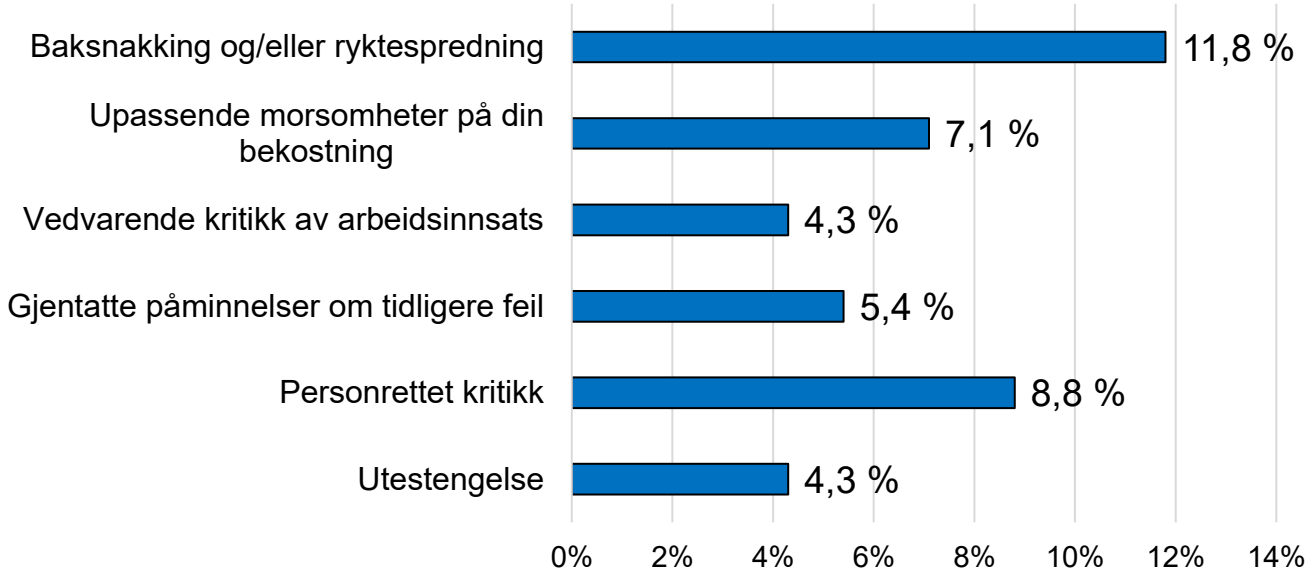
Opplevd en form for mobbing/trakassering siste 12 mnd



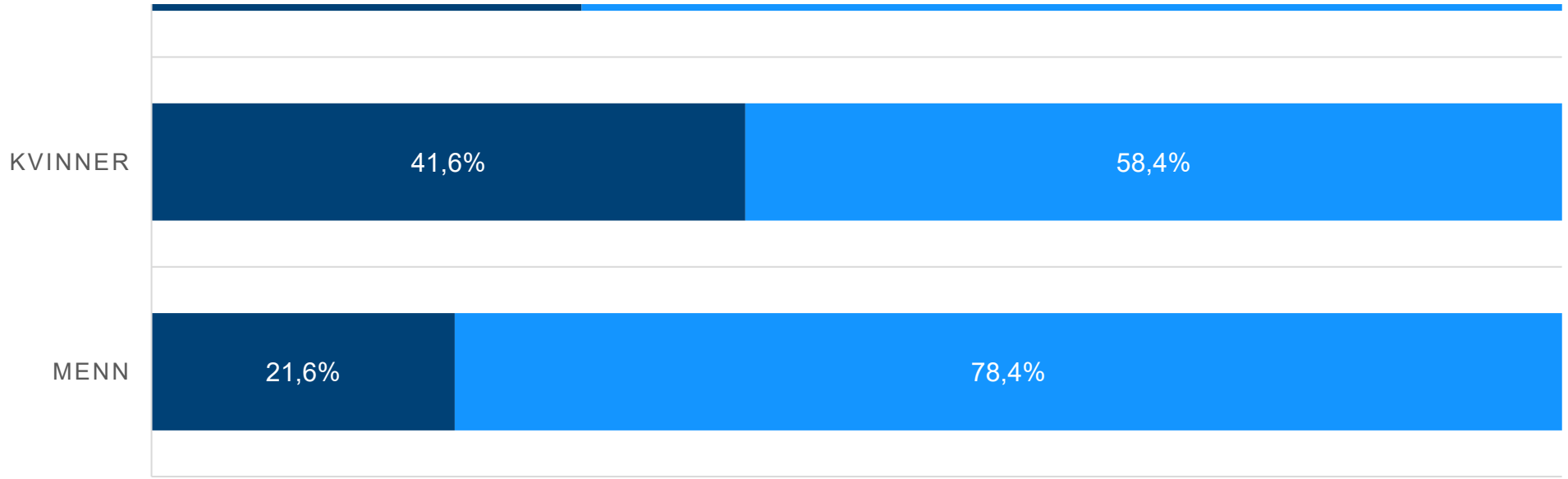
Opplevd én eller flere former for mobbing/trakassering siste 12 mnd (*N*=1915)



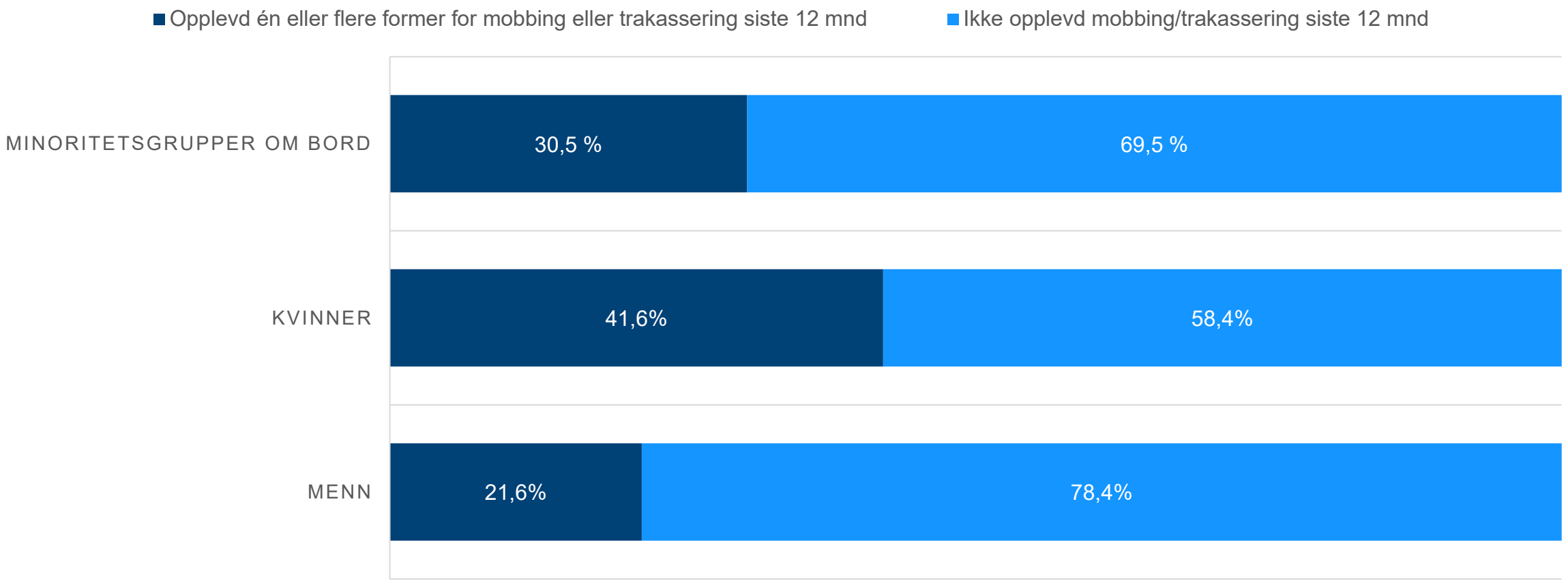

Har du blitt utsatt for en av følgende på arbeidsplassen i en lengre periode i løpet av de siste 12 månedene? (% ja)



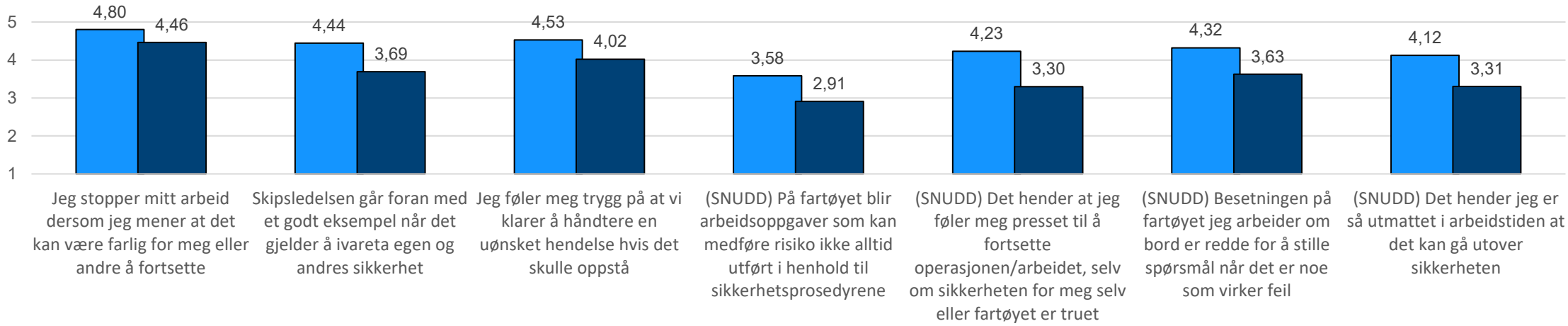
# Opplevd mobbing/trakassering



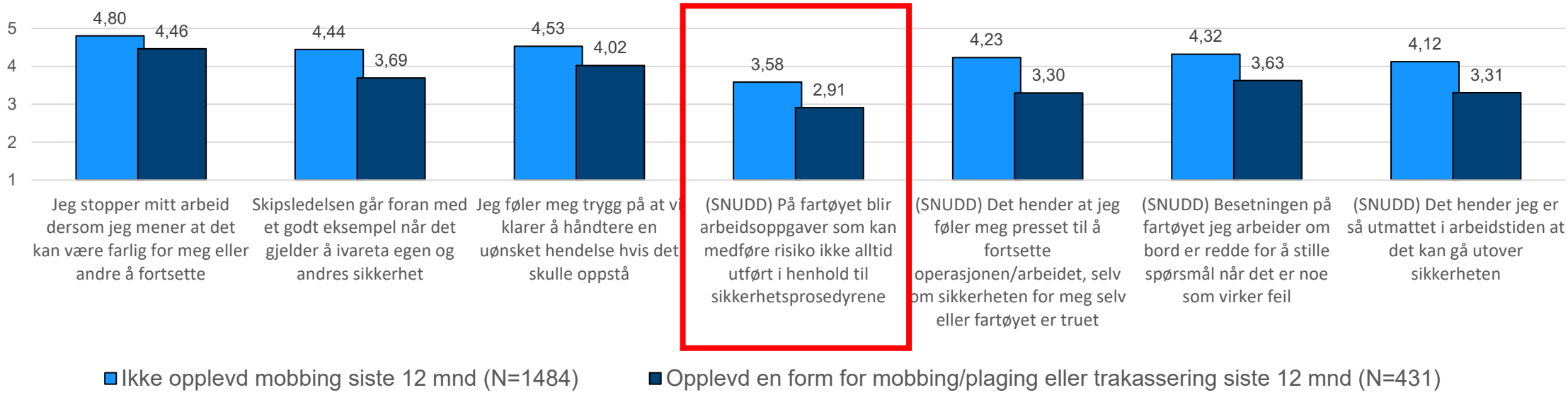
# Opplevd mobbing/trakassering



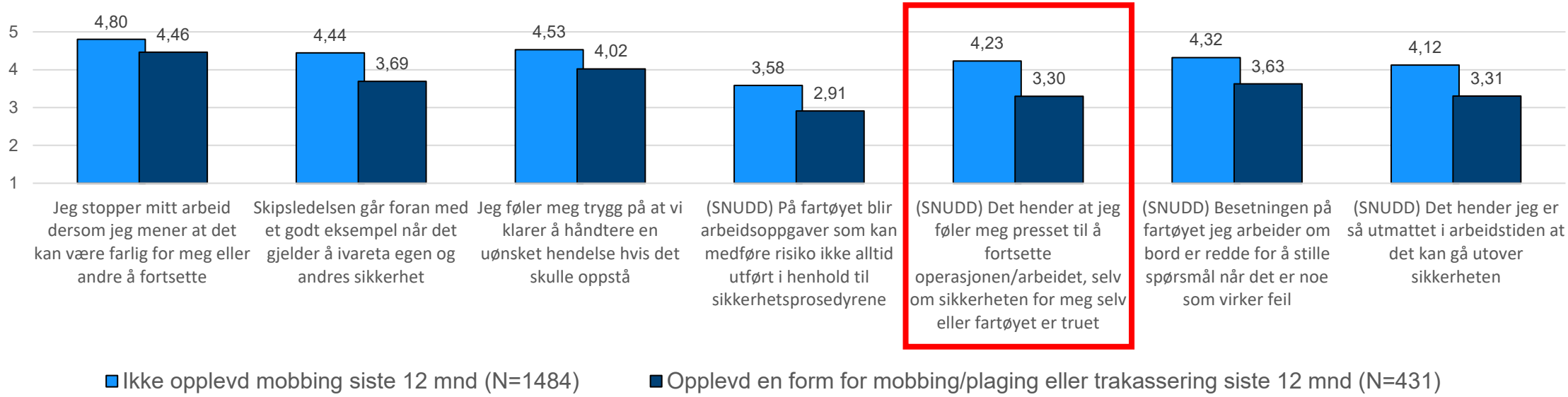
## Hva betyr mobbing egentlig for sikkerheten blant sjøfolk i Norge (N=1915)



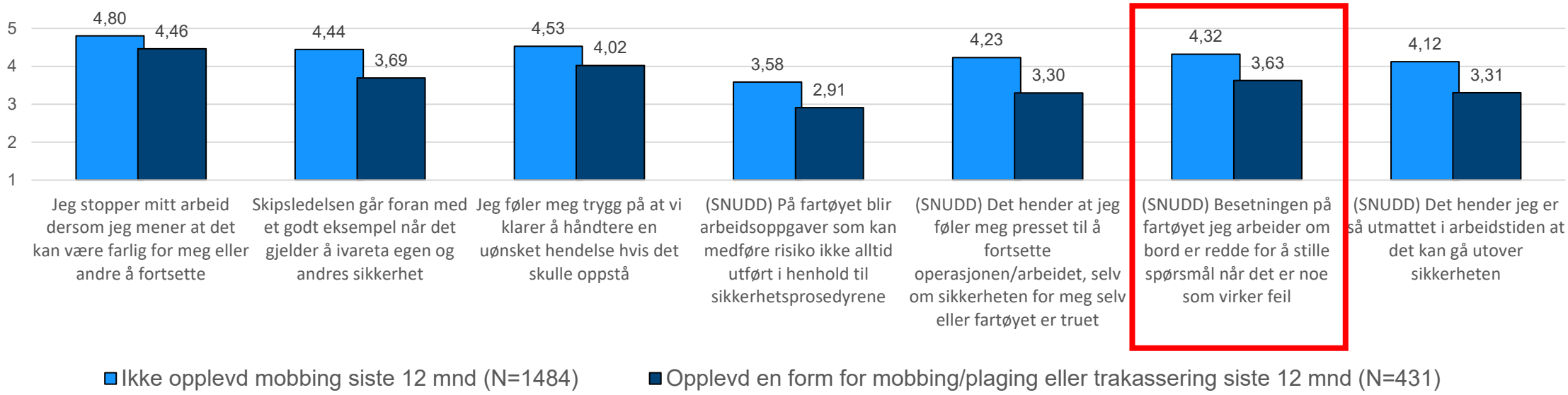
## Hva betyr mobbing egentlig for sikkerheten blant sjøfolk i Norge (N=1915)



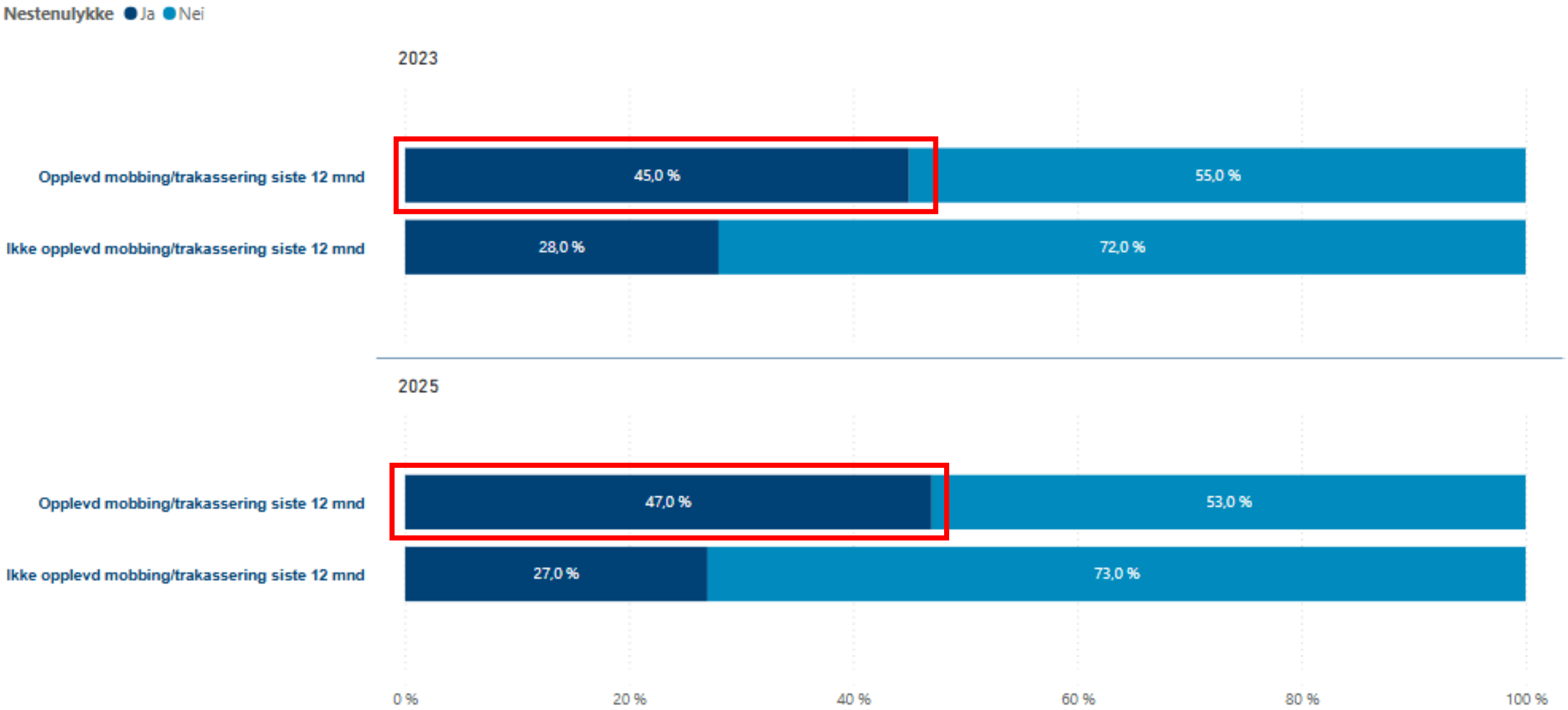
## Hva betyr mobbing egentlig for sikkerheten blant sjøfolk i Norge (N=1915)

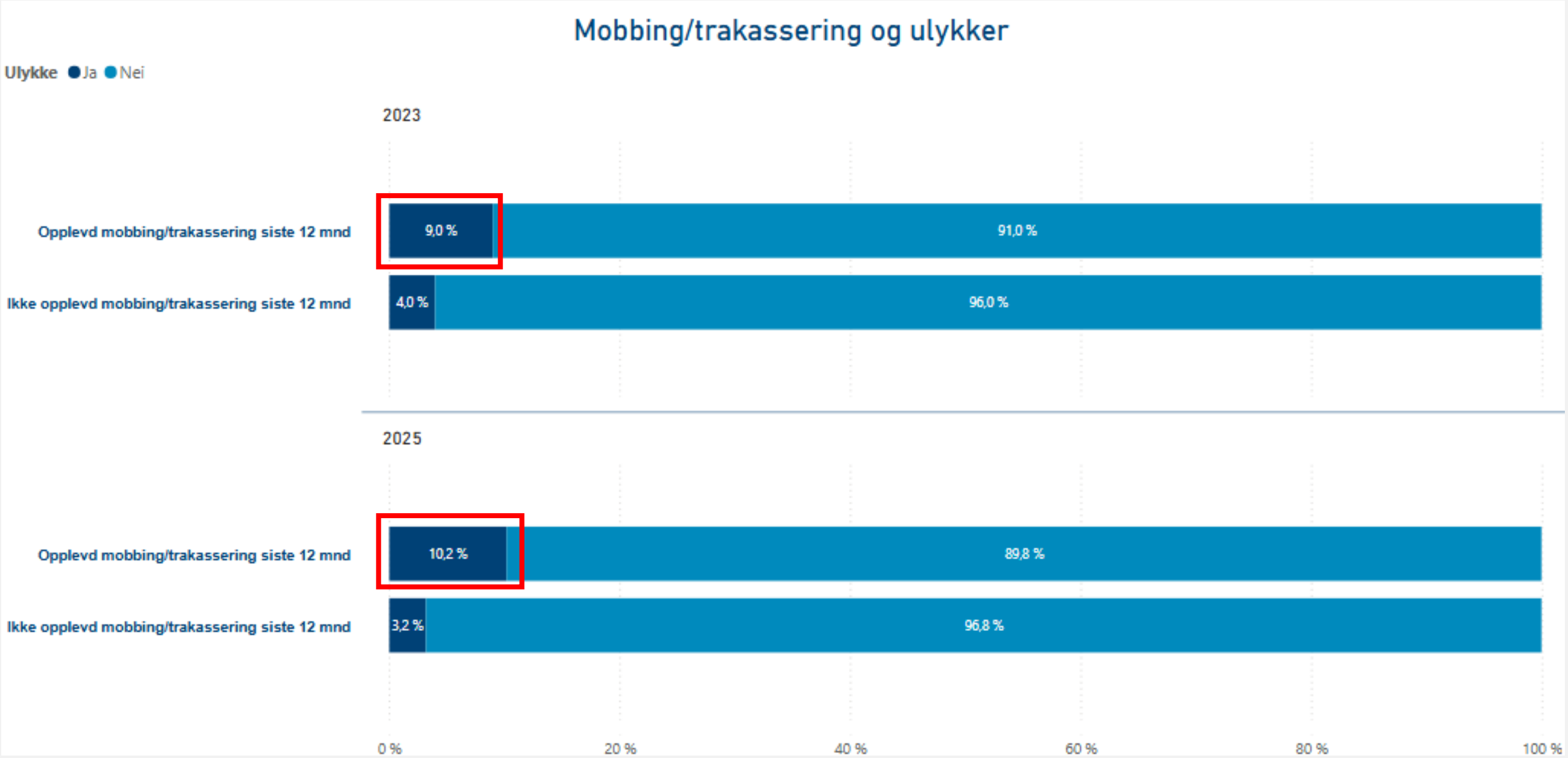


## Hva betyr mobbing egentlig for sikkerheten blant sjøfolk i Norge (N=1915)



# Mobbing/trakassering og nestenulykker




Mobbing/trakassering og ulykker
Ulykke Ja Nei
2023
Opplevd mobbing/trakassering siste 12 mnd
9,0 %
91,0 %
Ikke opplevd mobbing/trakassering siste 12 mnd
4,0 %
96,0 %
2025
Opplevd mobbing/trakassering siste 12 mnd
10,2 %
89,8 %
Ikke opplevd mobbing/trakassering siste 12 mnd
3,2 %
96,8 %
0 %
20 %
40 %
60 %
80 %
100 %

# Strategiplanen til Sdir:

***2. Sjøfolk skal ha en trygg og attraktiv arbeidsplass med gode arbeids- og levevilkår.***

*Vi skal være en pådriver for å fremme et inkluderende og sikkert arbeidsmiljø.*



# BE A BUDDY
## - NOT A BULLY

*Slik kan du arbeide med forebygging av krenkende adferd slik som mobbing og trakassering*




SEA HEALTH & WELFARE

Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd

Utarbeidet av organisasjonspsykolog Mads Schramm i samarbeid med SEA HEALTH & WELFARE

# Verneombud

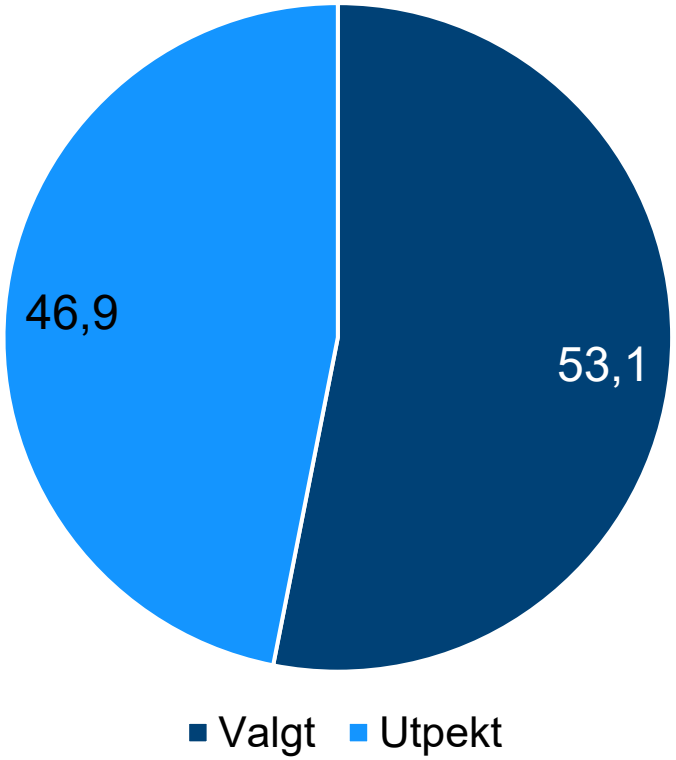
Innledningsvis i arbeidet med nullvisjonen retter Sjøfartsdirektoratet spesielt oppmerksomhet mot vernetjenesten.

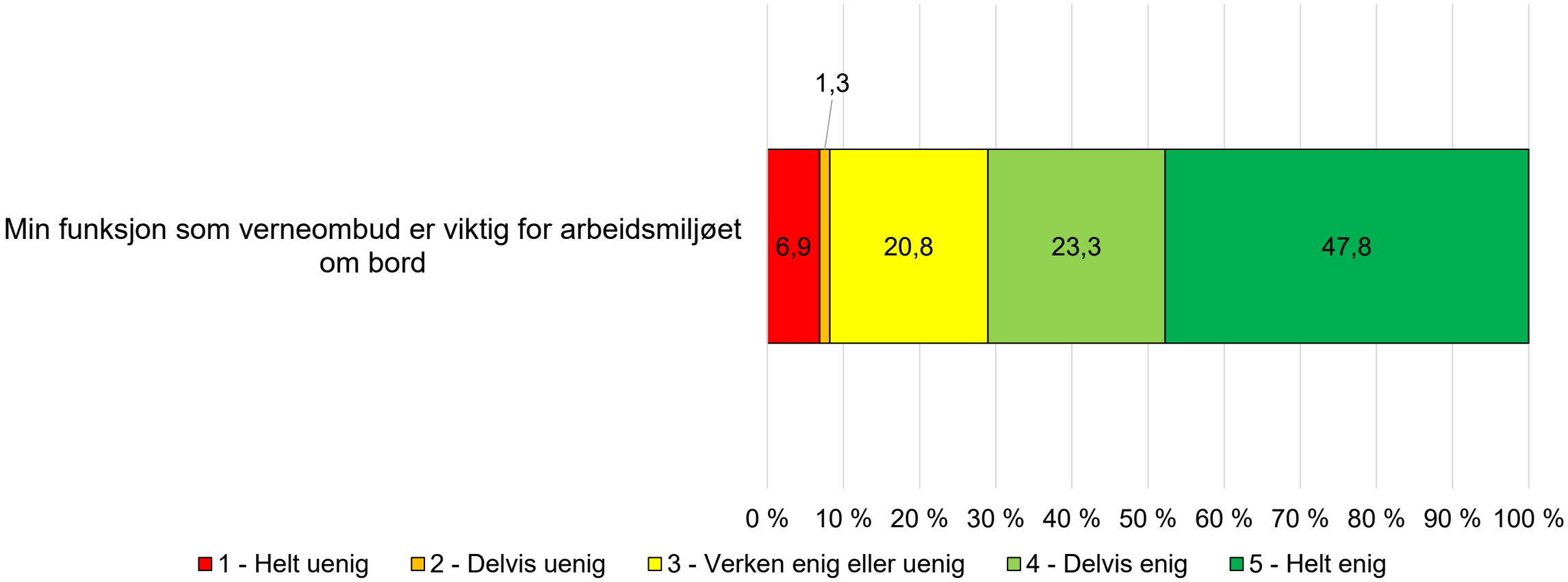
**Det vil arbeides for å spesielt styrke**

- Anseelse av å være verneombud,
- Kompetansen til verneombudet
- nettverksbygging og erfaringsoverføring for vernetjenesten om bord, også på tvers av rederier.

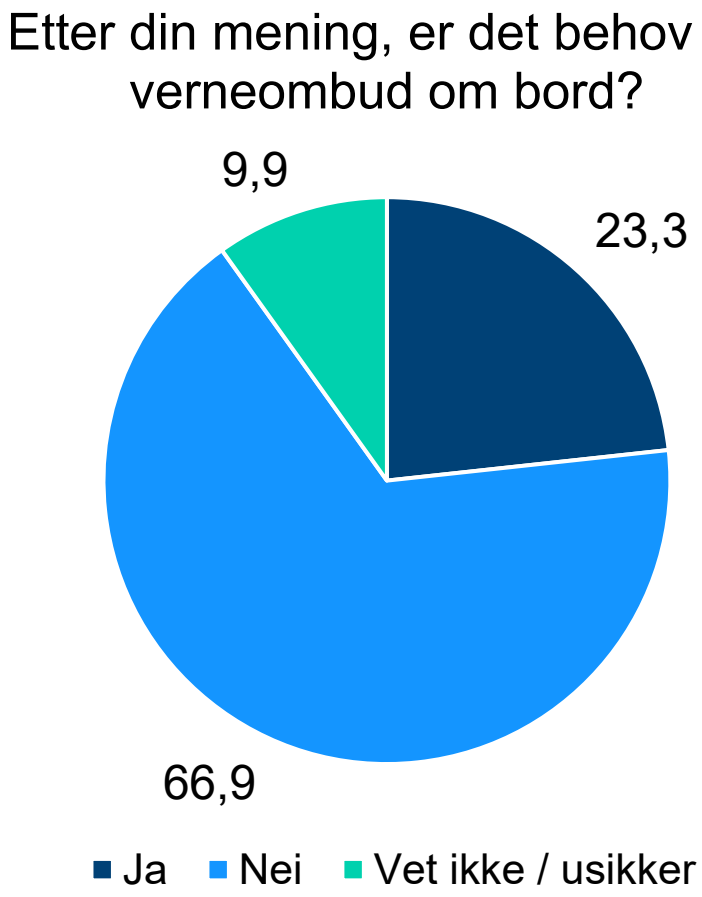


## Ble du valgt eller utpekt som verneombud?




Min funksjon som verneombud er viktig for arbeidsmiljøet om bord
1,3
6,9
20,8
23,3
47,8
0 %
10 %
20 %
30 %
40 %
50 %
60 %
70 %
80 %
90 %
100 %
1 - Helt uenig
2 - Delvis uenig
3 - Verken enig eller uenig
4 - Delvis enig
5 - Helt enig

# Hvis de IKKE har verneombud:



# Verneombud - totalt for alle fartøytyper

| Antall svar | Gj. snitt | Påstand |
|---|---|---|
| 163 | 4,39 | Skipsfører samarbeider med meg som verneombud i arbeidsoppgaver som har betydning for sikkerhet og helse |
| 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 | 3,9 | Rutiner og system omkring vernetjenesten fungerer godt |
| 161 | 3,82 | Jeg har tilstrekkelig med tid til å utføre funksjonen som verneombud |
| 164 | 3,8 | 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 |

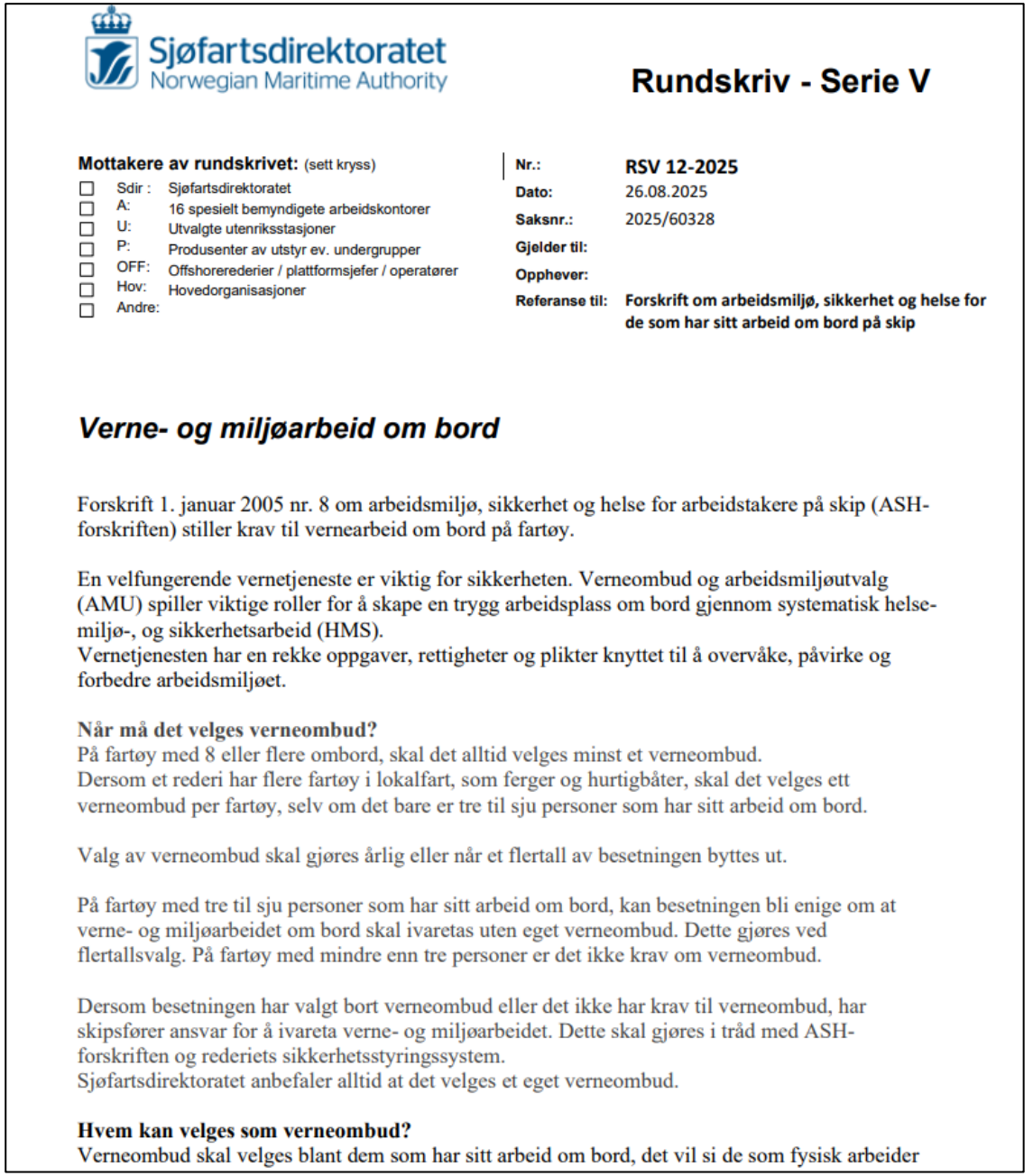
# Kaptein vernetjeneste - totalt for alle fartøytyper

| Antall svar | Gjennomsnitt | Påstand |
|---|---|---|
| 365 | 4,56 | Verneombudstjenesten er integrert i skipets og rederiets kvalitetssikringssystem (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 | 3,1 | Verneombudet avlaster meg med arbeidsoppgaver som omhandler sikkerhet og arbeidsmiljø |

## Rundskriv Verne – og miljøarbeid om bord. 2025

# ASH-forskriften – kap 5.

- Når må det velges verneombud
- Hvem kan velges
- Dokumentasjon på valg av verneombud (eller fravalg)
- Utarbeidelse av årlig rapport om verne – og miljøarbeid om bord
- Opplæring



Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

**Rundskriv - Serie V**

**Mottakere av rundskrivet:** (sett kryss)

- ☐ Sdir : Sjøfartsdirektoratet
- ☐ A: 16 spesielt bemyndigete arbeidskontorer
- ☐ U: Utvalgte utenriksstasjoner
- ☐ P: Produsenter av utstyr ev. undergrupper
- ☐ OFF: Offshorerederier / plattformsjefer / operatører
- ☐ Hov: Hovedorganisasjoner
- ☐ Andre:

**Nr.:** RSV 12-2025
**Dato:** 26.08.2025
**Saksnr.:** 2025/60328
**Gjelder til:**
**Opphever:**
**Referanse til:** Forskrift om arbeidsmiljø, sikkerhet og helse for de som har sitt arbeid om bord på skip

***Verne- og miljøarbeid om bord***

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

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

**Når må det velges verneombud?**
På fartøy med 8 eller flere ombord, skal det alltid velges minst et verneombud.
Dersom et rederi har flere fartøy i lokalfart, som ferger og hurtigbåter, skal det velges ett verneombud per fartøy, selv om det bare er tre til sju personer som har sitt arbeid om bord.

Valg av verneombud skal gjøres årlig eller når et flertall av besetningen byttes ut.

På fartøy med tre til sju personer som har sitt arbeid om bord, kan besetningen bli enige om at verne- og miljøarbeidet om bord skal ivaretas uten eget verneombud. Dette gjøres ved flertallsvalg. På fartøy med mindre enn tre personer er det ikke krav om verneombud.

Dersom besetningen har valgt bort verneombud eller det ikke har krav til verneombud, har skipsfører ansvar for å ivareta verne- og miljøarbeidet. Dette skal gjøres i tråd med ASH-forskriften og rederiets sikkerhetsstyringssystem.
Sjøfartsdirektoratet anbefaler alltid at det velges et eget verneombud.

**Hvem kan velges som verneombud?**
Verneombud skal velges blant dem som har sitt arbeid om bord, det vil si de som fysisk arbeider

# Opplæringens innhold (ASH-forskriften § 5-14)



Opplæringen skal minst:

a. omfatte en innføring i hvordan verne- og miljøarbeidet skal drives,

b. gi kunnskaper om ergonomi, støy, belysning, klima og trivselskapende tiltak,

c. gi kunnskaper om ulykkesvern, herunder forebyggende tiltak, bruk av personlig verneutstyr mv.,

d. gi kunnskaper om risikovurdering av arbeidsoperasjoner som et grunnleggende ledd i det ulykkesforebyggende arbeidet,

**e. gi innføring og orientering om skipssikkerhetsloven, skipsarbeidsloven og forskriften her,**

**f. gi innføring om Sjøfartsdirektoratets oppbygging og rolle også i forhold til andre berørte myndigheter.**

# Vedlegg rundskriv

## Dokumentasjon av HMS – opplæring for verneombud og AMU (40 timer)

**Dokumentere den opplæringen verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget skal få etter ASH-forskriften § 5-14**.

benyttes av rederiet for å sikre at eksterne leverandører av opplæring/kurs oppfyller disse kravene.

brukes ved tilsyn, som grunnlag for å sjekke kvalitet på opplæring.

# Et eksempel/ forslag

| | Totalt antall timer | |
|---|---|---|

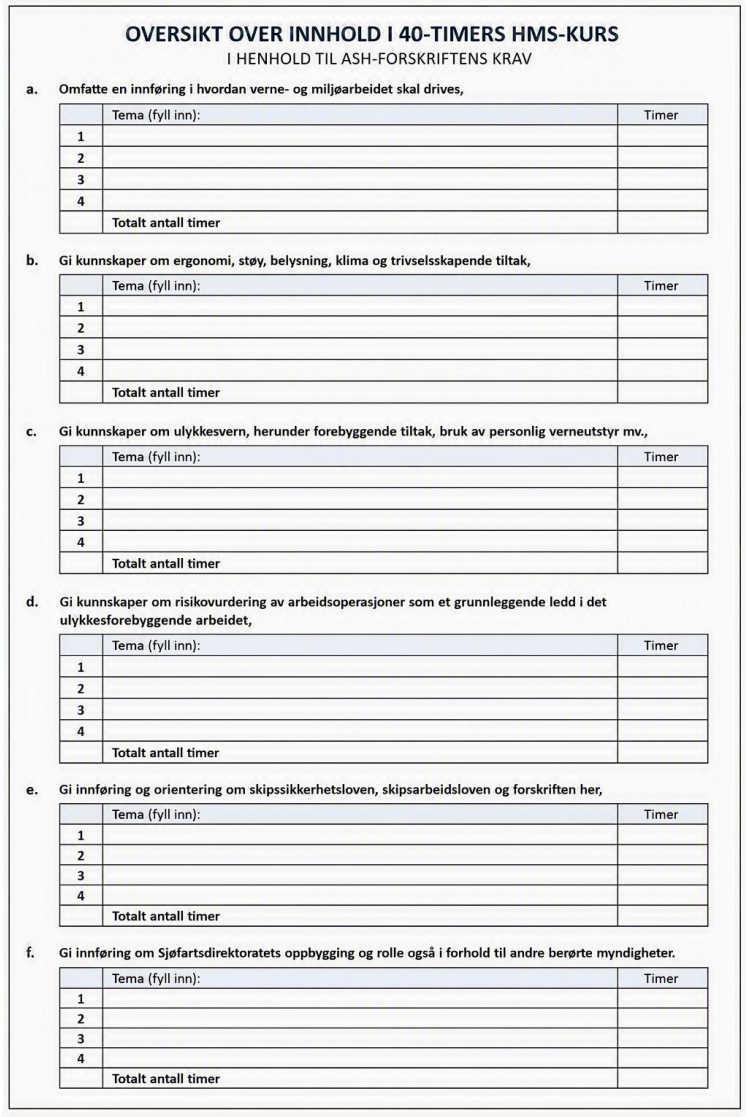
**c.** Gi kunnskaper om ulykkesvern, herunder forebyggende tiltak, bruk av personlig verneutstyr mv.,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

**d.** Gi kunnskaper om risikovurdering av arbeidsoperasjoner som et grunnleggende ledd i det ulykkesforebyggende arbeidet,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

**e.** Gi innføring og orientering om skipssikkerhetsloven, skipsarbeidsloven og forskriften her,



**OVERSIKT OVER INNHOLD I 40-TIMERS HMS-KURS**

I HENHOLD TIL ASH-FORSKRIFTENS KRAV

**a.** Omfatte en innføring i hvordan verne- og miljøarbeidet skal drives,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

**b.** Gi kunnskaper om ergonomi, støy, belysning, klima og trivselsskapende tiltak,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

**c.** Gi kunnskaper om ulykkesvern, herunder forebyggende tiltak, bruk av personlig verneutstyr mv.,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

**d.** Gi kunnskaper om risikovurdering av arbeidsoperasjoner som et grunnleggende ledd i det ulykkesforebyggende arbeidet,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

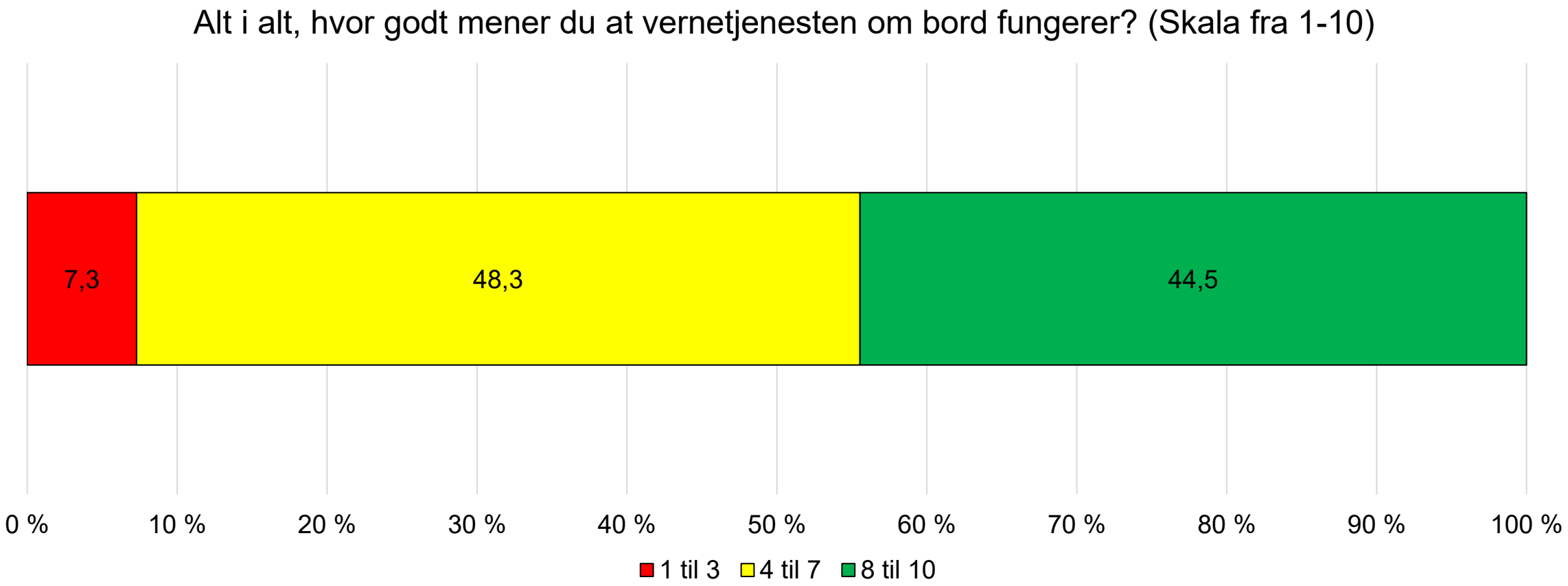
**e.** Gi innføring og orientering om skipssikkerhetsloven, skipsarbeidsloven og forskriften her,

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

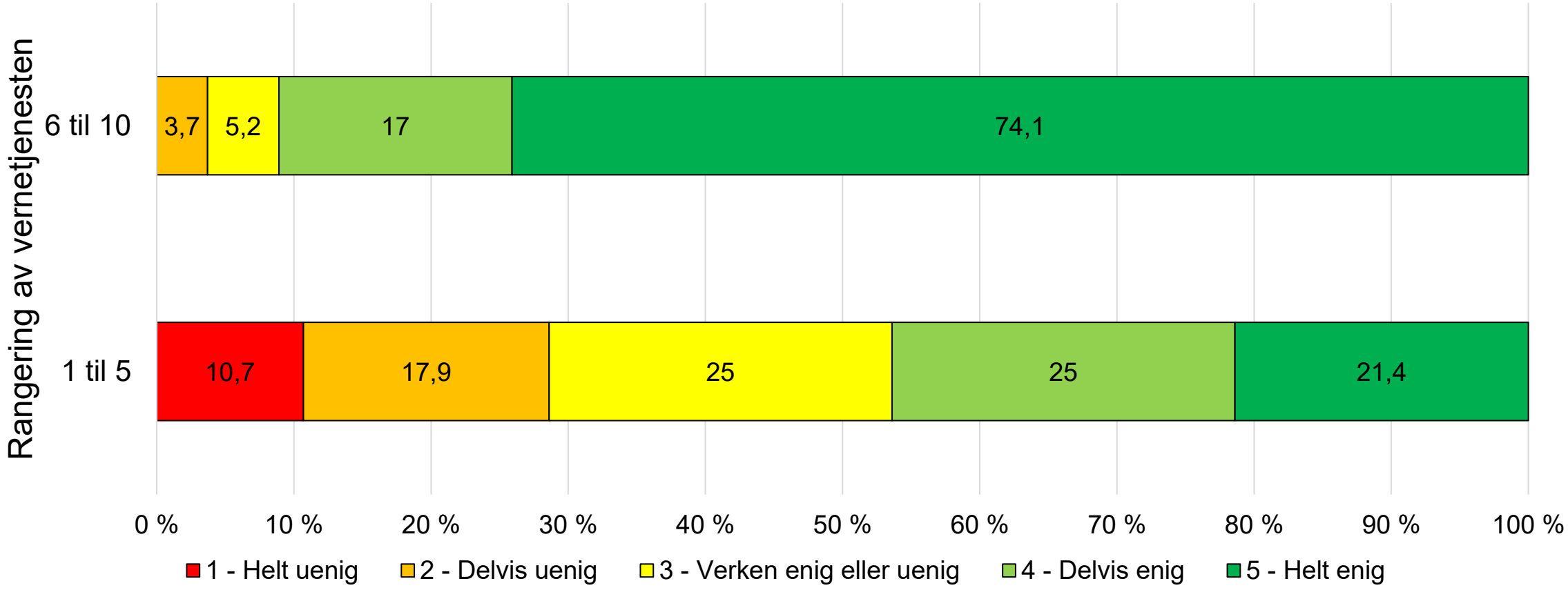
**f.** Gi innføring om Sjøfartsdirektoratets oppbygging og rolle også i forhold til andre berørte myndigheter.

| | Tema (fyll inn): | Timer |
|---|---|---|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| | **Totalt antall timer** | |

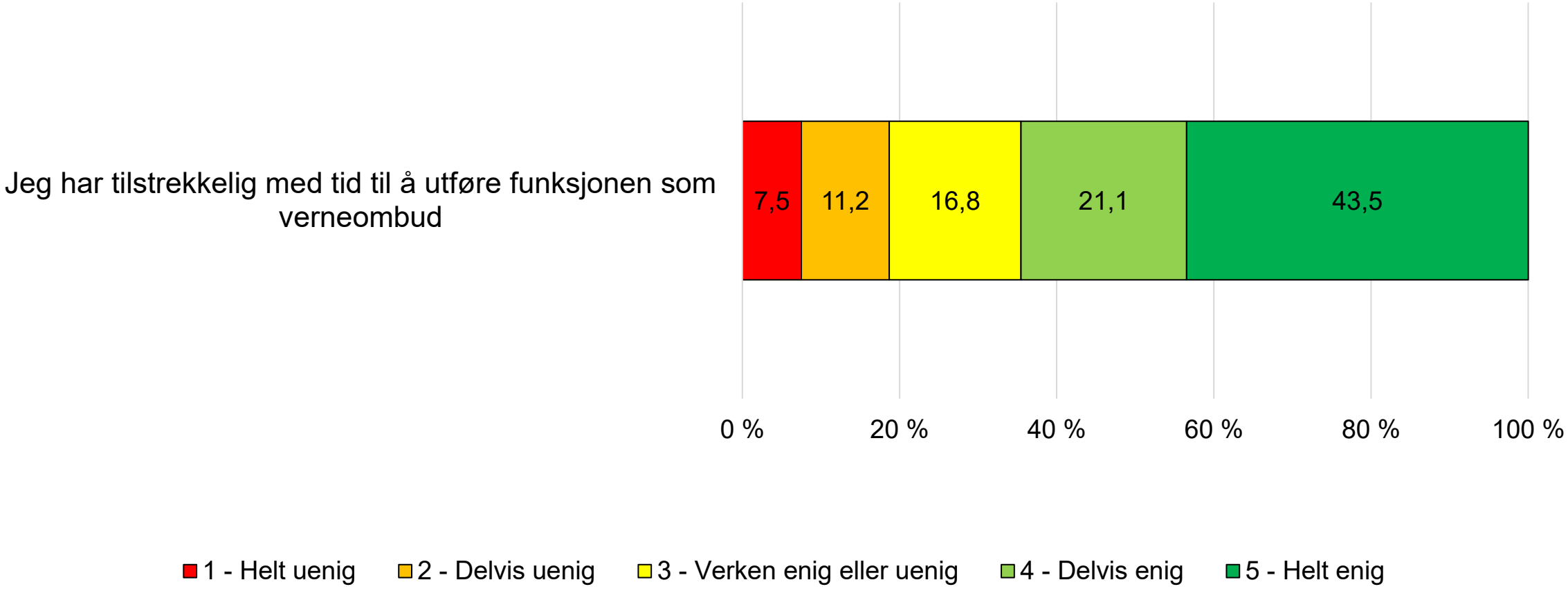
# Vurdering fra alle om bord

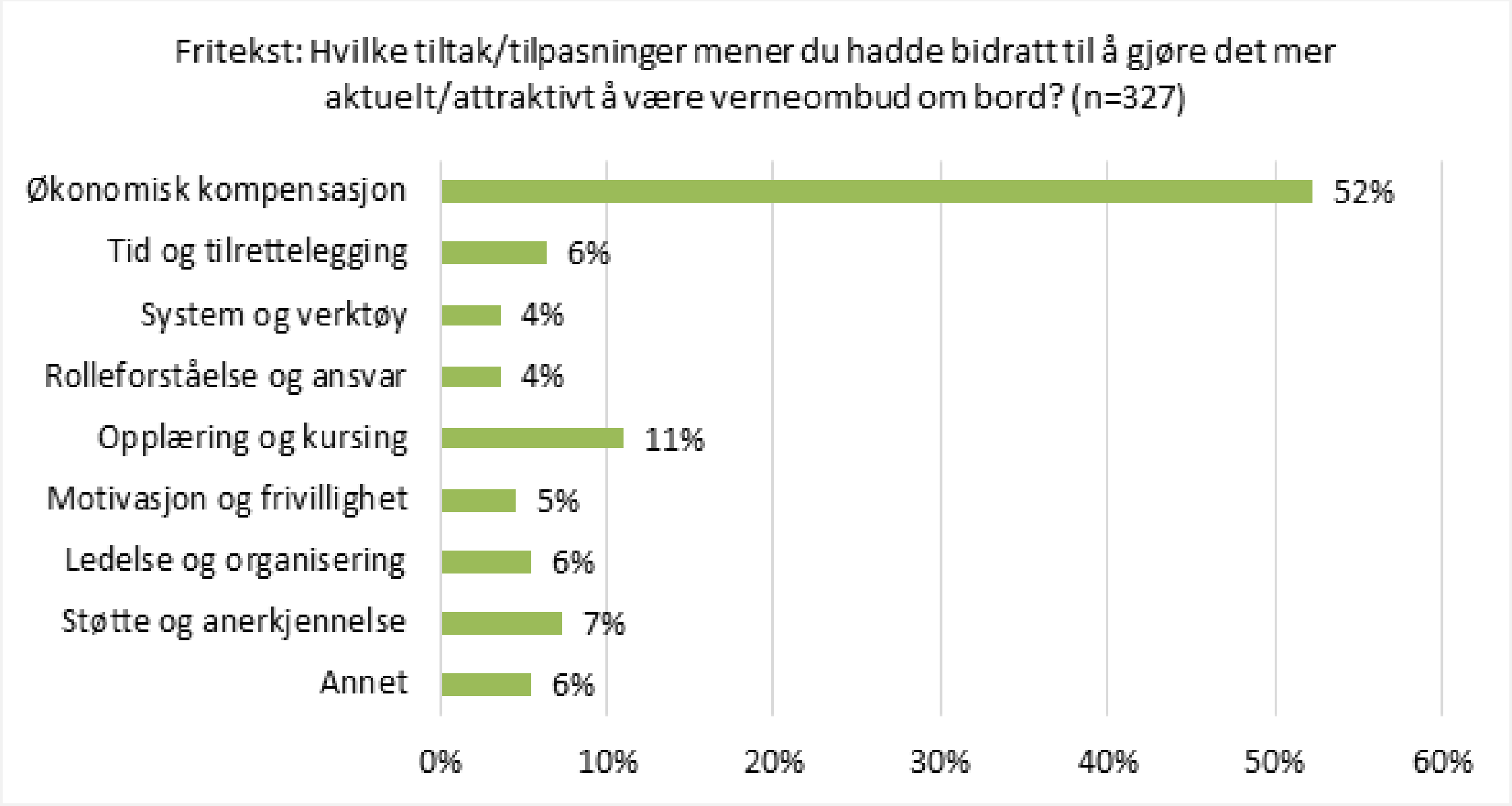


# Skipsfører samarbeider med meg som verneombud i arbeidsoppgaver som har betydning for sikkerhet og helse om bord



# Har de tid?

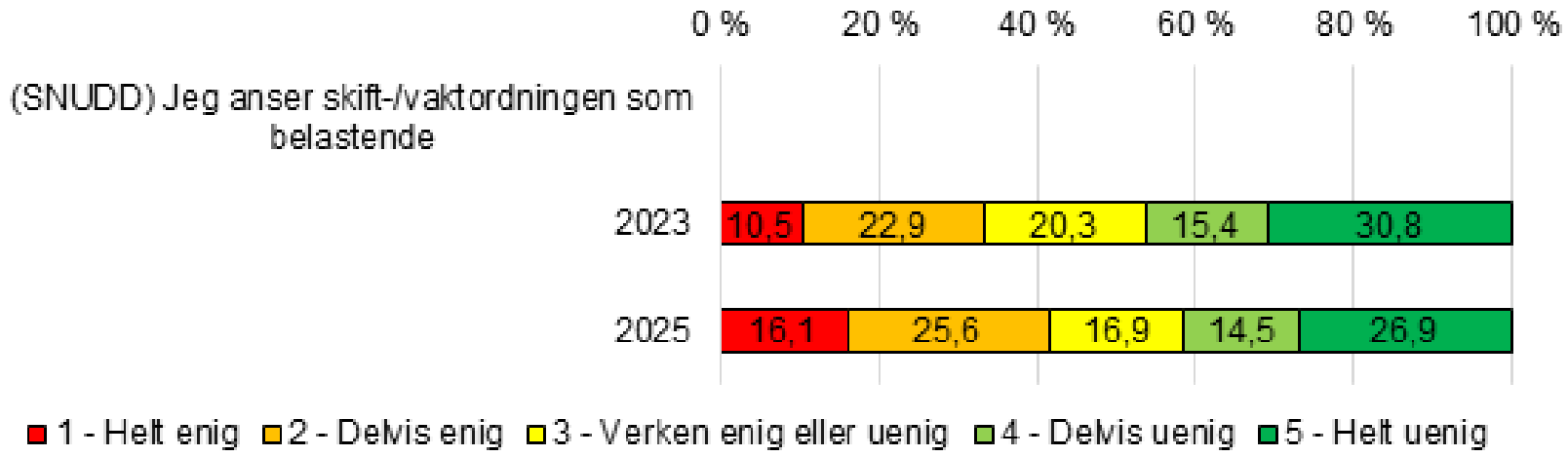

Jeg har tilstrekkelig med tid til å utføre funksjonen som verneombud
7,5
11,2
16,8
21,1
43,5
0 %
20 %
40 %
60 %
80 %
100 %
1 - Helt uenig
2 - Delvis uenig
3 - Verken enig eller uenig
4 - Delvis enig
5 - Helt enig


Fritekst: Hvilke tiltak/tilpasninger mener du hadde bidratt til å gjøre det mer aktuelt/attraktivt å være verneombud om bord? (n=327)
Økonomisk kompensasjon
52%
Tid og tilrettelegging
6%
System og verktøy
4%
Rolleforståelse og ansvar
4%
Opplæring og kursing
11%
Motivasjon og frivillighet
5%
Ledelse og organisering
6%
Støtte og anerkjennelse
7%
Annet
6%
0%
10%
20%
30%
40%
50%
60%



# Fatigue

# Skift-/vaktordning

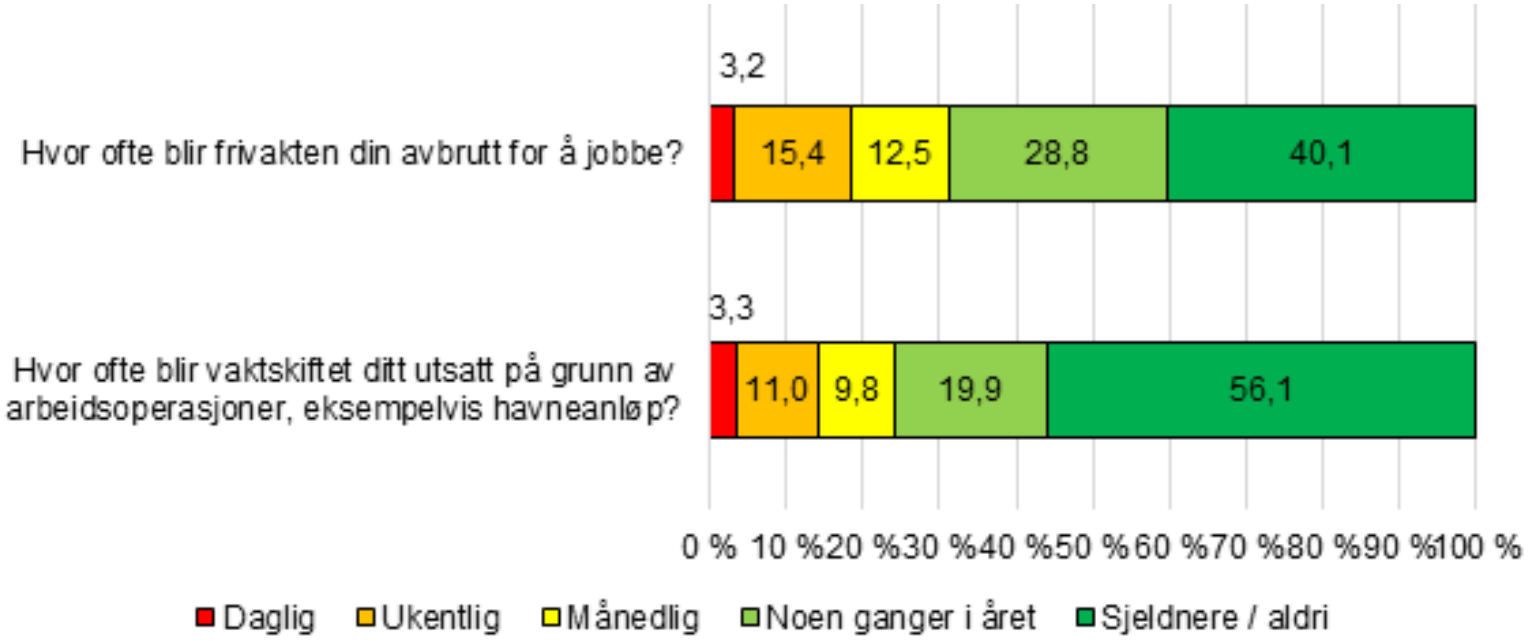


# Hvile og restitusjon – skift-/vaktordning

**Spørsmål: Jeg anser skift-/vaktordningen som belastende**

| 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 |

# Hvile og restitusjon - overtid



# Hvile og restitusjon

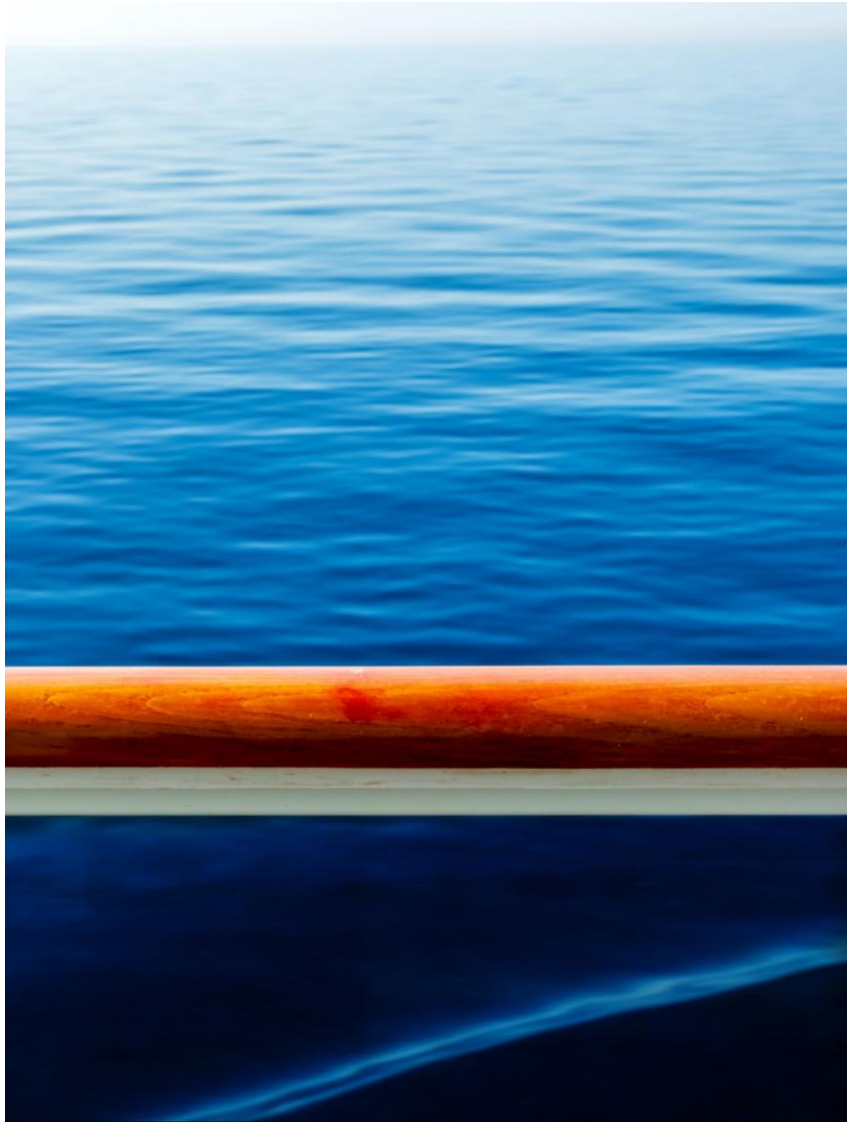
***Det er godt lagt til rette for hvile når jeg ikke er på vakt***

9,1 % - NEI (260 stk)

**Fritekst**

Hovedsakelig støyforhold, etterfulgt av problemer med skiftordning og fasiliteter.

- Et mindretall skriver også værforhold, bemanning og arbeidsmengde.



# FATIGUE RISK MANAGEMENT – HVA VURDERER VI?

En systematisk vurdering av risiko for tretthet og mulige tiltak for å sikre sikker drift og god prestasjon.

## 1 OPERASJONELLE KRAV

Hva kreves av oppgaven og driften?

- Tid på døgnet
- Oppgavelengde
- Frister og tidskritikalitet
- Ansvars- og kompleksitetsnivå
- Miljøforhold (f.eks. støy, temperatur)

## 2 ARBEIDSPLAN OG SKIFTMØNSTER

Hvordan er arbeidet organisert over tid?

- Skiftlengde
- Starttidspunkt og rekkefølge
- Rotasjonshastighet og retning
- Antall påfølgende skift
- Arbeidstid vs. hviletid

## 3 HVILE OG RESTITUSJON

Får personellet tilstrekkelig tid og kvalitet på hvilen?

- Tid mellom skift
- Søvnvarighet og -kvalitet
- Mulighet for dagsøvn
- Restitusjon over flere dager
- Hjemmeforhold og forpliktelser utenfor jobb

## 4 INDIVIDUELLE FORHOLD

Hvem skal utføre arbeidet?

- Alder
- Erfaring og kompetanse
- Helse og søvnvaner
- Kronotype (morgen-/kveldsmenneske)
- Personlige forhold og belastninger

**FATIGUE RISK MANAGEMENT VURDERING**

## 5 ARBEIDETS KARAKTER

Hvordan påvirker selve arbeidet tretthetsrisiko?

- Grad av monotoni
- Mental og fysisk belastning
- Oppmerksomhetskrav
- Mulighet for pauser
- Variasjon og stimulering

## 6 RISIKOKONSEKVENS

Hva kan være konsekvensene hvis tretthet oppstår?

- Sikkerhetskonsekvenser
- Operasjonelle konsekvenser
- Økonomiske konsekvenser
- Omdømme og tillit

## 7 EKSISTERENDE TILTAK OG KONTROLLER

Hva har vi på plass for å håndtere risiko?

- Regelverk og prosedyrer
- Planleggingsverktøy og -praksis
- Opplæring og bevisstgjøring
- Overvåking og rapportering
- Teknologiske støttesystemer

## 8 VURDERING AV RISIKO

Hva er samlet risiko for tretthet?

- Sannsynlighet for tretthet
- Alvorlighetsgrad av konsekvens
- Samlet risikonivå (lav, moderat, høy)
- Behov for ytterligere tiltak

## BESLUTNING OG TILTAK

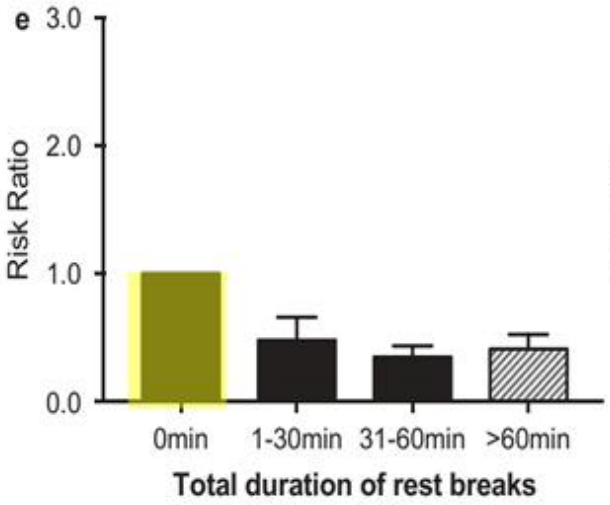
Implementer tiltak, kommuniser, følg opp og evaluer effekt kontinuerlig.

# Eksempel kompenserende tiltak

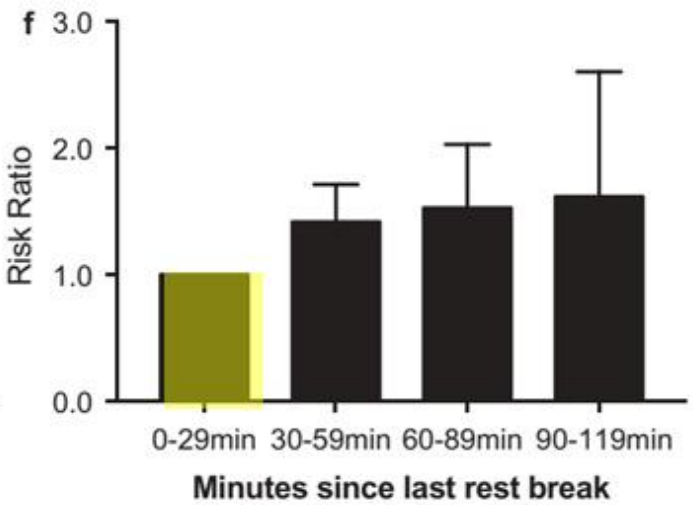
Pauser

## Pauser reduserer risikoen for ulykker/skader

Lengre pause er bedre




Tid siden forrige pause




(Fischer et al, 2017)

STAMI

# Rundskriv «Psykososialt arbeidsmiljø om bord på skip» (kommer)

**Praktisk veiledning for hvordan rederi og alle som har sitt arbeid om bord skal sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø om bord.**

**Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer/risikofaktorer**

1. Uklare eller motstridende krav og forventninger i arbeidet.
2. Emosjonelle krav og belastninger i arbeidet med mennesker.
3. Arbeidsmengde og tidspress som innebærer ubalanse mellom arbeidsoppgaver og tilgjengelig tid.
4. Familiarisering, støtte og hjelp i arbeidet.
5. Mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre arbeidstakere om bord.
6. Trakassering, herunder seksuell trakassering.
7. Vold og trusler.
8. Mulighet for selvbestemmelse og innflytelse i arbeidet.

**Appendix:**

- Veiledning om risikovurdering og forebygging i det psykososiale arbeidsmiljøet om bord
- Veiledning om håndtering av varsling om kritikkverdige forhold i det psykososiale arbeidsmiljøet
- Tiltak som kan bidra til å ivareta og fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø
  - Onboardingprogram
  - Kollegastøtteprogram
  - Sosiale tiltak/velferdstiltak

# Sikkerhet på sjøen

## Godt arbeidsmiljø og inkluderende ledelse



**Brosjyren presenterer praktiske råd og tiltak for å fremme en inkluderende arbeidskultur i den maritime næringen.**

**Den belyser sammenhenger mellom arbeidsmiljø og sikkerhet om bord, og viser hvordan godt arbeidsmiljø kan bidra til økt sikkerhet om bord.**

Sjøfartsdirektoratet
Norwegian Maritime Authority

omkomne og hardt skadde

# Hviletid og fatigue

**Tilstrekkelig antall kvalifiserte og uthvilte sjøfolk er avgjørende for sikker drift av skip. Fatigue* til sjøs kan true både sikkerhet, helse og operasjonell drift.**

**Effektivforebyggingeretfellesansvarogkreverenhelhetliginnsats.Rederietleggerrammene,skipsledelsen tilrettelegger hverdagen og besetningen bruker hvile-/fritid til søvn, sosial avkobling og restitusjon.**

## REDERI:



**Slik kan rederiet gjennom sikkerhetsstyrings-systemet forebygge fatigue:**

- Sikre at alle i rederiet kjenner til og er bevisst risikoen for fatigue og hvordan det kan forebygges og rapporteres.
- Identifisere og vurdere risikoer for fatigue på fartøyene.
- Sikre at bemanningen og ressursene som settes inn er tilstrekkelig og tilgjengelig for å dekke alle aktuelle operasjoner, oppgaver og funksjoner for sikker drift av skipet og et fullt forsvarlig fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- Sikre involvering av skipsledelsen, vernetjenesten og arbeidstaker-representanter ved dimensjonering av sikkerhetsbemanningen og behov for tilleggsbemanning for sikker og effektiv drift.
- Sikre at arbeidsordningen på det enkelte skip er lagt opp slik at første vakt ved begynnelsen av en reise og påfølgende avløsningsvakter er tilstrekkelig uthvilt og i stand til å utføre tjenesten effektivt.
- Sikre tilrettelegging av sovemiljø som gir gode nok vilkår for søvn.
- Sikre et helsefremmende arbeidsmiljø om bord med tid til avkobling og rekreasjon, sosialisering og trivselsskapende tiltak.
- Fremme en sikkerhetsrapporteringskultur med åpen kommunikasjon og uten frykt for gjengjeldelse.
- Bruk hviletidsregistreringene til å overvåke om bemanningsnivåene er tilstrekkelige.
- Koordiner rederiets henvendelser til skipet for å unngå stadige forstyrrelser av skipsfører.



## LEDELSE:

**Slik kan skipsledelsen forebygge fatigue:**

- Risikovurder arbeidsordningen og endringer i vakt-/skiftplaner.
- Bruk hviletidsregistreringene til å overvåke om arbeidsordningen gir tilstrekkelig hvile. Registrer og kompenser avbrutt hvile i samråd med den det gjelder, samt iverksett endringstiltak ved gjentatte brudd.
- Kontroller at enhver rullerende 24-timers periode, uansett start-tidspunkt, inneholder minst 10 timers hvile, hvorav minst 6 timer er sammenhengende hvile.
- Gjennomfør mønstringer og øvelser slik at hviletiden forstyrres minst mulig og ikke påfører de samme sjøfolkene uttretting.
- Sørg for tilstrekkelige pauser og styr/fordel arbeidsbyrden for å opprettholde oppmerksomhets- og ytelsesnivå, spesielt i situasjoner med intensive operasjoner og stor arbeidsbelastning.
- Frem et godt og åpent kommunikasjonsmiljø om sikkerhet.
- Rapporter og analyser fatiguerelaterte hendelser i samråd med vernetjenesten og rederiet.
- Følg opp tiltak som gjelder arbeidsmiljø, prosedyrer, drift og trivsel.

* Fatigue til sjøs er en tilstand av fysisk og/eller mental utmattelse som kan redusere årvåkenhet og evnen til å føre skip eller utføre sikkerhetskritiske oppgaver på en trygg måte. (IMO)

Skann QR-koden for mer info på **www.sdir.no**.

## INDIVID:



**Slik kan det enkelte besetnings-medlem forebygge fatigue:**

- Gjøre ditt for å stille uthvilt og skikket for tjeneste ved påmønstring.
- Bruk planlagt hviletid til søvn, avkobling, sosialisering og restitusjon.
- Lær om individuelle mottiltak for å avhjelpe utvikling av fatigue, herunder opprettholde årvåkenhet ved monotone aktiviteter/ overvåking.
- Gi beskjed til leder/bemyndiget hvis din hviletid og registreringer avviker fra planlagt og faktisk tilgjengelig hviletid.
- Registrer brudd som avvik i sikkerhetsstyringssystemet.
- Si fra hvis du ikke får nødvendig kompenserende hvile etter avbrutt hvile pga. nødsituasjon/øvelse, eller om din evne til å utføre arbeidet på en sikker måte er påvirket av andre forhold/situasjoner.
- Lær om fatigue-relaterte tegn og symptomer.
- Delta i en åpen sikkerhetskultur. Fatigue er en risiko, ikke et personlig svakhetstegn.
- Meld fra hvis det er forhold som forstyrrer søvnmulighetene, og rapporter om fatiguerelaterte risikoer og farer.

## BESETNING:



**Slik kan kollegaene, vernetjenesten og tillitsvalgte bidra til å forebygge fatigue:**

- Respekter hviletiden. Ikke vekk folk som sover uten at det er helt nødvendig.
- Vær oppmerksom på tegn på fatigue (dårlig konsentrasjon, irritabilitet, "mikrosøvn") og si fra hvis en kollega virker sliten. Det er vanskeligere å oppdage fatigue hos seg selv, men lettere hos andre.
- Ikke overlat vakten dersom avløsende ikke er i stand til å utføre sine vaktholdsplikter sikkert, og varsle skipsfører i slike tilfeller.
- Hjelp hverandre i arbeidshverdagen hvis mulig. Del arbeidsoppgaver ved høy belastning som følge av overordnede driftsforhold.
- Vernetjenesten skal behandle fatigue som risikofaktor på lik linje med andre farer for sikkerheten, og delta i risikovurderinger. Dokumenter avvik mellom plan og praksis og etterspør tiltak.
- Ved hendelser knyttet til fatigue skal verneombud involveres i analyse av årsaker og forbedring/utvikling av tiltak.
- Diskuter fatigue som tema i arbeidsmiljøutvalget. Foreslå forbedringer i arbeidsordninger, arbeids-rutiner og arbeidsmiljø.



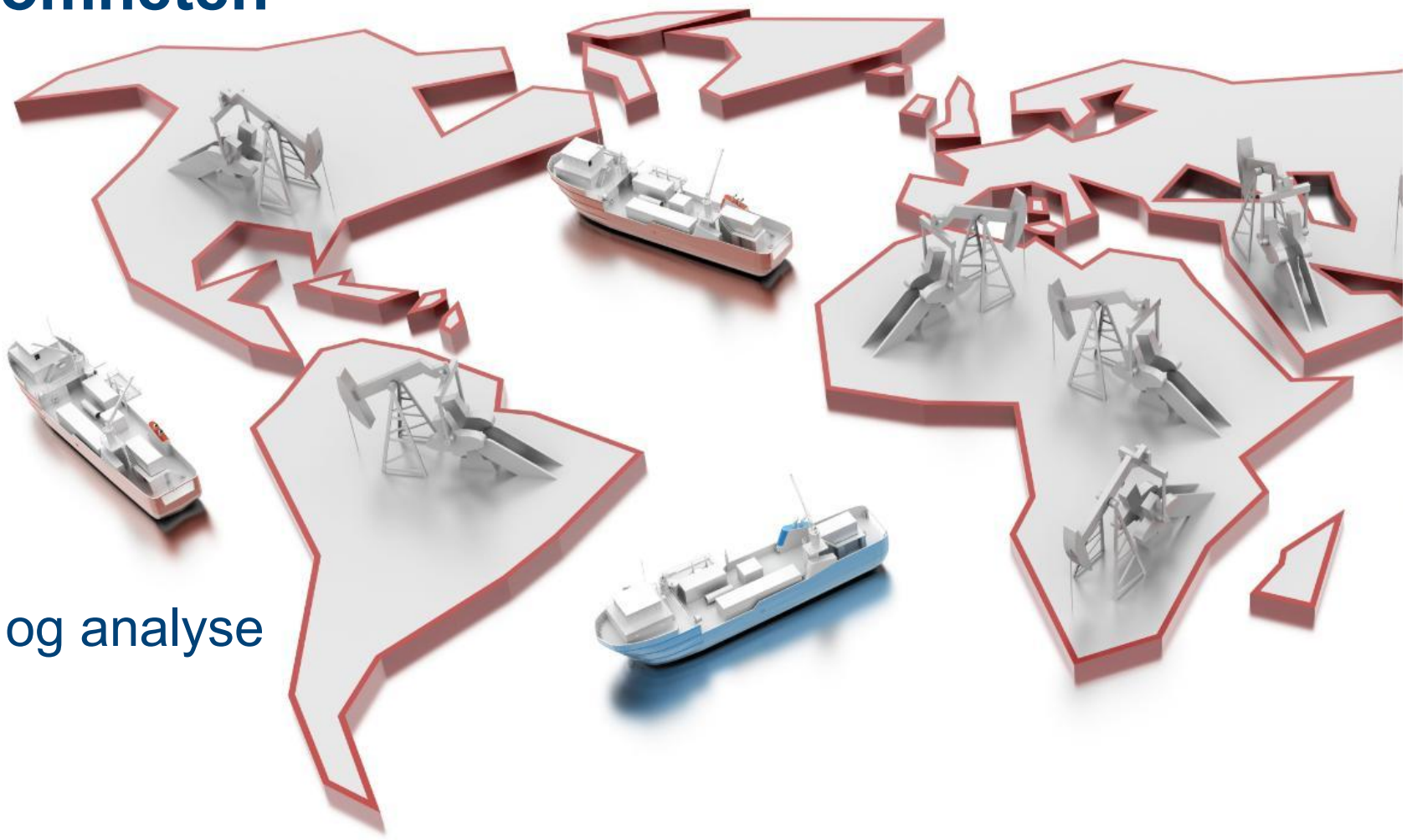
## TILSYN OG INSPEKSJON:

**Flaggstat og havnestat (Port State)**

- Kontroll av arbeidstidsordninger og hviletidsregistreringer.
- Ved urealistiske mønster eller andre holdepunkt for avvik eller over-belastning, gjøres utvidet realitetskontroll og sammenhold av info med annen data om bord eller i landorganisasjonen.
- Treffe tiltak som er nødvendig for å utbedre ethvert forhold som klart utgjør en fare for sjøfolkenes helse og sikkerhet.



# Takk for oppmerksomheten



**Sverre Flatebø**

**Prosjektleder**

Seksjon for risikostyring og analyse

**sfl@sdir.no**