AI-læring
Verneombudskonferansen 2026
Haugesund 22.9.26

Evelyn Blom Dahl, NHO Sjøfart
Peder Lykke, Vissa

NHO Sjøfart

VISSA BEVISSTE LEDERE

Bakgrunn for arbeidet

NHO Sjøfart

VISSA BEVISSTE LEDERE

Det startet med at hele bransjen tok tak i utfordringen sammen

Sammen lagde vi en bransjestandard

Nå følger vi opp med opplæring av mentorer



Kultur- og omdømmebygging

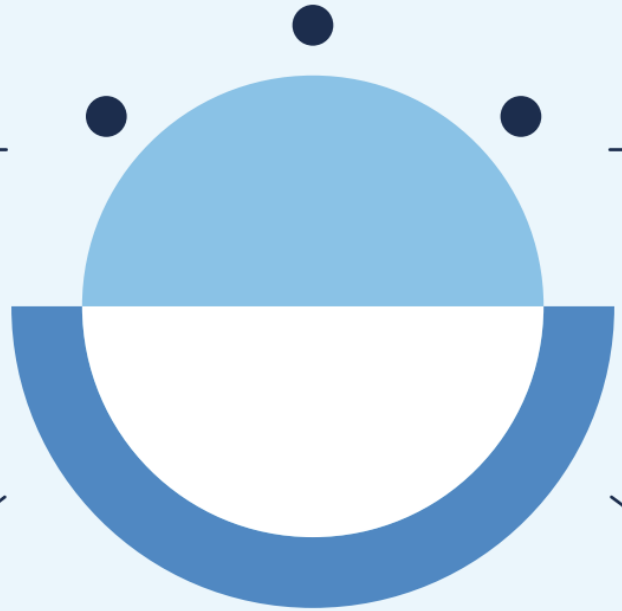
Vi ønsker å skape en attraktiv og ivaretagende kultur.

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

Rekruttering

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

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



Håndtering av ugrei oppførsel

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

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

Onboarding av nyansatte og lærlinger

Vi vil skape engasjement, motivasjon og lojalitet til bransjen.

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

Lederskap og lederutvikling

Lederne er rollemodeller i arbeidet mot mobbing og trakassering.

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

Medarbeiderskap og medarbeiderutvikling

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

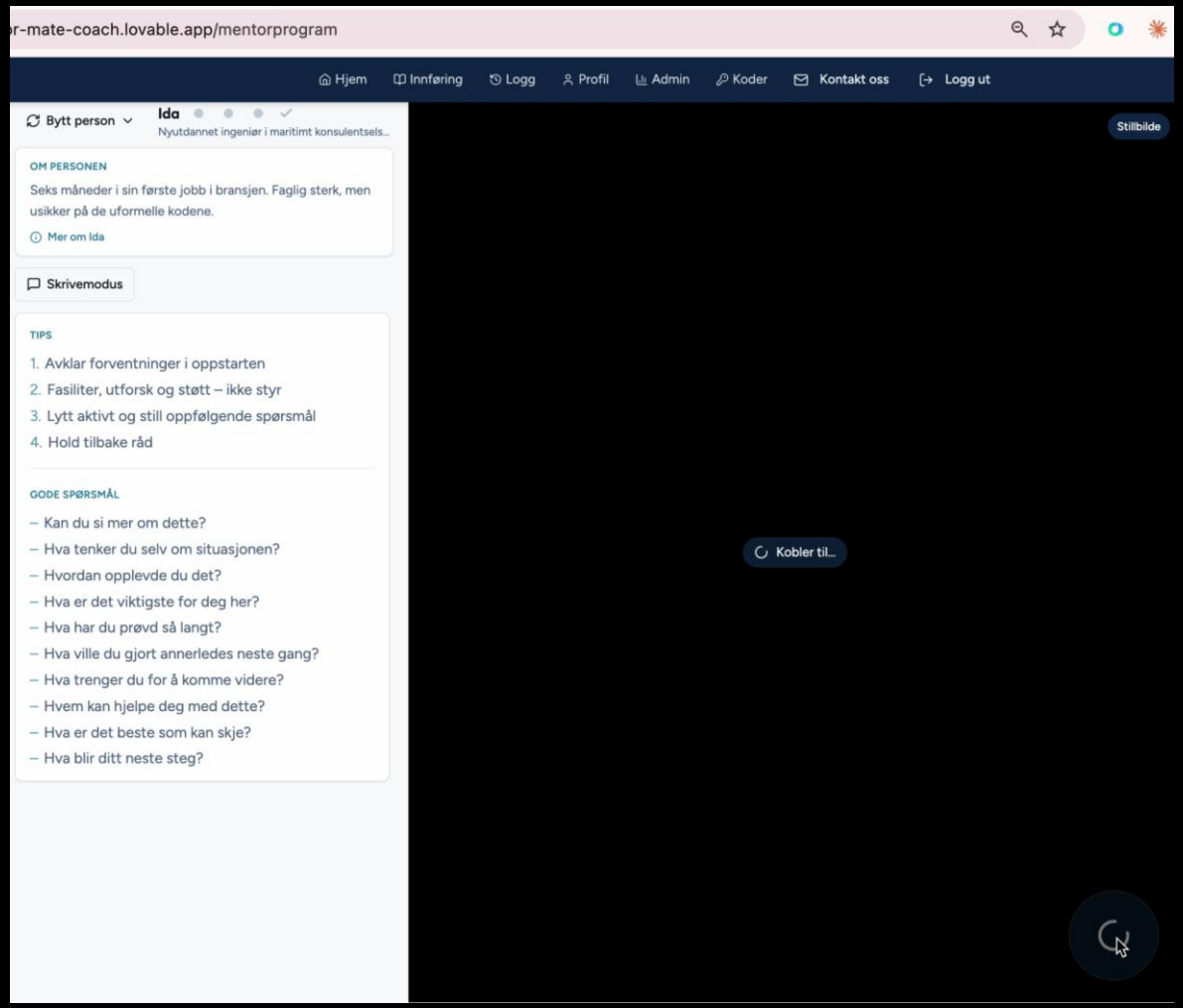
- Vi gjennomfører medarbeidersamtaler hvert år, og trivsel/arbeidsmiljø tas opp.
- Vi gir tilbakemeldinger med fokus på forbedring og utvikling.
- Vi står opp for hverandre dersom noen blir utsatt for trakassering, og sier i fra.

Mentorprogram for kvinner

- Styrke overgang inn i yrket, trygghet og mestring
- Bidra til god kultur på fartøy og i rederier






r-mate-coach.lovable.app/mentorprogram
Hjem
Innføring
Logg
Profil
Admin
Koder
Kontakt oss
Logg ut
Bytt person
Ida
Nyutdannet ingeniør i maritimt konsulentsels...
Stillbilde
OM PERSONEN
Seks måneder i sin første jobb i bransjen. Faglig sterk, men usikker på de uformelle kodene.
Mer om Ida
Skrivemodus
TIPS
1. Avklar forventninger i oppstarten
2. Fasiliter, utforsk og støtt – ikke styr
3. Lytt aktivt og still oppfølgende spørsmål
4. Hold tilbake råd
GODE SPØRSMÅL
– Kan du si mer om dette?
– Hva tenker du selv om situasjonen?
– Hvordan opplevde du det?
– Hva er det viktigste for deg her?
– Hva har du prøvd så langt?
– Hva ville du gjort annerledes neste gang?
– Hva trenger du for å komme videre?
– Hvem kan hjelpe deg med dette?
– Hva er det beste som kan skje?
– Hva blir ditt neste steg?
Kobler til...

Individuell tilbakemelding etter hver økt og aggregert

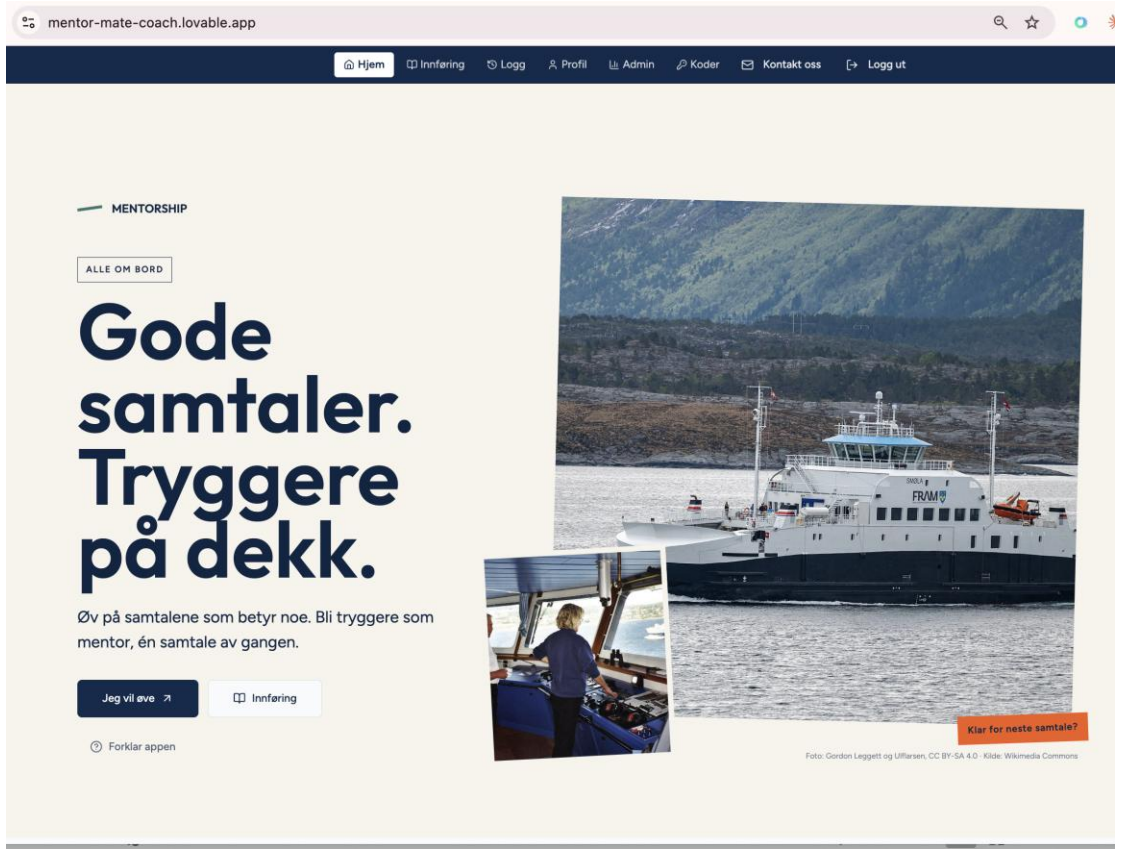




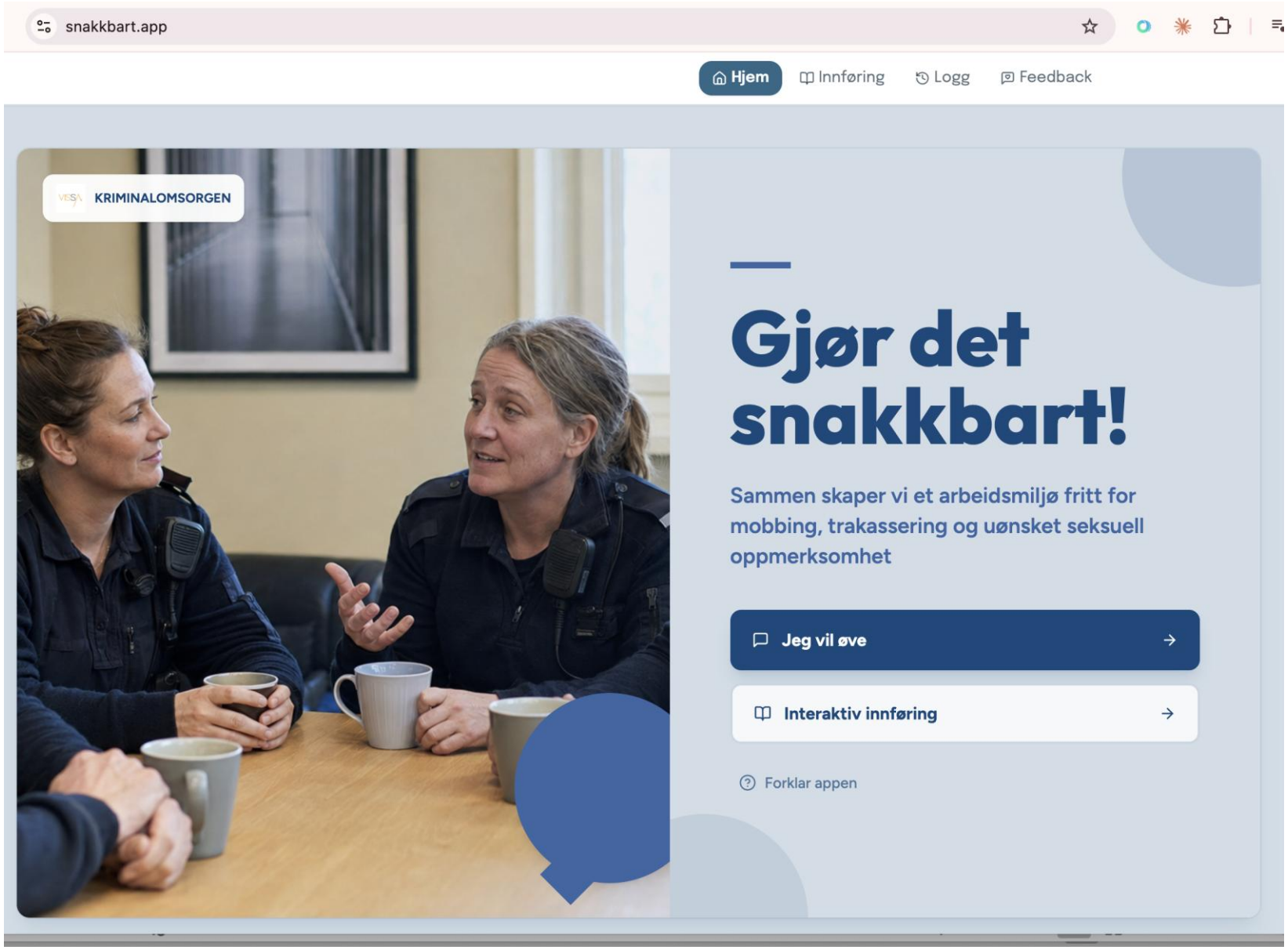


Muligheter ved digital trening

1. En arena der feil er gratis.
2. Ti samtaler på en time når og hvor det passer, mot kanskje ti i året i virkeligheten.
3. Variasjon i motpart: samme sak med en annen personlighet.
4. Man kan avbryte, spole tilbake og prøve en annen åpning på samme situasjon.
5. Selvinnsikt gjennom gjentakelse: Se mønsteret



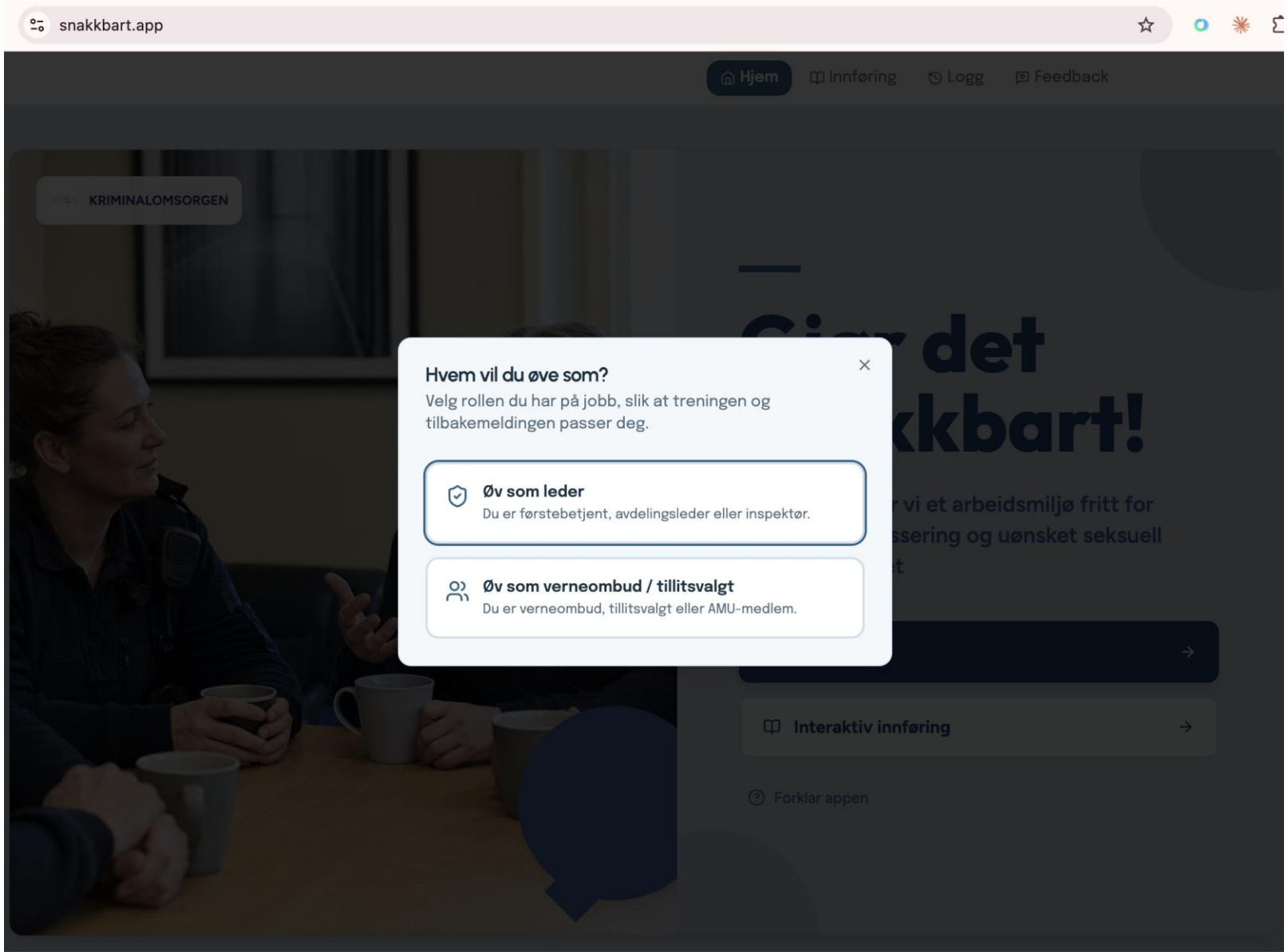
Kampanje fra september 2026



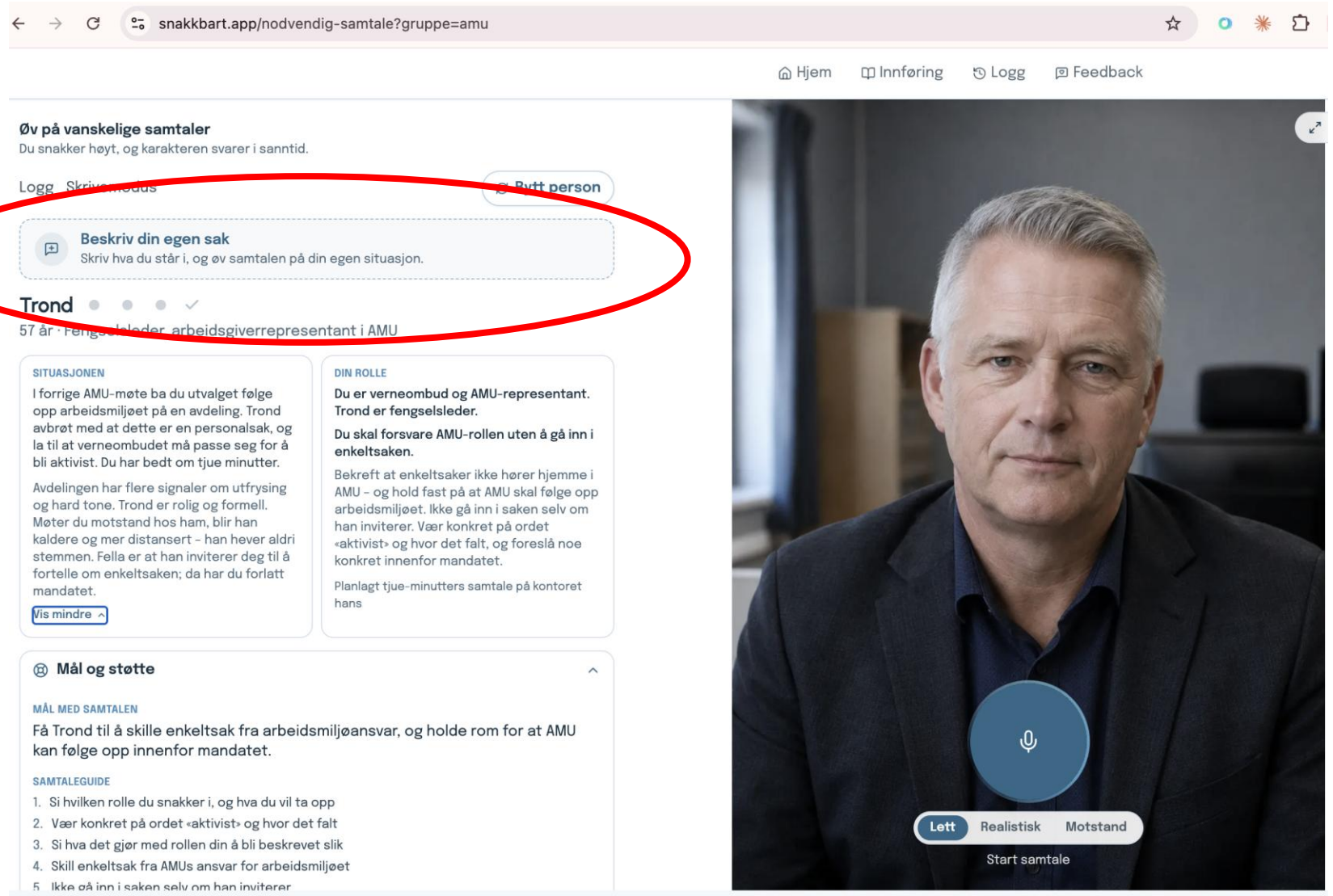
NHO Sjøfart

VISSA BEVISSTE LEDERE

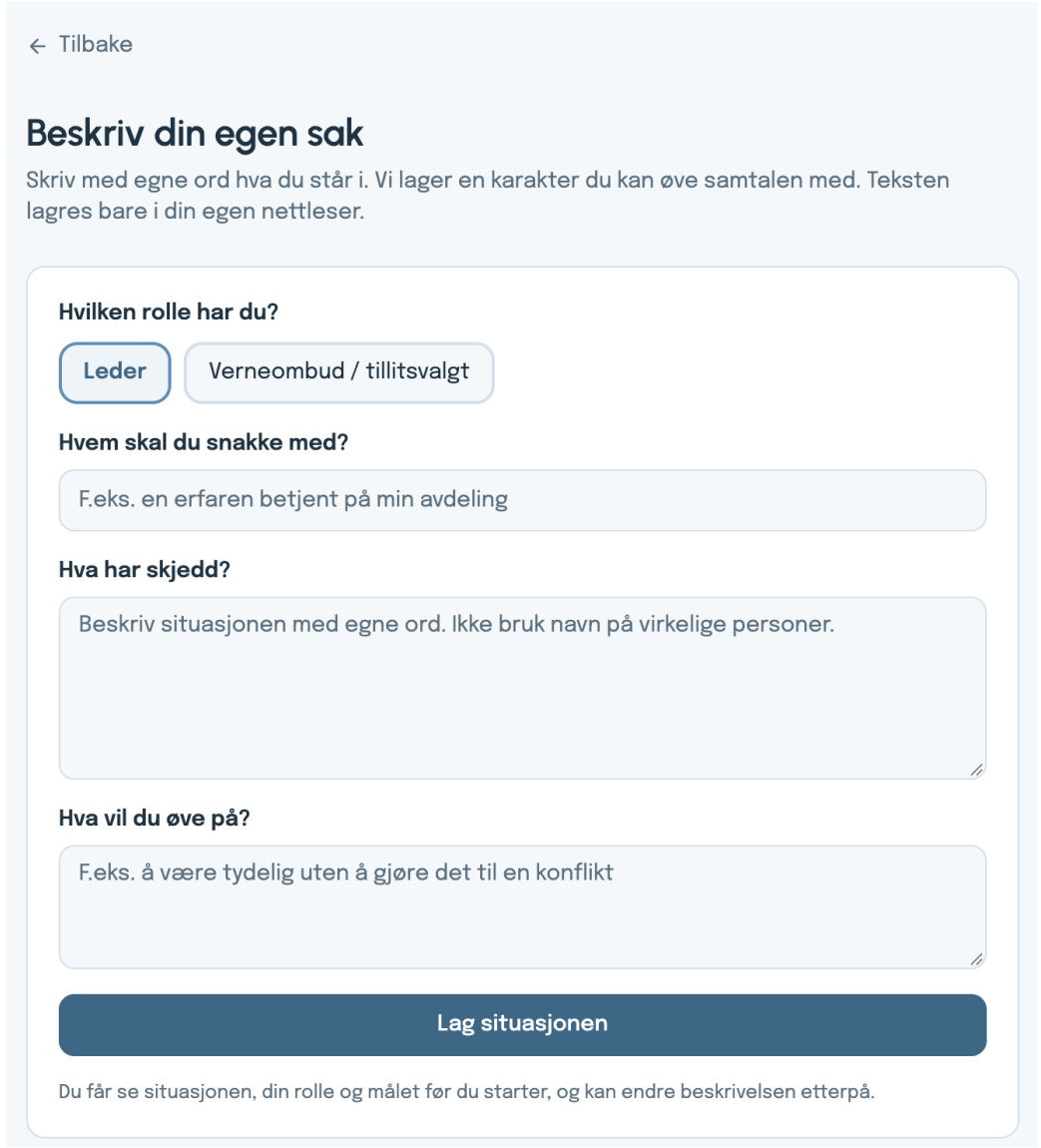
Øve som leder eller verneombud / tillitsvalgt



Ulike caser


snakkbart.app/nodvendig-samtale?gruppe=amu
Hjem
Innføring
Logg
Feedback
Øv på vanskelige samtaler
Du snakker høyt, og karakteren svarer i sanntid.
Logg
Skrivemodus
Bytt person
Beskriv din egen sak
Skriv hva du står i, og øv samtalen på din egen situasjon.
Trond
57 år · Fengselsleder, arbeidsgiverrepresentant i AMU
SITUASJONEN
I forrige AMU-møte ba du utvalget følge opp arbeidsmiljøet på en avdeling. Trond avbrøt med at dette er en personalsak, og la til at verneombudet må passe seg for å bli aktivist. Du har bedt om tjue minutter.
Avdelingen har flere signaler om utfrysing og hard tone. Trond er rolig og formell. Møter du motstand hos ham, blir han kaldere og mer distansert – han hever aldri stemmen. Fella er at han inviterer deg til å fortelle om enkeltsaken; da har du forlatt mandatet.
Vis mindre
DIN ROLLE
Du er verneombud og AMU-representant. Trond er fengselsleder.
Du skal forsvare AMU-rollen uten å gå inn i enkeltsaken.
Bekreft at enkeltsaker ikke hører hjemme i AMU – og hold fast på at AMU skal følge opp arbeidsmiljøet. Ikke gå inn i saken selv om han inviterer. Vær konkret på ordet «aktivist» og hvor det falt, og foreslå noe konkret innenfor mandatet.
Planlagt tjue-minutters samtale på kontoret hans
Mål og støtte
MÅL MED SAMTALEN
Få Trond til å skille enkeltsak fra arbeidsmiljøansvar, og holde rom for at AMU kan følge opp innenfor mandatet.
SAMTALEGUIDE
1. Si hvilken rolle du snakker i, og hva du vil ta opp
2. Vær konkret på ordet «aktivist» og hvor det falt
3. Si hva det gjør med rollen din å bli beskrevet slik
4. Skill enkeltsak fra AMUs ansvar for arbeidsmiljøet
5. Ikke gå inn i saken selv om han inviterer
Lett
Realistisk
Motstand
Start samtale

Lag sak selv...

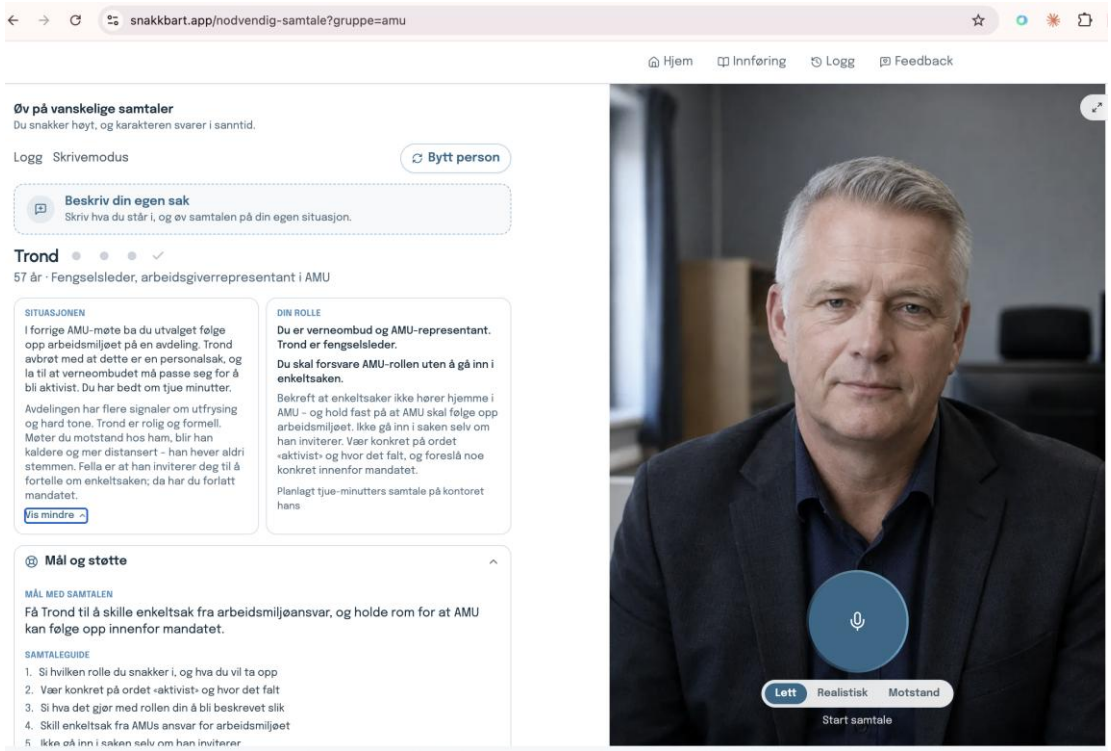


NHO Sjøfart

VISSA BEVISSTE LEDERE

Verneombud:
Muligheter med digitale trening

1. Å være tydelig uten formell makt.
2. Grensedragningen mot terapeutrollen — ta imot uten å overta.
3. Motta en betroelse man ikke kan love full konfidensialitet om — og si det tidlig nok.
4. Bringe saken videre uten å brenne relasjonen til den det gjelder.
5. Møte ledere som avviser, utsetter eller uteblir.



NHO Sjøfart

VISSA BEVISSTE LEDERE

Spørsmål?

NHO Sjøfart

VISSA BEVISSTE LEDERE