

CMSS Forsknings rapport:

Mobning og chikane

i den danske handelsflåde



#sdudk

sdu.dk

Center for
Maritim Sundhed og Samfund
Esbjerg 2023

SDU 
Syddansk Universitet

Kolofon

Denne rapport præsenterer både de kvantitative og kvalitative resultater fra en undersøgelse af mobning og chikane i den danske handelsflåde.

Erhvervsministeren har anmodet Søfartsstyrelsen om at gennemføre en ekstern undersøgelse af omfanget af mobning og chikane blandt søfarende på danske skibe. Denne opgave blev tildelt Center for Maritim Sundhed og Samfund på Syddansk Universitet. Kommissoriet for undersøgelsen findes på Erhvervsministeriets hjemmeside. Rapporten består af syv kapitler, hvor kun resultaterne præsenteres efter ønske fra Søfartsstyrelsen.

Et engelsk "Literature review" findes i et separat bilag, indeholdende en analyse af andre internationale forskningsstudier inden for området mobning og chikane. Dette sker efter ønske fra Søfartsstyrelsen.

Det er tilladt at citere rapportens resultater under forudsætning af, at Syddansk Universitet og Center for Maritim Sundhed og Samfund angives som kilde.

Projekt-konsortiet består af følgende medlemmer:

Seniorforsker og Centerleder (Projektleder)
Lisa Loloma Froholdt

Seniorforsker
Sisse Grøn

Professor og Institutleder
Jesper Bo Nielsen

Lektor
Subash Thapa

Seniorforsker
Maj Britt Nielsen

Videnskabelige assistenter
Andrew Fenn
Elin Kragesand Hansen
Thilde Risager Ubbesen

Grafisk layout
Grafisk Center, SDU
Andrew Fenn, CMSS

Tak til Ida Elisabeth Huitfeldt Madsen fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø for rådgivning.

Ligeledes tak til rapportens korrekturlæsere.



Center for Maritim Sundhed og Samfund
Syddansk Universitet

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	1
01 Sammenfatning af rapportens resultater	2
02 Introduktion	4
03 Baggrund	7
04 Metode	8
05 Kvantitative resultater fra spørgeskema	13
Besvarelse af spørgeskema og forståelsesramme	13
Hvad karakteriserer gruppen af søfarende, der besvarer spørgeskemaet	14
Udsættelse for trusler om eller reel fysisk vold	14
Udsættelse for mobning og chikane	15
Udsættelse for chikane	16
Tiltag gennem de sidste 12 måneder	17
06 Kvalitative resultater	18
Mobning og chikane	18
Risikofaktorer	22
Arbejds miljø	24
Igangværende tiltag	26
Sagshåndtering	27
07 Opsummerende og konkluderende resultater	32
08 Referencer	35
09 Bilag	37

01 Sammenfatning af rapportens resultater

Her præsenteres en kort sammenfatning af de kvantitative og derefter de kvalitative resultater. Resultaterne omhandler udbredelsen af og risikofaktorerne for mobning og chikane i seks forskellige segmenter af den danske handelsflåde.

I alt har 3.470 søfarende helt eller delvist besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en besvarelsesprocent på 21,7%. Dette har muliggjort analyser af undergrupper såsom alder og skibssegment, hvilket giver god validitet. For at opretholde validiteten er tværgående analyser af små undergrupper dog blevet fravalgt.

De kvalitative resultater er baseret på 32 dybdeinterviews med informanter, der enten henvendte sig på baggrund af en opfordring i spørgeskemaet, ved invitation gennem opslag i de sociale medier, eller blev inviteret af projektgruppen som landbaserede repræsentanter for branchens organisationer og skibssegmenter. I spørgeskemaet havde respondenterne mulighed for at skrive kommentarer i fritekst, og mange har benyttet sig af denne mulighed. Disse kommentarer er blevet inddraget i det kvalitative materiale, så resultaterne bygger på data fra to typer kilder og et betydeligt antal personer.

Udbredelse

I spørgeskemaet afrapporteres et betydeligt antal tilfælde af mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold og reel fysisk vold. De hyppigst udsatte er den yngste aldersgruppe under 31 år, kvinder, nyankomne, juniorofficerer og søfarende fra fragt-segmentet. De mindst udsatte er søfarende fra offshore-segmentet, passagerskibe og færger samt søfarende i små besætninger på tværs af segmenter.

Mænd udgør talmæssigt flest ofre for vold, mobning og chikane, men da der også er langt flere mænd end kvinder i erhvervet, rapporterer en større procentdel af de kvindelige ansatte om vold, mobning og chikane.

I to ud af tre tilfælde var udøveren af chikane og vold en seniorofficer eller teamleder. Udøveren af mobning var i over halvdelen (60%) af tilfældene en kollega på samme niveau, mens det i 30% af tilfældene var en seniorofficer, der udøvede mobning.

Det samlede antal rapporterede tilfælde af trusler om vold, mobning og chikane har et omfang, der gør det usandsynligt, at der er tale om enkeltindivider, enkeltrederier eller enkeltsegmenter i branchen. I overensstemmelse med det samlede omfang, som beskrives i de kvantitative resultater, beretter de kvalitative resultater om en bredt forankret mobbekultur, der har en negativ indvirkning på en del søfarendes mentale helbred.

Informanter og respondenter savner tydeligere kommunikation fra rederierne om nultolerance over for mobning og chikane. Desuden efterlyser de søfarende mere håndgribelige og konkrete redskaber til daglig brug.

Der er mange blandt både informanter og respondenter, der er rigtig glade for at sejle på danske skibe, og mange, der ser positivt på de tiltag, der er sat i gang med henblik på at begrænse mobning og chikane. De blandede besætninger har imidlertid indbygget nogle strukturelle faktorer såsom forskelle i kontrakter herunder udmønstningsperioder. Der nævnes også forskelle i mulighed for forfremmelse. Begge dele kan have indflydelse på udviklingen af mobning og chikane, idet nogle grupper kan være særligt sårbare og undlade at anmelde mobning på grund af usikre ansættelsesforhold og dermed frygt for at miste jobbet.

For uønsket seksuel opmærksomhed gælder det, at de rapporterede tilnærmelser ofte blev kamufleret som sjov, hvilket gjorde det vanskeligt at sige fra. Det var især yngre besætningsmedlemmer, som oplevede uønsket seksuel opmærksomhed, og udøveren var oftest en seniorofficer, hvilket er helt i overensstemmelse med de kvantitative resultater. Udøveren tog ofte ikke en afvisning til efterretning; nogle oplevede endda repressalier, når de sagde fra. Det er en udbredt strategi at søge at undgå socialt samvær for at mindste risikoen for at opleve uønsket seksuel opmærksomhed. Der er rapporteret blandede oplevelser med sagsbehandling efter klager vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed, men i visse tilfælde har "victim blaming" været løsningen. Hierarkiet vanskeliggør desuden klageprocessen.

Risikofaktorer

De kvalitative resultater fra både respondenter og informanter viser, at faktorerne fordeler sig på fysiske, strukturelle og personlige eller kulturelle faktorer. De vigtigste, som nævnes, er:

- Isolation
- Træthed
- Savn og lyst
- Dårlig ledelse
- De nye, de svage og de anderledes
- National kultur eller personlighed

Arbejds miljø

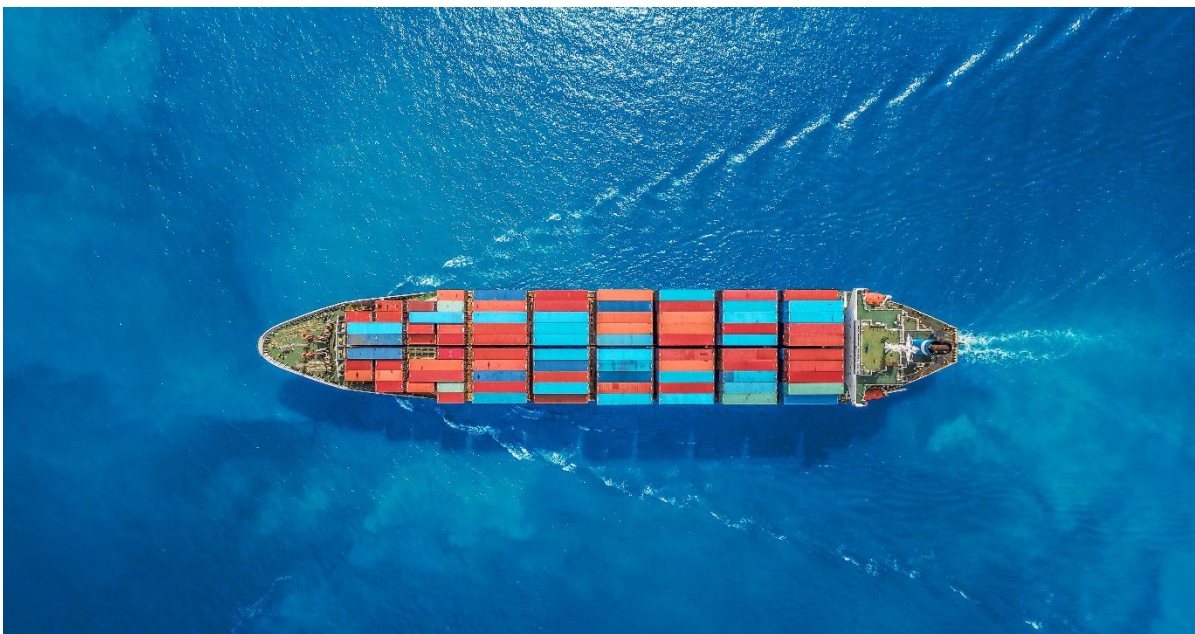
En betydelig andel giver udtryk for tilfredshed, mens andre finder udfordringer i arbejdsmiljøet. Endelig er der flere, der påpeger en række faktorer i arbejdsmiljøet, som bidrager til forekomsten af mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Det drejer sig for det første om karakteren af de sociale relationer i besætningen. For det andet er ledelse en faktor, der nævnes i næsten enhver sammenhæng, og der er bred enighed om, at der er behov for at klæde ledere bedre på til at forebygge mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.

Igangværende tiltag

Rederiernes indsats mod mobning og chikane samt de initiativer, der hidtil er blevet iværksat for at bekæmpe dette, varierer, men flere foreslår, at mere national regulering vedrørende det psykiske arbejdsmiljø kunne støtte op om de enkelte rederiers initiativer.

Informanterne efterlyser yderligere støtte samt oplysninger om, hvor de kan finde hjælp. Både informanter og respondenter nævner behovet for bedre uddannelse af officerer inden for ledelse og personaleledelse både på STCW-niveau og i form af livslang læring. Der er generelt et udbredt ønske om mere uddannelse inden for området, hvilket gælder fra uddannelsesinstitutioner til rederiniveau.

Nogle rederier har etableret retningslinjer for anmeldelser, mens der andre steder mangler viden om, hvor eller til hvem hændelser kan anmeldes. Der er desuden mangel på mere og bedre information om klagepolitikker og processer for de søfarende. Informanter ønsker mere ensartethed på tværs af flåden med hensyn til håndtering af mobning og chikane, og det blev rapporteret, at e-læring ikke er tilstrækkeligt i forhold til ændring af værdier.



02 Introduktion

Mobning og chikane på arbejdspladsen er komplekse problemstillinger, der kan have alvorlige konsekvenser for de ansattes fysiske og psykiske helbred. Arbejdsrelateret mobning og chikane har en betydelig indvirkning på en medarbejders helbred og trivsel og kan føre til stress eller posttraumatisk belastningsreaktion (Mayhew and Chapell 2007). Derudover kan det underminere sammenhængskraften, sikkerheden og effektiviteten i teamwork. Virksomheder kan også opleve negative konsekvenser i form af forringet arbejdsmiljø samt potentielle organisatoriske, økonomiske og juridiske konsekvenser. Forskning viser, at mobning og chikane udgør betydelige udfordringer i den maritime branche (Stannard et al., 2015; Forsell et al., 2017). Studier dokumenterer, at de primære udøvere af mobning og chikane er ledere, overordnede, kolleger og passagerer (Österman and Boström 2022).

En af de fire regulativer inden for international skibsfart er Konventionen for de søfarendes arbejdsforhold (Maritime Labour Convention, 2006) (MLC), der trådte i kraft i 2013. MLC var et vigtigt skridt mod etablering af ordentlige arbejdsvilkår for alle søfarende i overensstemmelse med FN's mål for bæredygtig udvikling nr. 8 om anstændige jobs og økonomisk vækst. Lande, der har ratificeret MLC-konventionen, er forpligtet til at arbejde hen imod afskaffelse af diskrimination i ansættelse og beskæftigelse.

Den 8. januar 2019 trådte ændringerne fra 2016 til MLC i kraft. Disse ændringer omhandler beskyttelse af sundhed og sikkerhed samt forebyggelse af ulykker. Det forventes, at regeringer og rederier træffer foranstaltninger for bedre at beskytte søfarende mod mobning og chikane om bord i overensstemmelse med retningslinjerne udgivet af International Transport Workers' Federation (ITF) og International Chamber of Shipping (ICS) (2016). Rederierne blev pålagt at udarbejde politikker og procedurer, der viser deres vilje til at skabe et arbejdsmiljø frit for mobning, chikane og diskrimination. Disse politikker bør også integreres i skibenes Safety Management System, som er påkrævet i henhold til International Safety Management Code.

I maj 2022 blev der vedtaget resolutioner vedrørende mobning og chikane af søfarende, herunder chikane baseret på køn samt seksuelle overgreb, som træder i kraft i 2024 (ILO-News, 2022). Selvom kønsrelateret chikane er blevet tilføjet til MLC, har tidligere forskning peget på, at udfordringerne ved at håndtere kulturel mangfoldighed i den maritime branche også er forbundet med mobning og chikane (Knudsen og Froholdt, 2009; Froholdt, 2007, 2008, 2010; Kavechi, Lane og Sampson, 2002; Østreng, 2006; Theotokas og Proglou-laki, 2007; Nielsen m.fl., 2013; Carol-Dekker og Khan, 2016). Disse tilføjelser til MLC har til formål at sikre et sikkert og inkluderende arbejdsmiljø for søfarende.

For at styrke de samlede bestræbelser mod mobning og chikane etablerede flere danske interessenter tre initiativer i 2015:

- Rederierne skal skabe større opmærksomhed om udfordringer og løsninger i forbindelse med chikanesager.
- Mobning og chikane skal være obligatoriske dele af uddannelsesprogrammet for sikkerhedsorganisationens medlemmer om bord på skibe.
- Der etableres en hotline hos Seahealth.

Det er relevant at følge op på, hvordan disse initiativer er forløbet, og om der kan gøres mere for at styrke dem, også med henblik på koordinering med de seneste initiativer med MLC.

Mobning og chikane har for nylig tiltrukket sig opmærksomhed i danske medier i sommeren 2022, hvilket indikerer, at der er udfordringer, der skal håndteres. Derfor anmodede Erhvervsministeren Søfartsstyrelsen om at få foretaget en ekstern undersøgelse for at belyse udbredelsen af mobning og chikane i den danske handelsflåde. Kommissoriet findes på ministeriets hjemmeside.

Formålet med denne undersøgelse er først og fremmest at fastslå forekomsten af mobning og chikane ombord på



ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

danske skibe i dag (2023) og i det seneste år (2022). Undersøgelsen omfatter både danske og udenlandske søfarende. Dette vil give en nuanceret kortlægning af de mange former for mobning og chikane, der forekommer i handelsflåden, herunder uønsket seksuel opmærksomhed og/eller chikane, vold, racisme, diskrimination på baggrund af religion, kulturel baggrund og seksuel orientering.

Denne rapport skal bidrage til at danne grundlag for anbefalinger til yderligere at styrke allerede igangsatte initiativer mod mobning og chikane.

Denne undersøgelse vil også afdække, om der er segmenter, der har specifikke udfordringer med mobning og chikane.

Disse segmenter er som følger:

- Fragtskibe mv., der sejler internationale ruter med en varighed på mere end to dage.
- Fragtskibe mv., der sejler korte internationale ruter med en varighed på op til to dage.
- Fragtskibe mv. i national fart.
- Skibe, der servicerer offshore-installationer.
- Passagerskibe i international fart.
- Færger til øer og andre passagerskibe på nationale ruter.

De data, der anvendes i denne rapport, er baseret på et spørgeskema samt individuelle interviews. Denne rapport evaluerer ikke alle bestræbelser på at bekæmpe mobning og chikane i den danske maritime branche, men dette kan afdækkes i yderligere undersøgelser.

Data bruges til at besvare følgende forskningsspørgsmål:

1. Hvad er forekomsten af mobning og chikane i den danske handelsflåde?
2. Hvad er risikofaktorerne for mobning og chikane i segmenter af den danske handelsflåde?
3. Hvilke tilgange anvendes af rederier, herunder ledelse og søfarende, for at takle mobning og chikane og fremme mental sundhed på arbejdspladsen? Hvordan implementeres disse bestræbelser i praksis? Og hvordan opleves de?
4. Hvordan har branchen eller andre interessenter håndteret tilfælde af rapporteret eller ikke-rapporteret mobning og chikane i den danske flåde?

For på bedst mulig måde at kunne forebygge og håndtere mobning og chikane på arbejdspladsen, er det nødvendigt at dokumentere, hvor udbredt mobning og chikane er, og hvordan det opstår. Dette vil skabe et fælles udgangspunkt for yderligere forebyggende arbejde. For at støtte interessenter i branchen i at deltage i en vidensbaseret debat og diskussion om mobning og chikane, er det nødvendigt, at det fælles udgangspunkt er baseret på nuanceret og uafhængig forskning. Ny forskning kan også medvirke til at nedbryde barrierer, der hindrer anstændige arbejdsforhold i den maritime branche, hvilket er en afgørende komponent for kvalitetsskibsfart, og kan bidrage til det arbejde, der udføres i forhold til MLC.

Definitioner

Mobning defineres som oplevelsen af vedvarende ubehagelig eller nedværdigende behandling, herunder afvisning, udelukkelse, sårende drilleri eller enhver form for dårlig behandling. Disse handlinger gentager sig over en periode, og den person, der er genstand for handlingen, har svært ved at forsvare sig selv.

En gruppe mennesker eller enkeltpersoner kan således føle sig truet eller intimideret på grund af en anden gruppes negative eller fjendtlige adfærd.

Mobning kan involvere misbrug af magt eller position og er ofte vedvarende og uforudsigelig. Det kan være hævn-gerrigt, grusomt eller ondsindet. Det kan dog også ske, at en person ikke er klar over, hvilken effekt deres adfærd har på andre mennesker, eller ikke har nogen intention om at mobbe. Mobning har ikke en juridisk definition, men baseres på, hvordan det opfattes af personen eller gruppen.

Chikane, i denne undersøgelse dækker over situationer, hvor en persons værdighed eller selvrespekt bliver ydmyget af andre, hvilket skaber en intimiderende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller fornærmende atmosfære. Chikane kan være baseret på forskellige kategorier såsom race, religion eller tro, kulturel baggrund, køn og seksuel orientering (EU-direktiver 2000/43 og 2000/78).

Chikane har en juridisk definition, hvilket betyder, at det i mange lande er ulovligt. Chikane defineres som en form for diskrimination, der har til formål at ydmyge en persons værdighed og skabe et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller fornærmende miljø (ICS og ITF 2016).

Seksuel chikane er både et videnskabeligt og et juridisk begreb. En af de mest anerkendte konceptuelle rammer i den videnskabelige litteratur skelner mellem tre typer seksuel chikane: 1) uønsket seksuel opmærksomhed (f.eks. uønsket berøring), 2) tvang (f.eks. jobrelateret pres eller bestikkelse) og 3) kønschikane (f.eks. negative kommentarer om mænd og kvinder).

Den juridiske definition, som beskrives i EU-direktivet om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder (direktiv 2002(73/EF)), definerer seksuel chikane som enhver form for verbal, non-verbal eller fysisk adfærd af seksuel karakter, der har til formål eller den konsekvens at ydmygemedarbejderens værdighed eller skaber et fjendtligt og ydmygende miljø.

Chikanøs adfærd er den adfærd, der af modtageren opleves, som chikane.

Forkortelsen BaHDIS, som er navnet på denne undersøgelse, stammer fra den engelske version af undersøgelsen "Bullying and Harassment in Danish Shipping".

Tak fra de søfarende

Mange informanter og respondenter har udtrykt deres taknemmelighed overfor Syddansk Universitet for at udføre BaHDIS-undersøgelsen og har anerkendt, at det både er rettidigt og nødvendigt:

"Tak fordi I, gennem denne undersøgelse, arbejder på at forbedre arbejdet om bord og livet om bord, forbedre betingelserne om bord, og jeg mener, at de mentale forhold er meget vigtige. Stor tak til jer, for nu føler vi i det mindste, at der er nogen, der bekymrer sig om os".

Disse reaktioner på undersøgelsen understreger, hvor vigtig den er for branchen.



03 Baggrund

Mobning og chikane har fået betydelig opmærksomhed i det danske samfund i de seneste år. Der var ligeledes betydelig fokus på disse emner i den danske handelsflåde i sommeren 2022, hvilket tyder på, at der eksisterer udfordringer ombord, der kræver opmærksomhed, samt at der er et behov for yderligere forskning, der kan muliggøre en vidensbaseret debat og bidrage til vidensbaserede beslutninger. Den 15. august 2022 anmodede Erhvervsministeren Søfartsstyrelsen (SFS) om at gennemføre en undersøgelse med henblik på at fastlægge omfanget af mobning og chikane blandt søfarende ombord på danske skibe. Denne opgave blev betroet Center for Maritim Sundhed og Samfund ved Syddansk Universitet. På grund af det danske folketingsvalg i efteråret 2022 blev arbejdet med undersøgelsen genoptaget i februar 2023.

Det er prisværdigt, at den danske flagstat iværksætter en undersøgelse af mobning og chikane i sin handelsflåde, det viser både vilje til og et ansvar for at tage fat på disse problemer. Ny forskning kan bidrage til at nedbryde de barrierer, der står i vejen for ordentlige arbejdsvilkår i den globale maritime branche. Dette vil understøtte bestræbelserne på at sikre opfyldelse af det ottende FN-mål for bæredygtig udvikling, "Anstændige jobs og økonomisk vækst", samt andre tiltag såsom den Internationale Labour Organisation (ILO)s konvention MLC fra 2006 og det igangværende arbejde i IMO på dette område.

For at opnå et validt datagrundlag, der kan anvendes til at måle udbredelsen af mobning og chikane i den danske handelsflåde, indvilligede de danske rederier at sende individuelle e-mails til alle ansatte søfarende på danske skibe. Takket være disse bestræbelser nåede spørgeskemaet ud til 15.994 søfarende ud af det samlede antal på 18.791 søfarende i handelsflåden, hvilket er en bemærkelsesværdig præstation. Dette udgør hovedårsagen til det hidtil usete og omfattende datagrundlag, der ligger til grund for denne rapport.

Udbredelsen af mobning og chikane i den danske flåde er undersøgt ved spørgsmål vedrørende forskellige kategorier: 1) arbejdsmiljø, 2) mobning, 3) chikane, herunder uønsket seksuel opmærksomhed, og 4) "negative acts" (negative handlinger) for at uddybe spørgsmål om mobning. Der blev anvendt tidligere validerede spørgsmål, herunder elementer fra "The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II" (COPSOQII), den korte version af "The Negative Acts Questionnaire" (NAQ-S), "Questionnaire for Unwanted Sexual Attention and Harassment in the Workplace" (SUSO) samt andre relevante målrettede spørgsmål.

De præsenterede data stammer fra et datagrundlag, der både omfatter en spørgeskemaundersøgelse, som 15.994 medarbejdere blev inviteret til at deltage i, og en interviewundersøgelse som 41 søfarende og landbase-rede medarbejdere enten blev inviteret til (16 personer), eller frivilligt meldte sig til at deltage i (25 personer). Dataene giver mulighed for en bred analyse og kortlægning af mobning og chikane på en unik dansk arbejdsplads til søs, hvilket kan give interessenter omfattende viden om disse spørgsmål, og kan fungere som udgangspunkt for det videre forebyggende arbejde. Undersøgelsen bidrager også til belysning af disse underudforskede emner samt viden om nogle af de karakteristika og dynamikker, der er på spil, når en medarbejder mobbes eller chikaneres på arbejdspladsen til søs. Denne viden vil danne et solidt grundlag for en bedre indsats for at reducere og eliminere disse problemer på arbejdspladsen og bidrage til de yderligere nødvendige revisioner af "International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers" (STCW) fra 1978 og revideret i 2010, samt udarbejdelse af materiale og yderligere praktiske redskaber inden for maritim uddannelse og træning til hjælp for søfarende og rederier i håndteringen af disse emner.

Endelig kan dataene anvendes som udgangspunkt for maritime arbejdspladser eller flagstater, der ønsker at kortlægge udbredelsen af disse forhold.

04 Metode

Denne undersøgelse benytter en mixed-methods tilgang og kombinerer et kvantitativt tværsnitstudie med efterfølgende kvalitative semi-strukturerede interviews for at undersøge udbredelsen af og risikofaktorerne for mobning og chikane i seks forskellige segmenter af den danske handelsflåde samt udforske, hvordan rapporterede og ikke-rapporterede tilfælde håndteres.

Metoderne har individuelle fordele, begrænsninger og tydelige forskelle, men de styrkes, når de bruges sammen. Den kvantitative tilgang muliggør en undersøgelse af udbredelsen af mobning og chikane, der bidrager til forståelsen af årsags- eller korrelationsforhold mellem forskellige variabler ved hjælp af statistiske informationer om mønstre i dataene. Denne metode giver svar på "hvordan". Den kvalitative tilgang muliggør derimod en dybdegående og nuanceret forståelse af forekomsten af mobning og chikane, der belyser komplekse spørgsmål og problemstillinger med rige beskrivelser og forklaringer af mønstre i dataene. Denne metode giver svar på "hvorfor".

Samlet set bidrager disse metoder til en omfattende og bredtfaavnende forståelse af forskningsspørgsmålene, hvilket muliggør besvarelse af både kvantitative og kvalitative spørgsmål. Derved opnås en mere komplet indsigt i, hvordan mobning og chikane ser ud i den danske handelsflåde.

Undersøgelsens deltagere

Den danske skibsfart består af i alt 779 fartøjer med en bruttotonnage på 23,24 millioner (2022). Baseret på befolkningsdata fra 2022 var der i alt 18.791 søfarende ansat i danske rederier. Af denne population udgjorde danske statsborgere 38,9%, mens 61,1% var internationale søfarende. De undersøgte rederier beskæftiger søfarende på forskellige typer skibe, herunder containerskibe, tankskibe, passagerskibe, offshoreskibe, små nationale færger og private små færger. Den præcise inddeling findes i afsnittet "Introduktion". Det er værd at bemærke, at kvindelige søfarendes repræsentation i den samlede flåde er relativt lav og udgør cirka 3% af det samlede antal søfarende.

Stikprøve og rekruttering

De danske rederier blev kontaktet og informeret om undersøgelsens formål samt anmodet om hjælp til gennemførelse af undersøgelsen. Alle kontaktede rederier var imødekommende og videresendte efterfølgende en invitationsmail til deres søfarende. Af de i alt 18.791 søfarende modtog 15.994 personer invitationen til spørgeskemaundersøgelsen. I sidste ende deltog 3.470 søfarende helt eller delvist i undersøgelsen. Dette giver en svarprocent på 21,7%. Heraf har 3.006 mænd, 404 kvinder og 17 andet angivet køn.

Invitationsmailen indeholdt uddybende information om undersøgelsen og inkluderede en web-adresse, der guidede deltagerne til en formular, hvor de kunne give deres informerede samtykke samt besvare spørgeskemaet. Undersøgelsen var åben for svar fra den 13. februar til den 31. marts 2023. For at sikre størst mulig deltagelse slog Syddansk Universitet tre gange et opslag op på sociale medier med påmindelse om at deltage. Til brug for nyhedsbreve med videre, modtog rederierne et udkast til en kort tekst som de kunne bruge og tilpasse deres egen kommunikation. Søfartsstyrelsen og Syddansk Universitet samarbejdede om opsætning af information og en film, der forklarede om undersøgelsen, som blev uploadet på styrelsens hjemmeside. Til at fremme deltagelse i undersøgelsen blev der udsendt materiale såsom film og invitationer via sociale medier. Da e-mails blev videresendt af rederierne selv, er det meget sandsynligt, at flere søfarende kunne have deltaget i undersøgelsen men undlod at gøre det af frygt for manglende anonymitet.

Kvantitative data

Det spørgeskema, der blev anvendt i denne undersøgelse, blev administreret via SurveyXact. For at imødekomme deltageres forskellige sprogpræferencer, blev spørgeskemaet udbudt på både engelsk og dansk. Denne beslutning blev truffet med tanke på, at en betydelig del af de søfarende, der arbejder i danske rederier, er af anden nationalitet end dansk og er mere fortrolige med at læse og besvare spørgsmål på engelsk.

For at sikre kvaliteten i spørgeskemaet blev spørgsmålene i spørgeskemaet diskuteret og revideret flere gange i samarbejde med Søfartsstyrelsen og den til lejligheden sammensatte følgegruppe, der inkluderede interessenter fra brancheforeninger, fagforeninger og en repræsentant fra Kommunernes Landsforening. Revisionerne fokuserede på at holde spørgeskemaet så kort som muligt, på at anvende et passende sprog relevant for den maritime branche og på at sikre, at sproget var letforståeligt for respondenter, som ikke har engelsk som deres modersmål.

De afhængige variable inkluderede eksponering for trusler om vold, fysisk vold, mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, voldtægt og andre negative handlinger.

Trusler om vold og udsættelse for fysisk vold

Målingen af trusler om vold var baseret på spørgsmålet: "Er du blevet udsat for trusler om vold ombord inden for de sidste 12 måneder?" På samme måde blev udsættelse for fysisk vold vurderet med spørgsmålet: "Er du blevet udsat for fysisk vold ombord inden for de sidste 12 måneder?" Svarmulighederne for begge spørgsmål omfattede: "Ja, dagligt", "Ja, ugentligt", "Ja, månedligt", "Ja, et par gange", og "Nej". I den endelige analyse blev svarene "Ja, dagligt", "Ja, ugentligt", "Ja, månedligt" og "Ja, et par gange" sammenflettet for at danne én enkelt kategori betegnet som "Ja". Svarkategorierne til den endelige analyse blev dermed "Ingen", "Ja" og "Foretrækker ikke at svare".

Mobning

Målingen af mobning var baseret på spørgsmålet: "Er du blevet udsat for mobning på din nuværende arbejdsplads ombord inden for de sidste 12 måneder?" Svarmulighederne for dette spørgsmål var "Nej", "Ja, én gang" og "Ja, fra tid til anden". Til den endelige analyse blev disse svar opdelt i en binær variabel med "Ja" og "Nej". Definitionen af mobning er netop, at det er en vedvarende handling, der gentager sig over en periode og for at undgå fejl i forståelsen af dette, er svar kategorien "Én gang" taget med. Således kan den samlede optælling af mobning hændelser netop være af handlinger der sker mere end en gang, som definitionen omfatter.

Chikane

Målingen af udsættelse for chikane var baseret på spørgsmålet: "Er du blevet udsat for chikane på din nuværende arbejdsplads ombord inden for de sidste 12 måneder?" Svarmulighederne for dette spørgsmål var "Ja, dagligt", "Ja, ugentligt", "Ja, månedligt", "Ja, et par gange" og "Foretrækker ikke at svare". Disse svarmuligheder blev sammenflettet til tre kategorier for den endelige analyse: "Ingen", "Ja" og "Foretrækker ikke at svare".

Uønsket seksuel opmærksomhed

Der blev anvendt 17 spørgsmål fra "Questionnaire for Unwanted Sexual Attention and Harassment in the Workplace" (SUSO). SUSO er et valideret instrument, der består af 21 spørgsmål relateret til uønsket seksuel opmærksomhed (f.eks. uønskede kommentarer om ens krop, tøj eller livsstil), kønschikane (f.eks. negative kommentarer om mænd og kvinder) og tvang (f.eks. at blive bedt om at udføre seksuelle tjenester i bytte for belønninger). Årsagen til kun at inkludere 17 spørgsmål var at minimere antallet af spørgsmål i spørgeskemaet. Respondenterne blev bedt om at angive hyppigheden af forekomst ved hjælp af svarkategorierne "Aldrig", "Én gang", "2 til 5 gange", "6 til 9 gange" og "10 gange eller mere".

Voldtægt

Denne variabel var baseret på spørgsmålet: "Har du oplevet forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt inden for de sidste 12 måneder i forbindelse med dit arbejde ombord?" med svarkategorierne "Ingen", "Én gang", "Flere gange" og "Foretrækker ikke at svare". Disse svar blev opdelt i "Ja" og "Nej" til den endelige analyse.

Negative handlinger

Til at uddybe mobning, blev der lavet en måling af de negative handlinger, som søfarende oplever, og hertil blev der anvendt validerede instrumenter. Dette inkluderede tilladelse til at anvende elementer fra den korte version af "The Negative Acts Questionnaire" (NAQ-S) udviklet af Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy (1994), der er et af de mest anvendte spørgeskemaer i forskningen, der bruges til at vurdere forekomsten af mobning og chikane på arbejdspladser. Eksempelvis indeholdt spørgeskemaet elementer som: "Nødvendig information blev tilbageholdt fra dig, hvilket gjorde dit arbejde vanskeligt inden for de sidste 12 måneder" og "Sladder og rygter blev spredt om dig inden for de sidste 12 måneder". Spørgeskemaet bestod af i alt 10 spørgsmål, og respondenterne blev bedt om at vurdere hyppigheden af forekomst ved hjælp af svarkategorierne "Aldrig", "Nu og da", "Månedligt", "Ugentligt" og "Dagligt".

Sociodemografiske karakteristika

De uafhængige variable i denne undersøgelse omfattede forskellige sociodemografiske karakteristika, arbejdsrelaterede karakteristika og arbejdsmiljø. Sociodemografiske karakteristika omfattede alder, opdelt i kategorierne "30 eller derunder", "31-40", "41-50" og ">50", og køn, opdelt i kategorierne "mand", "kvinde" og "andre". Arbejdsrelaterede karakteristika omfattede segmenter, opdelt i kategorier som "Fragt>2 dage", "Fragt<2 dage", "Offshore", "Passager-international" og "Færge og passager kort". Størrelsen af besætningsmedlemmer blev opdelt i kategorierne "<16", "16-25" og ">25". Arbejdserfaring blev opdelt i kategorierne "0-3", "4-10", "11-20" og ">20" år. Rang/position ombord inkluderede kategorier som "Kadet", "Menig", "Juniorofficer", "Seniorofficer" og "Andet". Beskæftigelsens karakter omfattede "Fastansættelse", "Midlertidig kontrakt", "Ansættelse via agency", "Enkeltrejse kontrakt" og "Andet".

Andre spørgsmål

Derudover indeholdt spørgeskemaet også spørgsmål relateret til arbejdsmiljøet ombord, såsom tilfredshed med arbejdsforhold og job, tilgængelighed af hjælp og støtte fra seniorofficerer og kolleger samt oplevelser af forbedringer af arbejdsmiljøet inden for de sidste 12 måneder. Disse spørgsmål var baseret på spørgeskemaet Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQII), som er udviklet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Kvalitative data

Alle søfarende i flåden blev inviteret til at deltage i et interview. Det skete via spørgeskemaet, via invitation fra Søfartsstyrelsen og via Syddansk Universitets opslag på sociale medier. 25 personer meldte sig frivilligt og 16 personer blev målrettet udtaget. Der var både søfarende og landbaserede personer i begge grupper. Dette tilsammen gav datagrundlaget på 41 personer. De udtagne informanter blev rykket to gange for svar om deltagelse. De 9 informanter som ikke deltog, fordelte sig på 1, som havde meldt sig frivilligt og 8 der var udtagne. De gav enten ingen respons på invitation til at deltage, trak sig fra at deltage frivilligt, eller foretrak ikke at deltage.

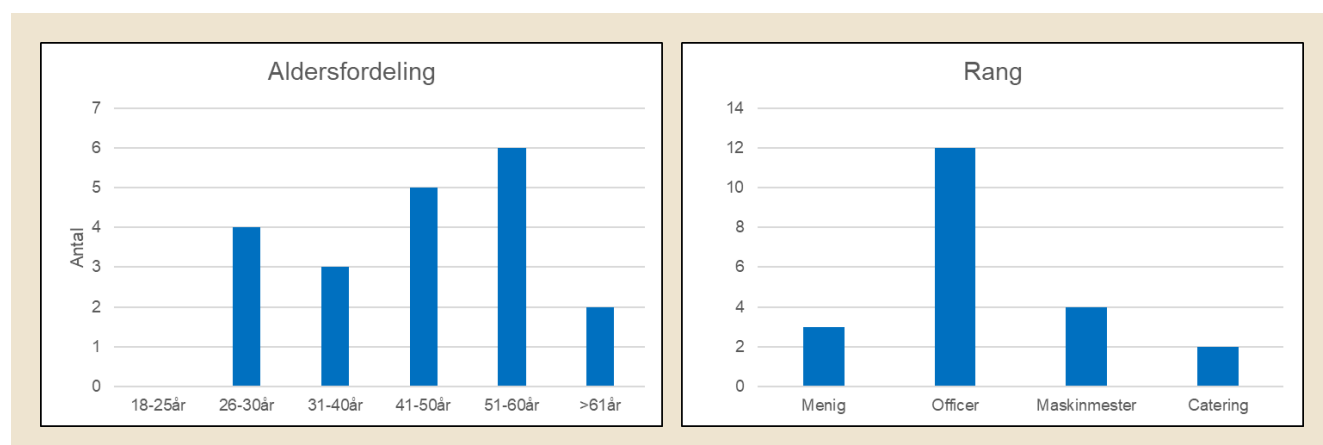
Dette resulterede i deltagelse af 32 personer i undersøgelsen, fordelt på 21 søfarende og 11 landbaserede informanter. 24 personer er fra den frivillige prøveudtagning og 8 personer er fra den målrettede. Figur 1 viser denne fordeling.

Figur 1: Datagrundlag og fordeling af interview-informanter

	Datagrundlag og deltagere			Fordeling Sø/Land	
	Frivillige	Målrettede	I alt	Sø	Land
Datagrundlag	25	16	41	26	15
Deltagere i alt	24	8	32	21	11

De søfarende var en persongruppe bestående af mænd og kvinder og der var medarbejdere fra alle skibssegmenter på nær segment 6¹. Der var en bred aldersspredning og repræsentation af forskellige rang, som det kan ses nedenfor i Figur 2.

Figur 2: De søfarende informanternes demografiske oplysninger



Note til figur 2. "Officer" dækker kaptajner og styrmænd

For at sikre repræsentation af interviewdeltagere både i land og til søs, på tværs af handelsflådens segmenter og blandt relevante interessenter i branchen, blev der udsendt invitations- og påmindelsesbreve til relevante informanter. Interviews blev gennemført personligt eller online i perioden fra den 2. marts til den 3. maj 2023 (ca. 2 måneder). Med tanke på studiets begrænsede periode fra den 1. februar til den 30. juni 2023, vurderes det som tilfredsstillende, at 32 informanter har bidraget til det kvalitative datamateriale.

Der blev udarbejdet en interviewguide baseret på spørgeskemaet, og interviewsessionerne tog i gennemsnit omkring en time. Formålet med interviewene var at give informanterne mulighed for at uddybe spørgsmålene i spørgeskemaet og at opnå en dybere forståelse af kulturen og normerne ombord i de forskellige segmenter.

Dataanalyse

Ved behandlingen af de kvantitative data blev der anvendt deskriptive statistikker til præsentation af variablerne, herunder procentdele, middelværdier og standardafvigelser. Bivariate analyser omfattede udførelse af χ^2 -tests til sammenligning af proportioner mellem forskellige grupper. Der blev udført separate χ^2 -tests og t-tests for specifikke undergrupper, f.eks. mænd og kvinder, med henblik på at undersøge forskelle i resultaterne. Signifikansniveauet blev fastsat til mindre end 0,05 for at betragte resultaterne som statistisk signifikante. Dataanalysen blev udført ved hjælp af Stata 17.0 til Windows.

Den kvalitative analyse af de åbne spørgsmål i spørgeskemaet omfattede flere trin. Først blev personligt identificerbare oplysninger rensat og anonymiseret. Derefter blev svarene importeret i NVivo-softwaren, hvor specifikke begreber eller idéer blev tildelt koder eller tags ved hjælp af tematisk analyse. Tematisk analyse er en metode til kodning og identifikation af mønstre og temaer i kvalitative data. Dette resulterede i et datasæt på 54 sider.

Hvad angår de dybdegående interviews, blev alle optagelser transskriberet og importeret i NVivo-softwaren. Tematisk analyse blev også anvendt til at analysere interviewdataene. Denne kodning resulterede i et omfattende

¹ Segment 1: Fragtskibe mv., der sejler internationale ruter med en varighed på mere end to dage.

Segment 2: Fragtskibe mv., der sejler korte internationale ruter med en varighed på op til to dage.

Segment 3: Fragtskibe mv. i national fart.

Segment 4: Skibe, der servicerer offshore-installationer.

Segment 5: Passagerskibe i international fart.

Segment 6: Færger til øer og andre passagerskibe på nationale ruter.

datasæt på 168 sider, svarende til i alt et kvalitativt datasæt på 222 sider.

Begrænsninger ved undersøgelsen

Det er værd at bemærke, at flere søfarende var bange for at deltage i BaHDIS-undersøgelsen, og nogle blev opfordret til ikke at deltage i den. BaHDIS-teamet blev kontaktet flere gange på grund af disse bekymringer. En af de søfarende rapporterede:

"Jeg spurgte en person, der havde været her i lang tid (om at deltage i BaHDIS-undersøgelsen), og personen sagde, at jeg ikke skulle gøre det, fordi de overvåger dig. De ved, hvem det er, der svarer".

En anden søfarende henvendte sig og bad om et link til undersøgelsen fra BaHDIS-teamet idet vedkommende hævdede, at det ikke ville være anonymt, hvis de søfarende brugte det link, der blev sendt ud til skibet. BaHDIS-teamet blev også kontaktet af en søfarende, der ønskede at klage over en skævhed i projektet, idet man kun kunne deltage i undersøgelsen, hvis ens kaptajn havde givet sin tilladelse. Kaptajnen for den pågældende søfarende havde sagt:

"Ja, ja, jeg slettede det hurtigt. Vi kan trods alt ikke have nogen, der slår ud på alle parametre, der mobber og udsættes for seksuel chikane. Så du skal vælge".

Den søfarende mente, at denne praksis også fandt sted på andre skibe i handelsflåden. BaHDIS-teamet var ikke bekendt med, at ledere havde adgang til alle IT-aktivitetssøgninger fra skibet, før undersøgelsen blev påbegyndt.

Disse problemer skal betragtes som begrænsninger i undersøgelsen, og det er meget sandsynligt, at flere søfarende kunne have deltaget i undersøgelsen, men valgte ikke at gøre det eller undlod af frygt for manglende anonymitet og mulige repressalier.

05 Kvantitative resultater fra spørgeskema

Opsummering

- En besvarelsesprocent på 21,7% og i alt 3.470 besvarelser er tilfredsstillende for muligheden for også at analysere undergrupper baseret på respondenternes karakteristika. Der er anvendt på forhånd validerede spørgerammer.
- Nogle tværgående analyser er bevidst blevet fravalgt, da visse undergrupper ville være for små til at bevare validitet og anonymitet.
- Der er tale om en afrapportering af et betydeligt antal tilfælde af mobning, chikane, såvel som trusler om og reel fysisk vold.
- De hyppigst udsatte er den yngste aldersgruppe under 31 år, kvinderne, dem med kortest sejltid, juniorofficerer og dem fra fragt-segmentet.
- Der er relativt færre beskrivelser af mobning, chikane og vold fra offshore, passagerskibe og færger samt fra mindre besætninger (<16 personer).
- En større procentdel af de kvindelige ansatte rapporterer om vold, mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed sammenlignet med mænd. Dog er der på grund af den skæve kønsfordeling langt flere mænd, der udsættes for vold, mobning og chikane end kvinder.
- I cirka to ud af tre tilfælde af oplevet chikane og vold var udøveren en seniorofficer/teamleder.
- I cirka 60% af tilfældene af mobning var udøveren en kollega, og i omkring 30% af tilfældene var det en seniorofficer.
- Antallet af tilfælde af trusler om vold, chikane og mobning er så omfattende, at det næppe kan tilskrives enkeltindivider, enkeltrederier eller specifikke segmenter i industrien.

Besvarelse af spørgeskema og forståelsesramme

Spørgeskemaet blev sendt til 15.994 ud af de knap 19.000 potentielle modtagere i erhvervet, svarende til 85%, hvilket er tilfredsstillende. Med 3.470 hel eller delvis besvarelser ud af de 15.994 udsendte spørgeskemaer gav det en besvarelsesprocent på omkring 22%, hvilket er tilfredsstillende sammenlignet med andre tilsvarende undersøgelser, der også bruger invitation og link til online besvarelse. I forhold til andre lignende undersøgelser til søs er dette en ganske stor undersøgelse og sandsynligvis den med flest kvindelige deltagere.

De personer, der besvarer spørgeskemaet, kaldes respondenter, mens de, der deltager i et interview, kaldes informanter.

Resultaterne kan opgøres i forhold til enkeltvariable, f.eks. hvor mange af besvarelserne kommer fra mænd, eller hvordan besvarelserne er fordelt i forhold til antal år til søs. Dette giver typisk et tal- og/eller en procent-

fordeling, som fortæller noget om den gruppe af respondenter, der har valgt at deltage. Disse tal bruges ofte til at diskutere repræsentativitet, det vil sige om den opnåede gruppe af respondenter svarer nogenlunde til hele gruppen, eller om der er nogle, der er over- eller underrepræsenterede. Man kan f.eks. opgøre, hvor mange der samlet set har været udsat for mobning og derefter angive, hvor mange der i de forskellige aldersgrupper har været udsat for mobning. Hvis procent-satsen for en undergruppe er højere end for hele gruppen, betyder det, at der relativt set er en større hyppighed af rapporteret mobning i den specifikke aldersgruppe, og omvendt, når procenten er lavere.

Man skal være opmærksom på, at fordi der er langt flere mænd i erhvervet (og derfor også flere besvarelser fra mænd end fra kvinder), kan det ske, at en procentsats er højere for kvinder (en given hændelse optræder relativt set hyppigere blandt kvinder end blandt mænd), men at der i reelle tal er flere mænd end kvinder, der har været udsat for hændelsen.

Hvad karakteriserer gruppen af søfarende, der besvarer spørgeskemaet

Som det fremgår af Tabel 1 og Tabel 2, var 404 (12%) af respondenterne kvinder, og aldersfordelingen var nogenlunde lige fordelt mellem respondenter under 30 år, mellem 31 og 40 år, mellem 41 og 50 år og over 50 år.

Tabel 1: Kønsfordeling af respondenterne

Kønsfordeling*		
	Antal	% **
Mænd	3.006	88%
Kvinder	404	12%
Total	3.410	100%

* Kønsfordeling på kun kvinder og mænd, 'andet' kønskategori er ikke inkluderet
 **% af total

Tabel 2: Aldersfordeling blandt respondenter

Aldersfordeling*		
Alder	Antal	% **
≤ 30	948	28%
31-40	956	28%
41-50	714	21%
>50	811	24%
Total	3.429	101%

* mænd, kvinder og andet køns kategorier er inkluderet
 ** % af total (Afrunding medfører total over 100%)

Hovedparten af respondenterne (59%) arbejdede inden for fragtskibssegmentet, mens 18% arbejdede i offshore-segmentet og 24% inden for passager- og færge-segmentet. Kønsfordelingen var ikke den samme på tværs af segmenter, da kvinder f.eks. udgjorde 32% af respondenterne fra den internationale passager-skibstrafik, men kun udgjorde 6% inden for offshore.

Tabel 3: Fordeling af respondenter på skibssegmenter

	Skibs segmenter			
	Antal	% *	Kvinder	%**
Fragt >2 dage	1.655	49%	98	6%
Fragt <2 dage	353	10%	35	10%
Offshore	598	18%	35	6%
Passager (International fart)	543	16%	179	33%
Passager (Nationale ruter)	261	8%	57	22%
Total	3.410	101%	404	12%

* % af total (Afrunding medfører total over 100%)
 ** % af segmentet

Med den anvendte opdeling i segmenter opnås tilstrækkelig gruppestørrelse for efterfølgende valide analyser.

De primære variable, der vil blive analyseret i denne rapport, er køn, alder, shippingsegment, besætningstørrelse, erfaring til søs samt stilling ombord.

Udsættelse for trusler om eller reel fysisk vold

253 respondenter rapporterer om trusler om vold, svarende til 8% af respondenterne, og 67 respondenter, svarende til 2%, rapporterer om reel fysisk vold inden for de seneste 12 måneder.

Tabel 4: Fysisk vold og trusler om vold

	Antal	% *
Trusler	253	8%
Vold	67	2%

* % af 3120 respondenter

Der er blandt respondenterne også rapporteret om voldtægtsforsøg, men tallene er for små til konkret analyse. Tabel 5 (og 8) skal læses således, at såfremt procenten er større end total-procenten, så optræder hændelsen hyppigere end i andre grupper. Omvendt ved lave procenter.

Trusler om vold optræder hyppigst over for yngre ansatte, ansatte med under 11 års erfaring til søs, kadetter og juniorofficerer samt i hele fragt-segmentet. Derimod ses trusler om vold mindre hyppigt blandt ansatte med mindre besætning (<16), ved internationale passagerskibe samt i offshore-segmentet. For de andre undergrupper ses ingen entydig trend.

Tabel 5: Trusler om vold i forhold til udvalgte undergrupper

Forekomst af trusler om vold	
	% *
Total	8%
Alder ≤ 30	12%
Kadet/Juniorofficer	11%
Erfaring 0-10 år	12%
Fragt	10%
Offshore	5%
Passager international	6%
Antal < 16	3%

* % af respondenter i undergruppen, f.eks. % af respondenter i offshore

Det er nogenlunde det samme billede, der tegner sig for tilfælde af rapporteret reel fysisk vold ombord. Tallene er små, men udsættelse for fysisk vold rapporteres næsten dobbelt så hyppigt af kvinder som af mænd.

I 6 ud af 10 tilfælde kom truslen om fysisk vold fra en seniorofficer eller teamleder.

Tabel 6: Vold eller trusler om vold

	Hvem gjorde det?			
	Trusler		Vold	
	Antal	% *	Antal	% *
Kollega	65	26%	24	36%
Seniorofficer	157	62%	34	51%
Klient/passager	31	12%	9	13%
Total	253	100%	67	100%

* % af total (trusler/vold)

I forhold til den faktiske fysiske vold blev denne beskrevet som udøvet af en seniorofficer eller teamleder i godt halvdelen af de 67 tilfælde, og i en tredjedel af tilfældene var det en kollega.

Udsættelse for mobning og chikane

I alt 513 respondenter afrapporterede udsættelse for mobning, svarende til 17% af respondenterne. Hver sjette mand (16%) og hver fjerde kvinde (24%) rapporterer således om mobning. Relativt set rammes de kvindelige respondenter hyppigere af mobning, m/en grundet den skæve kønsfordeling er der trods de lave procenttal et langt større antal mænd, der det seneste år har været udsat for mobning og chikane.

Tabel 7: Udsættelse for mobning og chikane

	Mobning og Chikane					
	Mænd	% *	Kvinder	% *	K+M**	% *
Mobning	430	16%	83	24%	513	17%
Chikane	246	9%	61	18%	307	10%

* % af respondentgruppe

** Der er kun tale om mænd og kvinder, 'andre' kønskategori er ikke inkluderet

Tabel 8 viser, at mobning optræder hyppigst overfor yngre ansatte (21%), juniorofficerer (26%) samt ansatte i fragt-segmentet med over to dage ude (19%). Mobning rapporteres sjældnere af seniorofficerer og ansatte med over 20 års erfaring, men her er tallet stadig omkring 10%. Forskellene er i absolut størrelse og er ikke voldsomt store mellem grupperne, derfor er det svært at lave valide statistiske analyser.

Det skyldes, at der er tale om en udregning, som afhænger af, om alle spørgsmål i en række af spørgsmål er blevet besvaret. Der er 878 respondenter, der ikke har svaret på alle spørgsmålene i rækken. Derved falder en fjerdedel af gruppen ud, men det er ikke muligt at se, hvem det er, der falder ud. På trods af visse usikkerheder peger tallene dog på, at det især er søfarende fra de tre grupper: den yngste aldersgruppe, juniorofficerer og dem med færrest år i erhvervet, som er udsat for mobning ("negative acts").

Tabel 8: Mobning og chikane

	Mobning/Chikane	
	Mobning % *	Chikane % *
Total	17%	11%
Alder ≤ 30	21%	14%
Fragt >2 dage	19%	11%
Juniorofficer	26%	17%
Seniorofficer	11%	9%
>20 års erfaring	10%	7%

* % af respondentgruppe

I forhold til hvem der mobbede, viser tallene, at det i godt 60% af tilfældene var en kollega, og i knap 30% var det en seniorofficer.

Tabel 9: Hvem mobber og udøver chikane?

	Hvem gjorde det? (antal og %)			
	Mobning		Chikane	
	Antal	% *	Antal	% *
Kollega	323	67%	89	27%
Seniorofficer	144	30%	210	64%
Klient/passager	18	4%	27	8%
Total	485	101%	326	99%

* % af respondenter udsat for henholdsvis mobning og chikane
(Afrunding medfører total over/under 100%)

Udsættelse for chikane

I alt 311 (alle køns kategorier) respondenter oplevede chikanøs adfærd. Chikanøs adfærd er den adfærd, der af modtageren opleves som chikane. Knap 10% af de mandlige respondenter og 18% af kvinderne havde oplevet udsættelse for chikanøs adfærd. Relativt set forekommer chikane således mere hyppigt blandt de kvindelige respondenter, men grundet den skæve kønsfordeling er der trods de lave procenttal et langt større antal mænd, der det seneste år har været udsat for chikane.

Chikanøs adfærd optræder hyppigst over for yngre ansatte (14%) og juniorofficerer (17%). Chikanøs adfærd rapporteres mindst hyppigt, men stadig hos 7-9% af både seniorofficerer og ansatte med over 20 års erfaring

I forhold til hvem der chikaner de 311 respondenter, i tilfælde af oplevet chikane, viser tallene, at det i 68% af tilfældene var en seniorofficer og i 29% var det en kollega.

På spørgsmålet om, hvad chikanen drejede sig om, havde respondenterne mulighed for at angive mere end et svar (derfor er der flere end 311 svar og over 100%). Blandt de 311 respondenter var chikane relateret til race (21%), religion (10%), kulturel baggrund (18%), køn (14%), seksuel orientering (7%) samt andre årsager (66%). Der er således et stort mørketal i forhold til arten af chikane, og det bemærkes, at f.eks. fysisk ydre ikke var en svarmulighed.

Tabel 10: Årsag til chikane

	Chikane relateret til:	
	Antal	% *
Race	66	21%
Religion eller tro	30	10%
Kulturel baggrund	56	18%
Køn	43	14%
Seksuel orientering	22	7%
Andre	206	66%

* % af antal hændelser, samme person af de 311 der havde oplevet chikane, kan have været udsat for flere hændelser

En anden ting, der bemærkes, er, at der til spørgsmålet om hvem der gjorde noget, blev givet en svarkategori kaldet 'ønsker ikke at besvare'. Denne svarkategori blev anvendt af omkring 10% af de relevante respondenter.

Undersøgelsen viser, at et betydeligt antal respondenter har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed (Tabel 11).

Tabel 11: Chikanøs adfærd af seksuel karakter oplevet mindst én gang det seneste år.

	Mænd		Kvinder		Total		Svar Antal
	Antal	% *	Antal	% *	Antal	%	
Uønskede seksuelle kommentarer til krop/tøj/livsstil	145	6%	88	26%	235	8%	2.929
Uønsket fysisk berøring med seksuelle undertoner	50	2%	54	16%	106	4%	2.907
Uønsket efterspørgsel om en date også efter tidligere nej	23	1%	44	13%	68	2%	2.907
Nogen fortæller historier med seksuelt indhold, der opleves ubehageligt	127	5%	48	14%	179	6%	2.886
Nogen taler respektløst om andre	366	14%	109	33%	483	17%	2.886

* % af henholdsvis mandlige og kvindelige respondenter
Respondenter besvarede de 5 spørgsmål hver for sig, hvorfor den samme person kan have svaret 'ja' til flere

Det drejer sig om begge køn, men med langt større hyppighed blandt kvinder. Omkring hver fjerde kvinde har oplevet uønskede seksuelle kommentarer til krop/tøj/livsstil, og omkring hver sjette kvinde har oplevet uønsket fysisk berøring med seksuelle undertoner. Det er væsentligt at forholde sig til, at disse hændelser også rapporteres i betydeligt antal blandt mænd.

Historier med seksuelt indhold, der opleves ubehageligt, samt respektløs omtale af andre rapporteres af omkring 400 mænd og over 100 kvinder. For kvinderne svarer det til mere end hver tredje.

2846 af 2865 respondenter svarede nej på spørgsmålet om udsættelse for enten voldtægt eller forsøg på voldtægt de seneste 12 måneder. Videre databehandling af denne besvarelse er ikke muligt på det foreliggende grundlag.

Tiltag gennem de sidste 12 måneder

62% af respondenterne fortæller, at de har modtaget information om, hvordan sager skal indrapporteres, og 46% har deltaget i træning, selvom de rapporterer, at e-læring ikke er tilstrækkelig til at ændre holdninger. Der efterlyses mere information og flere konkrete redskaber, der kan bruges om bord. 44% er bekendt med eksistensen af en hotline, og 45% er klar over, at de kan kontakte SFS.

24% af de søfarende har bemærket en forandring i høj grad i forhold til mobning og chikane i løbet af det sidste år, mens 24% har bemærket nogen forandring. 27% har lagt mærke til at denne forandring har forbedret arbejdsmiljøet ombord i høj grad, og 25% har bemærket det i nogen grad.

06 Kvalitative resultater

I dette afsnit trækkes på kvalitative data i form af citater, der er indhentet fra interviews (informanter) og fra spørgeskemaernes fritest kommentarer/ åbne spørgsmål (respondenter). 32 personer deltog i undersøgelsen, fordelt på 21 søfarende og 11 landbaserede informanter. 24 personer er fra den frivillig prøveudtagning og 8 personer er fra den målrettede.

Mobning og chikane

Opsummering

- Informanter (interviews) og respondenter (spørgeskema) i undersøgelsen beretter om en udbredt mobbekultur i den danske handelsflåde.
- Mobningen er tilsyneladende overvejende rettet mod de unge og nytilkomne.
- Det er overvejende seniorofficerer, der krænker yngre søfarende.
- Chikane er rettet mod mænd og kvinder og mod forskellige nationaliteter
- Søfarende ansat i den danske flåde oplever en ulighed i kontraktlige aftaler på tværs af nationaliteter.
- Udsagnene peger på forskellige udfordringer i flåden i forhold til mangfoldigheden af nationaliteter.
- Søfarende oplever alvorlige symptomer som konsekvens af enten mobning eller chikane.
- Informanter og respondenter savner tydeligere kommunikation fra rederierne om nultolerance over for mobning og chikane.
- De søfarende efterlyser mere konkrete redskaber, som kan bruges ombord. Flere oplever repressalier, hævn eller manglende støtte, når de prøver at sige fra.

Informanter og respondenter i undersøgelsen beretter om en udbredt mobbekultur i den danske handelsflåde. Kulturen opretholdes af aktører på tværs af branchen; specielt andre søfarende samt ansatte i rederier og andre i branchen. Det medfører forskellige og nogle gange alvorlige psykiske problemer for de søfarende, der enten fortsætter med at arbejde på skibene, klager over det eller forlader branchen.

Der var informanter, der havde forskellig opfattelse af forholdene ombord f.eks.: *"Jeg synes, forholdene ombord er fine"*. Imidlertid havde de fleste informanter og respondenter den modsatte oplevelse: *"Mobning og chikane i den danske handelsflåde? Jeg synes, det er meget almindeligt"* og *"Det er overalt"*.

I øvrigt rapporterer både informanter og respondenter om fjendtlig adfærd og mangel på respekt fra flagstatsinspektører, forskellige ledere i land, stevedorer

eller havneansatte. Selvom de ikke har hyppig interaktion med disse aktører, opleves deres adfærd som voldsom.

Karakteristikaene ved denne mobbekultur udfoldes i de følgende delafsnit.

Mobning

En informant beskrev en mobbekultur i den danske flåde som en del af livet til søs, der blev accepteret af de fleste: *"Det er fordi kulturen er sådan, sådan er vores omgang med hinanden. Det er okay at sige visse ting"*. Imidlertid accepterer ikke alle søfarende denne kultur, og mange er bange for at tale om den, som en informant udtrykte det: *"De fleste er lidt bange for at stå frem"*.

Den mest fremtrædende årsag til mobning og chikane, ifølge informanterne, var dårligt lederskab, manglende

erfaring, viden og redskaber til at håndtere problemer med mobning og chikane. En informant talte om, hvordan officerer manglede evnen til at ændre kulturen eller en pludseligt opstået dårlig atmosfære: *"Så sker det bare, denne mobning og dårlige atmosfære og dårligt lederskab"*.

Informanterne henviste ikke kun til kaptajner, når de talte om dårligt lederskab, mange talte også om misbrug af magt af både kvindelige og mandlige officerer som en anden væsentlig begrundelse for mobning. Nogle respondenter og informanter fortæller om, hvordan nogle seniorofficerer bøjer systemet blot for at forfølge personligt nid og nag. Menige kan få besked på at udføre tilfældige, undertiden unødvendige opgaver.

Det fortælles om mangel på relevant uddannelse i det grundlæggende uddannelsessystem, men også fra rederiernes side, i forhold til kompleksiteten af opgaver, der skal håndteres og ansvaret for skibets drift. Som en informant udtrykte det:

"Vi har faktisk mere magt end dem, end en leder på land, og alligevel har vi ikke uddannelsen. Den er så minimal, og vi prøver at klare os med vores sømandsuddannelse, så virkelig, virkelig lidt. Du ville aldrig ansætte en leder på land uden at han havde en slags lederuddannelse og træning".

Mobningens dynamik

Mange af informanterne talte om, hvordan mobning typisk involverede mere end to personer, ofte i form af en gruppe, nogle gange hele besætningen. En informant udtrykte det således:

"Det er sjovere, hvis du kan få tre eller fire personer til at grine sammen med dig", og "Når en søfarende ikke er populær, kan vedkommende blive genstand for mobning".

Udfordringer med at tilpasse sig livet ombord kan være medvirkende faktorer til mobning, som både informanter og respondenter beskrev det. En ligestyldighed fra besætningen eller ledelsen eller mistillid fra rederierne kan stå i vejen for trivsel og få en person til at føle sig isoleret. Dette er et problem, der blev drøftet i flere interviews, for søfarende, der er nye og har svært ved at tilpasse sig: *"Der er ikke mange steder at finde trøst"*, blev der sagt, og *"Du kan ikke bare tage hjem f.eks., og i tilfælde hvor du ikke føler dig velkommen og den slags"*.

Mobning kan begynde med drillerier, jokes og indvielsespranks for nyankomne om bord, som det blev beskrevet således: *"Der var mange 'pranks' og den slags*

ting, hvor det nok kunne være sjovt, når det går ud over en anden". Drillerier, der eskaleres, som flere informanter udtrykte det: *"Du ved, når du bare går rundt og tager pis på nogen, og pludselig koger det bare over"*. En spøg kunne også være at manipulere med personligt beskyttelsesudstyr: *"Det kunne være noget som at putte kaustisk soda i folks arbejdshandsker, ikke?"*. Det kan udvikle sig, og det foregår over tid.

Udover de allerede nævnte årsager blev der givet gentagne eksempler på mobning fra informanter og respondenter. For eksempel fortalte informanter og respondenter om:

"Presset til at lyve om skibets tilstand og ellers blive stemplet som uvillig, hvilket bringer ens karriere til standsning".

"De flyttede sig fra mig, da vi satte os i messen".

"Og folk begyndte at udelukke personen meget og gøre grin med personen bag ved ryggen og endda gøre grin med dem foran dem ved at bruge specifikke referencer uden deres viden".

Chikane

Nogle informanter har aldrig oplevet chikane, men der var flere informanter og respondenter i undersøgelsen, der gav udtryk for det modsatte. En informant nævnte kun et enkelt tilfælde af chikane i løbet af tredive års beskæftigelse. Dog var det mest udbredt, at flere informanter enten havde oplevet eller været vidne til chikane, og flere mener, at det er udbredt i flåden: *"Vi tror, at chikane er mere udbredt, end vi egentlig er klar over"*. En af årsagerne til, at informanterne tror, at det er så udbredt, er manglen på viden: *"Det skyldes, at folk ikke ved, hvad de skal gøre"*, og nogle tør ikke stå frem.

I undersøgelsen peges der på to af de beskyttede kategorier i forhold til definitionen på chikane, der blev nævnt i forbindelse med oplevelser og vidner til chikane. Dette var køn og race, herunder national kultur.

Kulturelle faktorer

Informanter og respondenter beretter om intimiderende og fjendtlig opførsel rettet mod forskellige nationale kulturer i besætningen på tværs af den danske handelsflåde: *"De taler virkelig dårligt til dem"*. Informanter og respondenter fortæller flere gange om: *"Gamle hvide danske mænd skaber en ekstrem fjendtlig atmosfære for ikke-hvide"*, og *"Diskrimination ombord eksisterer stadig"*. Disse problemer påpeges i forbindelse med adfærd overfor ikke-danskere især af danske

officerer ombord.

Racisme blev også nævnt af både respondenter og informanter: *"Racismen burde slutte"*, og de omtaler et dyb forankret hierarkisk system:

"Det er der, vi vil karakterisere det som mobning eller chikane. Men fordi det er normalt, hvor de kommer fra, at den hvide mand er øverst i hierarkiet, så inderne og filippinerne, og så bangladesherne, de ved det, de ved deres plads, og det lyder virkelig hårdt, men, men, der er en rangorden, og det er noget, vi ønsker i Danmark".

Strukturelle forskelle bidrager til at opretholde dette som et problem i flåden: *"Nogle medarbejdere i den danske flåde på rejse- eller midlertidige kontrakter er så afhængige af at tjene penge, at de vil acceptere mange ting, før de vil klage over noget"*.

Forskelle i kontrakter vækker en bekymring hos nogle, som en informant rapporterede: *"Du har en anden-maskester fra Danmark, der har en 12-ugers kontrakt, og så har du filippineren, der har fem eller fire måneder. Hvorfor skal det være sådan?"*.

Disse kommentarer indikerer ulighed i ansættelsen og forskellige kulturforståelser, der skaber afstand mellem de søfarende, samt en mulig underreportering af hændelser fordi nogle er bange for deres ansættelse. Udsagnene ovenfor peger også på forskellige udfordringer i flåden i forhold til de mange nationaliteter.

Kønsrelaterede faktorer

Der har været en række tilfælde af chikane i branchen i løbet af de seneste tolv måneder, der involverer kønsrelaterede problemer. Som en informant mindedes: *"Sidste år havde vi en sag om chikane med en involveret advokat, men sagen blev slet ikke bekræftet"*. En anden respondent huskede: *"To konkrete tilfælde, hvor advokater har været involveret"*. Her endte sagerne med, at retten var enig med sagsøgeren på baggrund af den chikanøse adfærd fra sagsørgtes side.

Imidlertid rapporterer kvindelige søfarende også om vanskeligheder med at finde hjælp, hvis de bliver seksuelt chikaneret. Som flere udtrykker det:

"Jeg kunne ikke gå til kaptajnen på det skib, hvor jeg havde det dårligt, fordi han var en af dem, der var efter mig".

Der gives hermed udtryk for, at det oftest er seniorofficerer, der chikanerer de kvindelige søfarende, og det gør det problematisk, at det er de samme mennesker, der skal bringe en klage videre i henhold til de nuværende regler.

Den seksuelle chikane, som informanterne taler om, rammer imidlertid ikke kun kvinder, som informanter forklarede: *"Der er også seksuel udnyttelse internt mellem mændene"*. Mangel på viden og usikkerhed om, hvad man skal gøre, er et problem blandt informanterne i forhold til mænd som ofre. Som en informant udtrykte sin utilstrækkelighed i forhold til at kunne håndtere en situation:

"Hvis en sømand bliver chikaneret på grund af sin seksuelle præference, altså som homoseksuel, hvor man siger, at man vil handle, hvis det sker igen. Men det er som om, du er i denne situation, og du vil gøre noget, men du ved ikke, hvad du skal gøre, så hvem kan du bede om hjælp?"

Respondenter beskrev en manglende evne til at skabe et inkluderende arbejdsmiljø: *"... det føles stadig ikke som et rart sted at arbejde for kvinder og homoseksuelle"*.

Et aspekt af chikanesager kan også omfatte tilskuere, der mod deres vilje bliver vidner, til det, der udspiller sig foran dem. Søfarende taler også om dette som et problem, de har svært ved at håndtere:

"... du ender måske bare med at se på, du er ikke direkte involveret, men du ender med at blive udsat for en situation", og "Det er ubehageligt at være vidne til, faktisk".

Informanterne oplever uretfærdig behandling af kvindelige besætningsmedlemmer og transseksuelle søfarende, og en informant udtrykte det således: *"De ældre har også en forvrænget opfattelse af, om kvinder hører til, til søs"*. Det er også tilfældet for nogle nationaliteter i handelsflåden, som nogle forklarer: *"... de mener bare, at piger slet ikke hører hjemme der, og man hører til i et køkken eller i sengen med spredte ben"*.

#Metoo-bevægelsen har på det seneste bidraget til at forstærke debatten om og opmærksomheden på seksuelt misbrug og har tilskyndet kvinder til at stå frem med deres klager også i flåden. Dog har bevægelsen også kompliceret debatten om at have kvinder om bord på skibe, hvilket gør det svært for nogle at vide, hvad de skal gøre, og hvordan de skal håndtere mangfoldighed og ligestilling blandt besætningen. Nogle officerer frygter, at der vil blive rejst en sag imod dem, hvilket får dem til at undgå at interagere med kvinder. Dette bidrager til nye udfordringer med isolation af kvinder, som en informant berettede.

Uønsket seksuel opmærksomhed

Selvoplevet

Mange, både mænd og kvinder, oplever uønskede tilnærmelser, ofte under dække af venskabelige jokes, som en informant fortalte:

“Han [seniorofficeren] kunne f.eks. sige: ‘Jeg vil gerne være sammen med dig. Men det vil du jo ikke’. Han kunne virkelig sige det højt, foran andre. Han havde ikke noget problem med det”.

Citatet antyder, at den unge officer fandt det ubehageligt.

Der er overvejende tale om juniorofficerer eller menige, der bliver udsat for verbale tilnærmelser og uønsket berøring af seniorofficerer, som informanten beretter: *“Han [seniorofficeren] blev ved der [på Facebook] med spørgsmål om, hvad jeg lavede. [...] på et tidspunkt spurgte han mig: ‘Kan du ikke li’, jeg skriver her?’ Og jeg sagde: ‘Nej, jeg kan ikke li’ det. Jeg kan ikke li’ det’. Men han blev ved”.*

Hierarkiet og det asymmetriske magtforhold gør det vanskeligt for de unge søfarende at sige fra. Flere rapporterer om represalier, de har oplevet, når de gjorde det såsom manglende støtte i arbejdsmæssige situationer eller direkte hævn. Som en informant forklarede det:

“Han talte ikke til mig mere, han smilede ikke, han lavede ikke sjov. Og han fandt alle mulige fejl på mit ansvarsområde, som om alle fejl var i mit område, og ingen andre steder”.

Dette besværliggør arbejdsrelationen betydeligt.

To juniorofficerer fortæller, hvordan de prøvede at sige fra i ubehagelige situationer, hvor ældre officerer gjorde tilnærmelser. Det er tydeligt, at de unge søfarende føler, at deres grænser bliver overskredet, men de forsøger også at undgå en konflikt, som det f.eks. ses i de følgende situationer:

“Han [officeren] forsøgte at nærme sig mig. Han kom på broen, når jeg havde vagt, med en eller anden undskyldning. Han lavede kaffe og snakkede til mig. Han var venlig. Jeg var høflig. Han var rar indtil det punkt, hvor han tog mig om skulderen og begyndte at synge kærlighedssange på en måde – som for sjov. Og på det tidspunkt, da han rørte ved mig, sagde jeg: ‘Nu stopper du. Jeg kan ikke li’ det. Jeg vil ikke ha’ det’. For mig var det en overskridelse af mine grænser. Jeg vil ikke ha’ det”.

Informanten fortalte videre: *“Han sagde undskyld, men næste dag fortsatte han. Som om det var et slags spil, han spillede”.*

Bevidnet

Når vidner fortæller om episoder, hvor kolleger er blevet udsat for tilnærmelser, hvor de enten selv har været til stede eller fået det fortalt, handler det f.eks. om ubudne gæster på kammeret:

“Der var denne her person, som kom ind på hendes kammer og begyndte at røre ved hende, eller der er nogen, som ligger i deres køje om natten, når de kommer fra vagt”.

Andre informanter fortæller om officerer med en hovednøgle, der går ind på andres kamre uden at være inviteret, som en informant beskriver det:

“Så, for nogen er det blevet en vane at sætte en stol under dørhåndtaget. Hun sendte mig et billede, og det var en af drengene. Unge mænd er også nødt til at sætte en stol under dørhåndtagene”.

Der kan også være tilfælde, hvor andre omtaler kvindelige kolleger på en sexistisk måde. Da de verbale angreb som nævnt ofte leveres som jokes og ofte af overordnede, kan det være vanskeligt at sige noget eller gøre noget, som en informant forklarer:

“Der er den mulighed, at jeg kan sige fra og konfrontere dem på stedet, men så bliver resten af turen ikke sjov for mig”.

Nogle informanter beskriver, hvordan omgangstonen ombord kan være grænseoverskridende, som følgende eksempel: *“Seniorofficeren kommer med en del sjofle hentydninger/vittigheder. Størstedelen er sjovt. Men han går også over grænsen ind imellem”.*

Undgåelse

De unge søfarende har udviklet forskellige strategier med henblik på at undgå at udsætte sig selv for uønsket seksuel opmærksomhed og tilnærmelser. Desuden forsøger de selv at håndtere tilnærmelserne ved at sige fra i situationen.

De kvindelige søfarende passer som hovedregel på sig selv. De undgår at virke provokerende eller inviterende. For de flestes vedkommende handler det om at holde sig mere eller mindre for sig selv udenfor arbejdsmæssige sammenhænge: *“Jeg foretrækker at begrænse mig selv og afstå fra at gøre noget som helst, der kunne få dem til at tro, at jeg var tilgængelig”.*

Det betyder f.eks., at de fravælger at deltage i sociale aktiviteter: *“Det er, som om folk synes, jeg er mærkelig, fordi jeg som regel, f.eks. lørdag aften, når vi har grill*

party, så spiser jeg bare og går tilbage til mit kammer, så snart jeg er færdig".

En anden informant fortæller, at hun er meget bevidst om sin påklædning, netop for ikke at tiltrække sig opmærksomhed: "Jeg har været 4 måneder på et skib med pool, men jeg har aldrig været i den. Jeg klæder mig aldrig i mindre end shorts og T-shirt".

Nogle forsøger at bruge humor, hvilket ikke altid er tilstrækkeligt til at mændene forstår, at de er gået for vidt, som en informant beskriver det: "Ja. De ved ikke rigtig, hvordan de skal håndtere en afvisning".

Mobning og chikanes konsekvenser

Mobning og chikane medfører mange forskellige trivselsproblemer og alvorlige symptomer på dårlig mental sundhed. Sådanne symptomer kan opstå som en reaktion på at have oplevet det selv, været vidne til det, eller kan skyldes følelsen af ikke at kunne gøre noget ved det, der foregår. Disse problemer fører til dårlig trivsel hos de søfarende: "Mobning kan ændre

en person, der er så venlig, og det kan gøre ham så deprimeret. Og du ved, så fortabt". En anden informant talte om at opleve konsekvenser efter at have forladt skibet:

"Da jeg kom hjem, indså jeg og erkendte jeg presset. Jeg levede det. Jeg mener, min krop viste det, jeg blev syg med det samme. Jeg var så træt og følelsesmæssigt forstyrret".

Problemerne har også ført til, at mange søfarende forlader branchen.

Dårlig mental sundhed hos søfarende påvirker deres evne til at arbejde om bord, som en informant beskrev det: "Jeg vil sige, at det ikke er mentalt i en god tilstand, de kan ikke få det bedste ud af mig". Mentale sundhedsproblemer og trivselsproblemer udgør også en sikkerhedsrisiko, som en informant påpeger: "Når man ikke har det godt mentalt, kan det være meget farligt... det er stadig et meget risikofyldt miljø". Informanter beretter om konsekvenser for deres mentale sundhed og trivsel. Disse symptomer opleves af informanterne som alvorlige.

Risikofaktorer

Opsummering

Der er flere risikofaktorer, som respondenter og informanter giver udtryk for:

- De kvalitative resultater viser, at faktorerne fordeler sig på fysiske, strukturelle og personlige faktorer:
 - Isolation
 - Træthed
 - Savn og lyst
 - Dårlig ledelse
 - De nye, de unge, og de anderledes
 - Kultur eller personlighed
- De kvantitative resultater viser, at de hyppigst udsatte er den yngste aldersgruppe under 31 år, kvinderne, dem med kortest sejltid, juniorofficerer og dem fra fragtskibe.

Dette afsnit afrapporterer de svar om risikofaktorer, der kan udledes af respondenternes svar i spørgeskemaet, samt informanternes svar om risikofaktorer i interviews. Ifølge de kvantitative resultater er de mest sårbare grupper for mobning og chikane personer under 31 år, kvinder, dem med kortere sejltid, juniorofficerer og ansatte i fragt-segmentet. Hvad der gør disse grupper mere udsatte viser spørgeskemasvarene ikke. Men direkte adspurgt om risikofaktorer nævner informanterne en række faktorer, som bidrager til et

usundt arbejdsmiljø med risiko for mobning og chikane. Nogle respondenter beskriver desuden risikofaktorer i fritekstfelter, og disse beskrivelser handler om de samme faktorer.

Faktorerne omfatter en kombination af fysiske, strukturelle og personlige elementer og præsenteres herunder.

Risikofaktorer i den danske flåde

Isolation

Isolation er den faktor, som langt de fleste informanter og respondenter nævner kan medvirke til at udløse mobning og chikane. Særligt de lange udmønstringer, hvor besætningen er tæt sammen både i arbejds- og fritidssituationer: *“Vi er 15 mennesker. Vi ser hinanden hver dag [...] Det stiller større krav til ens sociale kompetencer”*.

Det kan være svært at afmontere en konflikt, netop fordi man ikke kan lægge afstand til hinanden: *“Hvis du har en person, som er ude efter dig. Så kan du ikke undgå det” - “Du kan jo ikke komme fysisk væk fra en person”*.

Træthed

Træthed er en anden faktor der fremhæves hyppigt. Arbejdspres og utilstrækkelig søvn, som er konsekvenserne af f.eks. dårligt vejr eller en rute med mange havneanløb, bidrager til en lavere tolerance og mindre overskud til socialt samvær: *“Der er ikke overskud til at tage den gode samtale, men man tyer til det hurtigere, hvor man skælder ud og peger fingre”*.

Trætheden gør folk mindre empatiske og lettere irritable: *“På et tidspunkt bliver man træt, og så begynder det at være sjovt at gå rundt og prikke til hinanden”*.

Især skiftende vagter og eventuelle skiftende tidszoner øget presset: *“Vores døgnrytme ændrer sig hele tiden. Det bliver presset. Det er lettere at stresse, folk bliver irriterede og begynder måske at se skævt til hinanden”*.

Savn og lyst

Nogle fortæller om at savn og lyst opstår som en konsekvens af de mange uger hjemmefra: *“Man savner nærvær. Man savner at være intime med nogen”*. Informanterne forsøger at forklare, hvordan savnet af dem derhjemme kanaliseres over i uhensigtsmæssig adfærd ombord:

“Men altså, så er vi ovre i det seksuelle. Fordi man er isoleret. Der er nogle seksuelle spændinger, som bliver forstærket, fordi man er hjemmefra. Det jeg har hørt mest om, det er, hvis der er kvinder ombord”.

Der er således en risiko for mobning og chikane, men også en risiko for uønsket seksuel opmærksomhed som følge af de lange perioder ombord: *“Så er der nogen, der ikke kan styre sig”*.

Dårlig ledelse

Dårlig ledelse er en risikofaktor, som mange informanter beretter om og mange respondenter skriver om. Kaptajnen er autoriteten ombord og den person, man henvender sig til og forventer støtte fra. Ledelse afrapporteres imidlertid i det følgende afsnit om arbejdsmiljø.

De nye, de unge og de anderledes

De nye, de unge og de anderledes, herunder nytillkomne, unge og minoriteter, er udsatte og lette ofre ifølge beretningerne fra informanter og respondenter. Eksemplerne, der fremhæves, er seksualitet og køn: *“Det var ligesom ham kokken, der var homoseksuel, ikke? Og kvinden til søs er jo også anderledes, ikke?”*

Men alle, der anses for mindre kompetente, er i risikogruppen: *“Det vil så være mulighed for en eller anden slags mobning, fordi der er en forskel i, hvad du kan og ikke kan rent fysisk”*.

Den isolerede arbejdsplads øger risikoen, fordi det ikke er muligt at undgå angreb: *“Hvis du ikke klarer det godt med en person ombord eller kommer forkert ind på hinanden, så kan du ikke bare tage hjem”*.

Der er forskellige meninger om, hvorvidt specifikke nationaliteter eller forskellige nationaliteter om bord udgør en risiko i sig selv. Der er nogle informanter, der udtrykker det således:

“Nej, det er overhovedet ikke kultur. Jeg siger dig, det er personlighed. Det beror på din karakter”, og “Ah, der er gode mennesker og der er dårlige mennesker i alle kulturer. Man kan ikke sige, det er en bestemt nationalitet”.

Det kan tolkes som om, at der er mennesker med en særlige personlighed, der udgør en risiko for mobning eller chikane. Men flere respondenter og informanter har skarpe udtalelser om, at kultur udgør en risiko:

“ [Rederiet bør] lade den danske kaptajn og de andre officerer komme på nogle kurser om, hvordan man behandler egne besætningsmedlemmer ombord. Specielt hader de bestemte kulturer”, og “Diskrimination som bygger på nationalitet eller race”.

Ingen særlig risiko

Endelig er der også informanter og respondenter, der mener, at skibene ikke udgør et mere udsat miljø end andre arbejdspladser.

Arbejds miljø

Opsummering

- Det er især sociale relationer, inklusion, ledelse og arbejdsbyrde, der kædes sammen med mobning og chikane.
- De sociale relationer kan fungere som en beskyttende faktor, når en besætning har gode relationer, men samtidig en udgrænsende faktor, når det halter.
- Det er seniorofficerernes ansvar at skabe et inkluderende arbejdsmiljø, men ikke alle er klædt godt nok på til den ledelsesopgave.

Baseret på både interviews (informanter) og spørgeskemaernes fritekstfelter (respondenter), får vi et blandet billede af de adspurgtes generelle oplevelse af deres arbejdsmiljø. En betydelig andel giver udtryk for tilfredshed, mens andre synes, der findes nogle udfordringer. Endelig er der en del, der mener, at det står grelt til med arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.

Der er forskel på synspunkter fra minoritets- og majoritetsansatte, men ikke mellem respondenter og informanter. Her er det de samme synspunkter og de samme forskelle imellem dem fra begge datakilder.

I det følgende afsnit beskrives de arbejdsmiljøfaktorer, der især er relevante i forhold til mobning og chikane.

Sociale relationer

Informanternes beretninger tyder på, at der opstår et særligt socialt fællesskab blandt besætningsmedlemmerne til søs, som fungerer som en støtte under isolationen og hjælper med at håndtere konflikter. Dette fællesskab kan imidlertid også medføre social kontrol, og ifølge informanterne udgør truslen om represalier eller udelukkelse en hindring for at tage afstand fra mobning og chikane. Nogle giver udtryk for, at de savner det sociale fællesskab, der engang var til stede. Flere seniorofficerer fortæller, at de ville ønske, de havde bedre tid eller kompetencer til at skabe eller endda deltage i sociale aktiviteter ombord.

Informanterne påpeger også, at sameksistensen ombord kræver en særlig form for social kompetence, hvor man både kan interagere med andre og underordne sig. Én beskriver det som at have *“en stor pytknap”*.

Nogle finder det vanskeligere at etablere gode relationer i blandede besætninger, hvor generationer, køn, og nationaliteter nævnes som barrierer, der er vanskelige at overvinde. Følgende informant savner f.eks. ret-

ningslinjer for interaktion mellem kønnene i besætninger med både mænd og kvinder:

“Altså det der med signaler, eller misforståelse af signaler, ikke? Der har også være et problem. Hvis man har en kvindelig medarbejder ombord, som er måske lidt mere frivol og har været sammen med flere mænd ombord. Så kan der opstå noget jalousi og splittelse. Vi har ikke nogen guidelines i rederiet omkring dating ombord på skibet”.

Nogle unge informanter rapporterer om en hård tone, som virker malplaceret på en moderne arbejdsplads, mens nogle ældre informanter beretter om unge mennesker, der er særligt følsomme og tager ting for personligt. Blandt respondenterne er der mange, som skriver, at de har et godt samarbejde ombord. Dog fortæller nogle respondenter ligesom informanterne om kultursammenstød. Dette kan være relateret til organisatoriske ændringer, der søges gennemført, som en respondent skriver:

“Arbejds miljøet ryger af sporet når folk fra ‘other management companies’ bliver hyret og anvender deres egne principper”.

Eller det kan dreje sig om at integrere nyankomne, som en respondent fortæller: *“Når de ansætter nye, så må de forstå, at kulturen ombord ikke er den samme som i det rederi, de kommer fra”*.

Inklusion

“Et utroligt konservativt erhverv” og *“sindssygt mandsdomineret”* er nogle af måderne, vores informanter karakteriserer dansk søfart på. Informanterne påpeger, at det mandsdominerede miljø medfører visse udfordringer, såsom manglende tilgængelighed af passende beskyttelsesudstyr i rigtige størrelser og manglende adgang til hygiejneprodukter for kvinder.

Mange informanter fortalte, at der er behov for nytænkning for at inkludere minoritets søfarende såsom unge, nytilkomne, kvinder og søfarende med anden nationalitet end dansk. En seniorofficer-informant bidrog således med denne selvrefleksion:

“Vi har haft et forkert syn på, hvordan vi behandler kvinder, men også hvordan vi behandler unge mennesker, som kommer til søs”.

Andre informanter bidrog med synspunkter, der giver en forståelse af, hvorfor det er en svær opgave. For eksempel fortalte en seniorofficer, at han synes, han bliver pålagt en vanskelig opgave, når han skal inkludere kvinder i et miljø, som ikke passer til dem:

“Nu snakker vi om diversitet, synes jeg, man definerer det lidt forkert, og vi bliver pålagt en rolle ude ombord, som skulle tages et andet sted. Jeg synes, det er fint, vi får flere kvinder ombord. Det gør en masse godt for arbejdsmiljøet, men det er jo bare ikke alle, der passer til at arbejde til søs, fordi det er en hård psykisk belastning med de fysiske rammer”.

En respondent skrev et lignende synspunkt om, hvordan kvinder bliver positivt forskelsbehandlede: *“Der er stor forskel på en mand og en kvinde ombord, særligt når det kommer til at lægge til, lederen satte kun mænd til de hårde opgaver”.*

En respondent påpeger også forskellen mellem intentionerne fra land og virkeligheden ude på skibene i forhold til inklusion. Vedkommende skrev:

“På trods af tiltag og kampagner om diversitet fra kontoret i land, er det stadigvæk ikke en arbejdsplads, som tager godt imod kvinder og homoseksuelle”.

I tråd hermed fortalte informanter af ikke-dansk nationalitet, at de møder seniorofficerer, som lader deres ærgrelse over globaliseringen af arbejdskraften i søfart gå ud over ikke-danske kolleger:

“Mange ældre danske seniorofficerer bærer nag til kolleger med anden nationalitet for at tage deres jobs. De kommer med mange negative bemærkninger om andre nationer”.

En informant påpegede, at inklusion er en ledelsesopgave, og at seniorofficerer skal gå forrest i at skabe den nødvendige kulturændring for at sikre et inkluderende arbejdsmiljø på alle arbejdspladser i handelsflåden.

Ledelse

En del informanter har fortalt om oplevelser med seniorofficerer, der, ifølge dem, ikke er kvalificerede til

deres opgaver og som har en forældet ledelsesstil. På den anden side har mange informanter også haft positive oplevelser med seniorofficerer, der er dygtige til at forstå kulturelle forskelle og tilpasse deres kommunikation til individuelle behov. En seniorofficer-informant fortæller, at en inkluderende ledelsesstil er krævende:

*“Der skal man **** passe på. De er ikke ret gode til at håndtere kritik. Det skal man altså gøre på en helt speciel måde, hvis man skal få dem til ikke at tabe ansigt og blive kede af det. I moderne skibe der skal man faktisk være god til at læse kulturelle forskelle”.*

De kulturelle forskelle kan også vanskeliggøre ledelsesrollen ved, at besætningsmedlemmer ikke henvender sig med deres problemer. En seniorofficer fortalte således om en episode, hvor et besætningsmedlem mistede sin lille søn i en ulykke, men ikke selv fortalte det. Informanten fik kendskab til det gennem tredjemand og kunne sørge for at sende manden hjem.

Flere seniorofficerer efterspørger en lederuddannelse for at kunne håndtere deres rolle bedre. Den hierarkiske struktur i organisationen lægger ekstra pres på seniorofficererne som rollemodeller. Mange informanter beskriver, hvordan medarbejdere nederst i hierarkiet, herunder nyansatte, kvinder og personer i lavere stillinger, bliver sårbare over for chikane og mobning, når seniorofficererne ikke formår at være rollemodeller for inklusion.

En del af respondenterne har ligeledes kommenteret på ledelsesstilen, en skriver f.eks. at: *“Seniorofficerer bør holde op med at mobbe og komme med nedværdigende bemærkninger”.*

Arbejdsbyrde

Flere informanter fremhæver, at arbejdsbyrden er for stor både for underordnede og officerer. For officererne nævnes især dokumentationskravene som en belastning. For underordnede er det især de lange arbejdstider, der skaber udfordringer. De store arbejdsbyrder medvirker til et presset arbejdsmiljø, hvor der ikke er overskud til at udvikle ledelsesopgaven eller håndtere begyndende konflikter.

Desuden nævner flere respondenter, at de ulige vilkår, de er ansat under, er en strukturel uretfærdighed, som kan udmønte sig i negativ stemning:

“Så er der det, at nogle er ude meget længere end andre. De med lange kontrakter kan ikke opretholde samme tempo hele vejen igennem, fordi de bliver trætte. Men officerer forventer en indsats på 110% desuagtet, og det leder til chikane”.

Igangværende tiltag

Opsummering

- Respondenter og informanter finder de danske rederiers indsats og initiativer mod mobning og chikane varierende.
- En del søfarende er glade for nye tiltag i deres rederi og er optimistiske over den skærpede opmærksomhed, som tiltagene skaber. Andre er mere afventende.
- Der efterspørges mere national regulering vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, som kunne støtte op om de enkelte rederiers initiativer.
- Flere informanter og respondenter bemærker, at der er iværksat kampagner, politikker, procedurer og initiativer i nogle rederier.
- Online kurser med multiple choice-svar anses ikke af de søfarende som en læringsmetode, der kan forandre værdier ift. mobning og chikane.
- Der er lagt mærke til, at en transformation i nogle rederier er i gang, og forandringen menes at tage tid.

Generelt er svarene fra undersøgelsens informanter varierende. Nogle er optimistiske med hensyn til de tiltag, de har oplevet i deres respektive rederier eller ombord, mens andre har haft negative erfaringer eller ikke observeret nogle forandringer. Andre udtrykker tvivl om effekten af de nuværende bestræbelser. Reaktionen spænder fra:

"Jeg ser ingen optimisme om, at det kommer til at virke" til "Jeg mener, tingene er bedre nu. Det er, som om der er skabt en større opmærksomhed og, du ved, der sker rigtig mange ting".

Rederierne befinder sig på forskellige udviklingsstadier i forhold til at hindre mobning og chikane ombord. F.eks. beretter en informant om, hvordan deres rederi aktivt søger kontakt med andre rederier for at opnå mere viden: *"Der er et større anerkendt rederi, hvor de har procedurer og systemer. Så kontakter vi dem, og måske starter vi noget af vores eget".*

En anden informant fortæller: *"Jeg har ingen idé om de andre virksomheder. Jeg mener, selv når jeg taler med folk fra forskellige rangniveauer, ved du, selv hjemme har jeg nogle venner, nogle endda maskinchefer. Vi mødes bare, og den måde, de ser på chikane og mobning, er helt anderledes end det, jeg kigger ind i".*

Større rederier har politikker, procedurer og initiativer, udtaler flere: *"Mærsk og lignende har gennemført kampagner".* Disse kampagner skærper opmærksomheden og opfattes som en øjenåbner:

"Vi har kørt en psykologisk sikkerheds kampagne i rederiet, det har åbnet vores øjne for nogle ting vi ikke så før".

En respondent nævnte, hvordan rederiets fokus havde medført en ændring, hvor respekt for kvinder blev krævet af rederiet, og dette medvirkede til en bedre stemning ombord: *"Barren for, hvad der accepteres, er blevet sænket",* som en respondent bemærkede. Nogle rederier har lanceret læringsprogrammer, herunder i forbindelse med sikkerhedsprocedurer om bord. Informanter rapporterer, at de deltager i sådanne e-læringskurser, hvor der også er multiple choice-spørgsmål: *"Der er også kurser, hvor der er en slags film, man ser, eller en multiple choice-test eller noget andet, der ikke er ansigt til ansigt".* På trods af at de modtager denne type undervisning, finder mange informanter ikke de redskaber og den viden, de har brug for, og giver udtryk for at der er behov for mere:

"Ja, men nogle ville gerne have redskaber til at håndtere situationer om bord, jeg mener typisk skibsførere og seniorofficerer, der gerne vil lære, hvordan de kan håndtere dette".

De respondenter, der reagerede positivt på oplysningsprogrammer, omtalte især dem, der indeholdt cases og mulighed for at diskutere eksemplerne for at øge bevidstheden om emnerne.

Mange informanter nævner de sikkerhedsmøder, der afholdes ombord, hvor det er muligt at tale om mobning og chikane: *"Der er fokus på mobning og chikane,*

og det er noget, der bliver talt om på møderne og i forbindelse med de ugentlige sikkerhedsmøder". Informanterne taler om, at det er på disse møder, at man kan tage emnet op, men de har svært ved at præcisere, hvordan det foregår, og flere indrømmer, at det er svært at tale om.

Fagforeninger, flagstat og flere rederier oplyser, at de gennemfører informationskampagner om klageprocedurer i forhold til mobning og chikane: "En kampagne om det psykosociale arbejdsmiljø blev lanceret i 2021... så det har naturligvis haft den effekt, at der er fokus på dette". Men andre informanter beretter: "Mange kender ikke til mulighederne for at få hjælp fra SFS".

De søfarende udtrykker ønske om mere handling fra interessenterne i branchen.

Forebyggende tiltag

Flere rederier har indført forebyggende tiltag for at skabe opmærksomhed om problemet med uønsket seksuel opmærksomhed. Nogle skaber opmærksomhed ved at distribuere plakater på skibene samt gennemføre online kurser, videoer og seminarer.

Dog finder flere informanter, at disse tiltag har ringe

effekt, da de ikke føler det engagerende at se endnu en halv times video og besvare de tilknyttede multiple-choice-tests. Det er dog gentagne gange i flere interviews blevet nævnt, at der er stort fokus på mobning og chikane, og flere rederier har erklæret, at det er fuldstændig uacceptabelt, og der er nultolerance over for mobning og chikane: "De siger i hvert fald også nultolerance over for det".

Respondenterne fra spørgeskemaundersøgelsen kommer med lignende udtalelser. Der er kampagner med fokus på opmærksomhed omkring mobning og chikane, og der rapporteres om en øget bevidsthed: "Folk begynder at indse, at det ikke længere bare er en joke". Flere informanter forklarede, hvordan rederier har iværksat kampagner, forskellige sociale arrangementer, kurser om psykologisk sikkerhed og tilbyder gratis internet. Derudover har de arbejdet med at skabe en god atmosfære blandt besætningen og en mere flad struktur ombord på skibet, alt sammen med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet ombord. En respondent nævnte også omlægning af arbejdsprocesser ombord, som en måde at mindske stressniveauer blandt besætningen og dermed begrænse mulighederne for mobning og chikane.

Sagshåndtering

Opsummering

- Tvivl, manglende mod, frygt og seniorofficerer, der dækker over hinanden, gives som begrundelser for, at informanter ikke rapporterer sager om mobning og chikane.
- Nogle rederier har etableret retningslinjer for anmeldelser, andre steder mangler viden om, hvor eller til hvem mobning og chikane rapporteres.
- Der opleves en stor mangel på mere og bedre information om klagepolitikker og processer for klager for de søfarende.
- Respondenter og informanter melder om stor forskel på rederiernes håndtering af anmeldelser om mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.
- Informanter ønsker mere ensartethed på tværs af flåden med hensyn til håndtering af mobning og chikane.
- E-læring synes ikke at kunne fremme tilstrækkelig læring i forhold til ændring af værdier, udtaler respondenter og informanter.

Dette afsnit omhandler, hvordan branchen har håndteret rapporterede eller ikke-rapporterede sager om

mobning og chikane samt tilfælde af uønsket seksuel opmærksomhed i handelsflåden.

Flere søfarende giver udtryk for, at sager om mobning og chikane aldrig når at blive rapporteret grundet forskellige flaskehalsproblemer. Dette kunne skyldes problemer med, at kaptajnen eller seniorofficerer er en del af problemet, enten fordi de selv udøver chikane, eller fordi de mangler værktøjer eller uddannelse til at håndtere problemet.

Der meldes om, at flere rederier har introduceret rapporteringsmuligheder både internt og gennem eksterne samarbejdspartnere som Seahealth. SFS tilbyder også mulighed for at indberette mobning og chikane via deres hjemmeside. Nogle er bekendt med dette, men flere har ikke hørt om det.

Det opleves at rederiernes procedurer for håndtering af anmeldte sager er blandede, ligesom oplevelsen af behandlingen af de rapporterede tilfælde af både mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed varierer fra sag til sag og på tværs af handelsflåden. Der rapporteres både om positive og negative oplevelser af ledelsen ombord og rederierne generelt i forbindelse med sagshåndtering.

Rapporteringsprocessen

Ikke-rapporterede hændelser

I besvarelserne i denne undersøgelse nævnes tvivl, manglende mod, frygt og for tætte relationer i skibets topledelse som begrundelser for, at informanter ikke indberetter sager om mobning og chikane. Nogle respondenter undlader også at besvare spørgsmålene og angiver i stedet: "Foretrækker ikke at svare".

I de fleste rederier forventes det, at tilfælde af mobning og chikane ombord rapporteres til kaptajnen. Dog fortæller flere, at de kun tøvende går til kaptajnen, da de er bange for ikke at blive troet på, eller fordi det vil være svært at levere beviser for deres anklager. En informant udtrykker det således:

"F.eks., hvis vi er to, der arbejder sammen et sted, og så siger jeg til nogen: 'Den her person mobber mig'. Jeg mener, hvem vil tro mig?"

Mange har svært ved at finde modet til at klage, som en informant fortæller: "Jeg havde ikke mod til, fra starten, at gå til kaptajnen". De søfarende giver udtryk for, at de har brug for støtte til at rapportere en sag.

Frygt for repressalier fra rederiet, besætningsmedlemmer eller officerer ombord blev nævnt af informanter, der selv havde oplevet mobning, samt respondenter, der havde været vidne til det. De talte om frygt som årsagen til ikke at fortælle om hændelsen, såsom frygt for

at blive fyret eller ikke få forlænget kontrakten, frygt for at blive mobbet og frygt for at blive slået: "Jeg taler ud fra min erfaring. Mænd hævner sig. Jeg mener, de vil skade dig på en måde, som du ikke kan bevise". Det viser sig, at det ikke altid er optimalt at gå til kaptajnen: "Jeg klagede til kaptajnen, men han gjorde ingenting. Han syntes, det var sjovt, og lo".

Tætte forhold mellem officerer kan også forhindre klagemuligheder, både fordi officerer kan være involveret i sagen, og fordi det kan være svært for officerer at handle i en sag, der vedrører en kollega, de har en tæt relation til. Disse ikke-rapporterede sager forbliver derfor ombord, og de berørte personer lever med det, eller de forlader branchen, som både informanter og respondenter fortæller.

Indberetningsmuligheder

Nogle informanter forklarer, at der er en DP ("designated person", eller udpeget ansvarlig person) i rederiet, og andre refererer til Seahealths hotline og SFS som steder, hvor man kan rapportere om mobning og chikane og få hjælp. Nogle informanter fortæller, at rederiet gør en masse for, at man også kender sin DP, så hvis uheldet er ude, har man et ansigt på en person, man kan gå til. Nogle rederier har etableret en hotline til klager over mobning og chikane, en whistleblower-ordning, hvilket bliver betragtet som positivt af informanterne og respondenterne, da der så bliver gjort noget ved problemet.

Der var forskellige reaktioner på Seahealths hotline. En informant sagde: "Vi har naturligvis informeret vores personale, og [...] vi har bedt dem om at kontakte os eller f.eks. Seahealths hotline, ikke?".

Mange informanter efterlyser dog mere konkrete informationer og redskaber, som kan bruges ombord på skibene, hvilket afspejles i følgende kommentar: "Det er fint at have en telefonisk hotline, man kan ringe til, men man skal være i stand til at håndtere situationen om bord og være sikker på, at man kan følge op på det".

En informant beskriver sin erfaring med sagsbehandlingen i Seahealth således: "Jeg ringede til Seahealth for at få hjælp, og de sagde, at de kun var frivillige. Og så ringede en psykolog, de havde, til mig. Men der skete ikke mere".

Denne informant blev ikke henvist til andre steder og fik ikke yderligere hjælp efter dette ene opkald. Andre har ikke opfattet Seahealth som en mulighed for hjælp i tilfælde, hvor der er sket mobning eller chikane: "Ja, jeg kan godt huske, der stod noget om Seahealth, og det

havde jeg aldrig tænkt før, [...] for mig handler det om mere noget med sport og velfærd”.

Oplevelse af sagsbehandling i tilfælde af rapporterede sager om mobning og chikane

En del informanter og respondenter beretter om, hvor engageret deres rederi er i kampen mod mobning og chikane.

I undersøgelsen blev der rapporteret om skærpede tiltag mod udøvere af mobning og chikane indenfor det sidste år: *”Det er ved at falde til ro nu, efter at vedkommende er blevet fjernet. Han blev fyret sidste uge”*. Visse rederier sender repræsentanter ud om bord for at bistå ledelsen i håndtering af anmeldte sager: *”En repræsentant fra rederiet, en person fra kontoret her, dukker op på skibet”*.

Søfarende, som allerede har oplevet og indberettet tilfælde af mobning eller chikane, har vidt forskellige erfaringer afhængigt af, hvilket rederi de er ansat i. Nogle har fået hjælp og støtte fra rederiet, når de anmeldte en sag: *”Rederiet var meget støttende – og jeg oplevede at blive forstået”*.

En informant var meget taknemmelig for den måde, sagen blev behandlet: *”[...] De sendte mig en e-mail da undersøgelsen var færdig, og de var nået til en konklusion [...] min beskyldning var rigtig, og jeg havde al mulig ret til at klage”*.

Andre informanter havde derimod negative erfaringer: *”Der er jo ikke ret meget der tyder på, at rederierne eller nogle generelt er særlig gode til at håndtere det”*. De har oplevet, at deres klage ikke har ført til en løsning: *”Han har rapporteret det, men ikke meget handling har fundet sted”*. Sagsbehandlingen opfattes ofte som meget langsommelig. Det har dog konsekvenser, da besætningsmedlemmer udskiftes løbende:

”Efter min mening var de meget længe om at reagere... Så, vi var meget skuffede, fordi vi var alle sammen klar til at vidne”.

I andre tilfælde bliver konflikter, der omhandler mobning eller chikane, løst, ved at besætningsmedlemmer bliver flyttet fra et skib til et andet skib i rederiet, somme tider uden forklaring:

”På det skib blev min kollega og jeg flyttet, men de blev ikke. Vi skulle ikke tilbage på det skib længere. Så jeg ved ikke, hvad årsagen er, men jeg tror, det er den konflikt, vi havde”.

En anden informant udtrykte frustration med sit rederi over den måde, en sag blev håndteret på:

”Jeg oplevede et knivstikkerforsøg fra en anden sømand, som, tja, vi ved, der var flere episoder med ham, men han fik lov til at blive om bord, fordi han var en virkelig god svejser”.

Mange informanter og respondenter fortalte om sager, der ikke blev håndteret tilfredsstillende, og hvordan de forlod et rederi på grund af mobning og chikane. Nogle ved, hvor de skal henvende sig, men alt for mange søfarende oplever manglende klage- og klagebehandlingsprocedurer samt manglende tillid til det eksisterende klagesystem: *”Men jeg vil sige, at de fleste af dem ikke har tillid til systemet”*.

Oplevelser af sagsbehandling i tilfælde af anmeldelse af uønsket seksuel opmærksomhed

Informanter forklarer, hvordan de forsøger at støtte deres kolleger både moralsk og i forbindelse med klager eller henvendelse til kaptajnen, som den unge officer fortæller her:

”Der var to kvindelige besætningsmedlemmer ombord, som blev chikaneret af en officer ved, at han spredte rygter af seksuel karakter om dem, som var usande. [...] Den ene bad mig om støtte og hjælp til at gå til kaptajnen og indgive en klage til kontoret”.

I undersøgelsen er der adskillige eksempler på ”victim blaming” (offeret holdes ansvarlig for den chikane, som personen har været udsat for), da den person, der er offer for chikane, ofte enten bliver fyret, ekskluderet fra sociale aktiviteter eller flyttet fra skibet. Den unge søfarende, der blev udsat for chikane, der omtales i det følgende, blev afmønstret, og udøveren forblev i sin stilning:

”Vi har med en erfaren søfarende [som er udøveren], som man måske har vurderet, er sværere at undvære end hende. Og så er det så hende, der ikke er ombord længere”.

I dette tilfælde blev problemet løst ved, at den unge søfarende afmønstrede, men i andre tilfælde berettes der om støtte fra f.eks. en seniorofficer, som støttede den unge officer, indtil det var muligt at opnå en holdbar løsning. En informant havde oplevet støtte fra skibsledelsen og en tryk sagsbehandling:

”Da jeg havde indgivet en klage [over officeren], var kaptajnen nødt til at være til stede ved vagtskifte, fordi jeg afløste overstyrmanden. Kaptajnen kom bare op på broen, og de talte om andre ting. Han afslørede ikke grunden til, at han var der. Og OK, så følte jeg mig sikker, fordi han forhindrede interaktionen mellem mig og ham [officeren]”.

Nogle kvindelige informanter beretter om at have fået god støtte fra rederiet, som ikke accepterer uønsket seksuel opmærksomhed, hvilket kan ses i det følgende:

“Og vi havde en virkelig god leder på hovedkontoret på det tidspunkt, så jeg blev i telefonen, og efter 5 minutter fik jeg at vide, at jeg aldrig skulle tilbage til det skib igen”.

Generelt opleves sagsbehandlingen i tilfælde af anmeldelse af uønsket seksuel opmærksomhed forskelligt. Der er både positive oplevelser og tilfælde, hvor håndteringen opleves som langsommelig og utilfredsstillende.

Branchens rolle

Der meldes om store forventninger til, at rederierne og Det Blå Danmark i fællesskab håndterer problemstillingerne vedrørende mobning og chikane. De søfarende forventer hjælp til at håndtere tilfælde, der måtte opstå ombord, i form af støtte fra rederierne til både at håndtere gerningspersonen og tage sig af ofrene. De forventer også hjælp fra SFS, som har ansvaret for arbejdsmiljøet i handelsflåden, samt fra uddannelsesinstitutionerne.

Rederierne

Adskillige rederier har allerede reageret på de søfarendes behov og har igangsat kampagner. Dog erkender flere informanter, at den nødvendige kulturændring ikke er nem og vil tage tid.

Flere udtalelser fra både informanter og respondenter retter sig også mod rederiernes ansvar for at ansætte seniorofficerer med de nødvendige ledelseskompeter. De søfarende, især seniorofficerer, efterspørger mere uddannelse i lederskab og krisehåndtering. Generelt forventer søfarende, at rederierne screener officerer, før de forfremmes, og, når relevant, statuerer et eksempel ved at undlade at forfremme gerningspersonen for at vise, at sådanne handlinger har konsekvenser. Informanter udtrykker det på følgende måde:

“Jeg synes, rederierne skulle indkalde seniorofficererne til et møde og forklare dem, at klager simpelthen ikke er acceptable”.

Informanterne giver udtryk for en forventning om, at rederierne statuerer et eksempel: *“Hvis man skal ha’ tillid til systemet, er det nødvendigt med virkelige eksempler. Så f.eks., der skete det her, og de gjorde noget ved det”.*

Nogle søfarende giver udtryk for et ønske om mere anerkendelse baseret på en oplevelse af manglende respekt fra de ansatte i rederiernes landsorganisation. Som nogle informanter forklarede, så handler det om, at søfarende gerne vil behandles med samme respekt som rederiets ansatte i land:

“ [...] i stedet for at behandle dem som andenrangs mennesker derude, fordi det har jo også indflydelse på deres kultur derude, at vi er jo bare nogle - som ikke er vigtige”.

Der er skeptikere i forhold til de forandringer, der skal ske, og en tvivl om, hvorvidt det kan have en effekt, fordi mange besætningsmedlemmer ansættes via managementselskaber, som blot: *“ [...] sender folk ud på nogle skibe fra hele verden, bare sætter dem sammen. De aner ikke, hvem de er”.*

Søfartsstyrelsen

Den danske SFS er ansvarlig for at sikre, at arbejdsmiljøet på skibe, der sejler med dansk flag, er i orden. Undersøgelsens besvarelser antyder et ønske og en forventning om national regulering af det psykiske arbejdsmiljø i flåden, gerne mere omfattende end MLC (konventionen om søfarendes arbejdsforhold). SFS har allerede introduceret en whistleblower-ordning på deres hjemmeside, hvor man kan henvende sig og få hjælp, hvis man har behov for det. Men som det er beskrevet ovenfor, er mange ikke bekendte med denne mulighed, og nogle giver udtryk for, at det er svært at finde frem til formularen på hjemmesiden.

Det er også blevet nævnt, at man kunne ønske yderligere krav til uddannelse og procedurer for håndtering af mobning og chikane: *“Der er ikke sket noget på lovgivningen, umiddelbart...”.*

Maritime uddannelsesinstitutioner

De maritime uddannelsesinstitutioner burde forberede de kommende officerer, kadetter og ubefarne på det særlige arbejdsmiljø ombord i skibene. Nogle informanter udtrykker et stort behov for, at uddannelsessted og rederi samarbejder mere om overgangen fra land til søs. Som det udtrykkes her:

“Hvis der bare var noget der, der var værd at tage med, så var det at stikke en finger i jorden, når man kommer ombord”.

Andre siger: *“Der er stadig dinosaurer derude [som] ikke byder de nye velkommen på en ordentlig måde”.*

Der er desuden et ønske om at opgradere både grunduddannelsen og efteruddannelseskurserne for officerer inden for områder som ledelse, kommunikation, onboarding, mobning og chikane samt mangfoldighedsledelse:

"Ledelsestræning, det er lidt utroligt. Vi står som absolutte top manager af denne fabrik, man kalder et skib, og vi har faktisk mere magt officielt set end en leder af landet, men vi har ikke ret meget uddannelse. Det som vi har fra vores maritime uddannelse, er så minimalt. Virkelig, virkelig lidt. Du ville aldrig hyre en manager i land uden, at du havde givet ham ledelsestræning. Det ville de aldrig gøre".

De maritime uddannelsesinstitutioner har allerede introduceret forskellige elementer i undervisningen, men der er stadig behov for at formidle mere viden om, hvad de unge møder ombord, og hvordan de kan håndtere mobning og chikane.

07 Opsummerende og konkluderende resultater

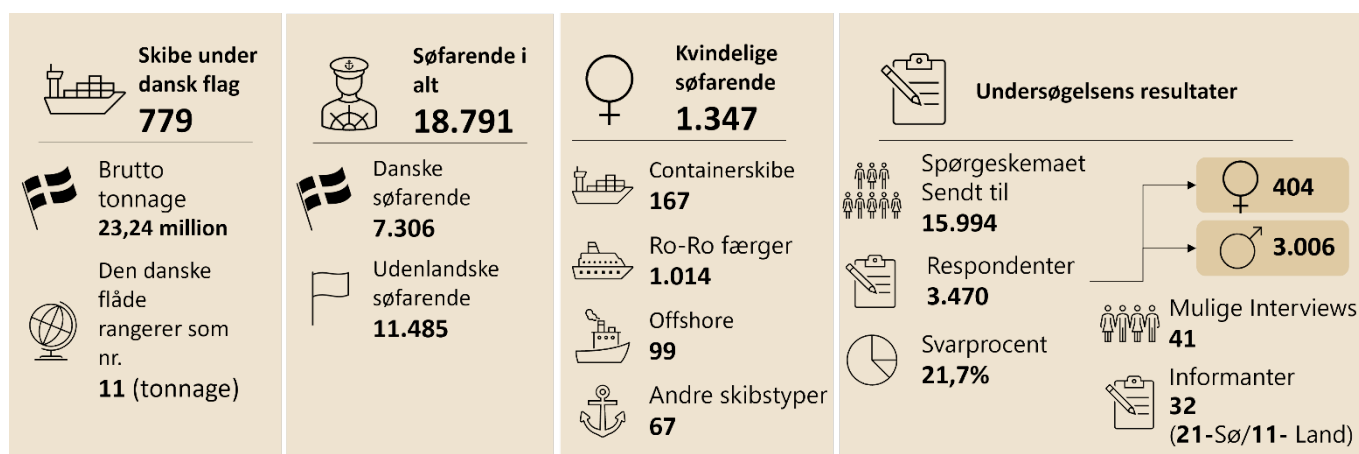
Denne rapport viser resultaterne af den undersøgelse af mobning og chikane i den danske handelsflåde, som blev igangsat af Erhvervsministeriet i 2022 og udført af CMSS i 2023 mellem den 1. februar og den 30. juni. I dette afsnit præsenteres de kombinerede resultater af de kvantitative og kvalitative datasæt. Samlet set bidrager disse resultater til en bredtfaavnende forståelse af mobning og chikane i danske skibe.

Resultaterne omhandler udbredelsen af og risikofaktorerne for mobning og chikane i seks forskellige segmenter af den danske handelsflåde samt håndtering af rapporterede og ikke-rapporterede sager. Disse resultater giver svar på følgende forskningsspørgsmål:

1. Hvad er forekomsten af mobning og chikane i den danske flåde?
2. Hvad er risikofaktorerne for mobning og chikane i segmenter af den danske flåde?
3. Hvilke tilgange anvendes af rederier, herunder ledelse og søfarende, for at takle mobning og chikane og fremme mental sundhed på arbejdspladsen? Hvordan implementeres disse bestræbelser i praksis? Og hvordan opleves de?
4. Hvordan har branchen eller andre interessenter håndteret tilfælde af rapporteret eller ikke-rapporteret mobning og chikane i den danske flåde?

Som det ses i diagrammet nedenfor, består dansk skibsfart af i alt 779 fartøjer med en bruttotonnage på 23,24 millioner (Danske Rederier, 2021, 2022). Baseret på befolkningsdata fra 2022 var det samlede antal søfarende ansat i disse virksomheder 18.791. Af denne population udgjorde danske statsborgere 38,9%, mens 61,1% var internationale søfarende. De undersøgte rederier beskæftiger søfarende på forskellige typer skibe, herunder containerskibe, fragtskibe, passagerskibe, offshore-skibe, små nationale færger og private små færger. Det er værd at bemærke, at kvindelige søfarendes repræsentation i disse virksomheder er relativt lav og udgør cirka 3% af det samlede antal søfarende.

Figur 3: Undersøgelsens deltagere (Kilde: Danske Rederier 2021, 2022; BaHDIS rapport 2023)



Undersøgelsens deltagere

I alt 3.470 søfarende har besvaret spørgeskemaet, hvilket resulterer i en besvarelsesprocent på 21,7%. Denne høje besvarelsesprocent giver resultaterne god validitet og muliggør undersøgelse af undergrupper, såsom alder og

skibssegment. Dog er nogle tværgående analyser af små undergrupper ikke inkluderet af hensyn til validiteten og pålideligheden af resultaterne.

De kvalitative resultater er baseret på 32 dybdeinterviews med informanter, der enten har henvendt sig som svar på opfordringen i spørgeskemaet eller er blevet inviteret som repræsentanter for branchens organisationer og segmenter. Informanterne fordelte sig, 21 fra sø og 11 fra land. Derudover er kommentarer fra spørgeskemaet blevet inddraget i det kvalitative materiale. Samlet set er resultaterne baseret på data fra to forskellige typer kilder og et betydeligt antal personer, hvilket styrker validiteten og bredden af undersøgelsens resultater.

Resultaterne

Resultaterne præsenteres i henhold til projektets fire forskningsspørgsmål.

Forskningsspørgsmål 1: Både de kvantitative og kvalitative resultater viser et betydeligt antal tilfælde af mobning og en udbredt mobbekultur i branchen. Der forekommer mobning, chikane, trusler om vold og faktisk fysisk vold ombord på skibe i den danske handelsflåde. Det samlede omfang af disse tilfælde tyder på, at det ikke drejer sig om enkeltpersoner, enkeltrederier eller enkeltsegmenter, men derimod om et generelt problem i branchen. Der er flere mænd, der udsættes for mobning og chikane i flåden, men relativt set er der flere kvinder, der oplever chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.

I spørgeskemaet afrapporteres et betydeligt antal tilfælde af mobning, chikane, uønsket seksuel opmærksomhed, trusler om vold og reel fysisk vold. De hyppigst udsatte er den yngste aldersgruppe under 31 år, kvinder, nyankomne, juniorofficerer og søfarende fra fragt-segmentet. De mindst udsatte er søfarende fra offshore-segmentet, passagerskibe og færger samt søfarende i små besætninger på tværs af segmenter. Mænd udgør talmæssigt flest ofre for vold, mobning og chikane, men da der også er langt flere mænd end kvinder i erhvervet, rapporterer en større procentdel af de kvindelige ansatte om vold, mobning og chikane. I to ud af tre tilfælde var udøveren af chikane og vold en seniorofficer eller teamleder. Udøveren af mobning var i over halvdelen (60%) af tilfældene en kollega på samme niveau, mens det i 30% af tilfældene var en seniorofficer, der udøvede mobning.

Det samlede antal rapporterede tilfælde af trusler om vold, mobning og chikane har et omfang, der gør det usandsynligt, at der er tale om enkeltindivider, enkeltrederier eller enkeltsegmenter i branchen. I overensstemmelse med det samlede omfang, som beskrives i de kvantitative resultater, beretter de kvalitative resultater om en bredt forankret mobbekultur, der har en negativ indvirkning på en del søfarendes mentale helbred.

Der er mange blandt både informanter og respondenter, der er rigtig glade for at sejle på danske skibe, og mange, der ser positivt på de tiltag, der er sat i gang med henblik på at begrænse mobning og chikane. En betydelig andel giver udtryk for tilfredshed, mens andre finder udfordringer i arbejdsmiljøet og flere påpeger en række faktorer i arbejdsmiljøet, som bidrager til forekomsten af mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. De blandede besætninger har indbygget nogle strukturelle faktorer såsom forskelle i kontrakter herunder udmønstringsperioder. Der nævnes også forskelle i mulighed for forfremmelse. Begge dele kan have indflydelse på udviklingen af mobning og chikane, idet nogle grupper kan være særligt sårbare og undlade at anmelde mobning på grund af usikre ansættelsesforhold og dermed frygt for at miste jobbet. Der er en del søfarende der savner tydeligere kommunikation fra rederierne om nultolerance over for mobning og chikane. Der efterspørges også flere og mere konkrete redskaber, der kan bruges om bord. De søfarende ønsker større bevidsthed om sammensætningen af besætningen fra rederierne og de udenlandske managementfirmaers side.

Mange søfarende fortæller, at mobning typisk involverer flere personer og ofte en gruppe, sommetider involverer det hele besætningen. Mobning kan begynde med drillerier, jokes og indivielsespranks for nyankomne om bord, men eskalerer derefter. Eksempler på mobning inkluderer undgåelse af personer i messen, så de spiser alene, ignorering, drillerier, latterliggørelse og udstilling af den enkelte foran resten af besætningen. Chikane er en udfordring specielt i forhold til kategorierne, køn, kultur og race. Der berettes om intimiderende og fjendtlig opførsel rettet mod forskellige nationaliteter på tværs af flåden, og der nævnes også racistiske bemærkninger og opførsel, hvilket ses som en manifestation af det stærkt hierarkiske system. Der berettes også om chikane af kvinder, mænd, homoseksuelle og transseksuelle søfarende samt om gammeldags holdninger, intimiderende adfærd og

forvrængede opfattelser af seksualitet og kvinders rolle til søs.

2846 af 2865 respondenter svarede nej på spørgsmålet om udsættelse for enten voldtægt eller forsøg på voldtægt de seneste 12 måneder. Videre databehandling af denne besvarelse er ikke muligt på det foreliggende grundlag.

Forskningsspørgsmål 2: Risikofaktorerne kan opdeles i fysiske, strukturelle og personlige faktorer. De vigtigste faktorer, der nævnes af både informanter og respondenter, er isolation, træthed, savn og længsel, dårlig ledelse, nyankomne, unge og anderledes søfarende samt forskellige nationaliteter. Udfordringer med at tilpasse sig livet om bord kan også være medvirkende faktorer. Disse nævnte faktorer kan gøre den søfarende sårbar overfor mobning og chikane.

Forskningsspørgsmål 3: Resultaterne peger på at de søfarende oplever meget forskellige igangværende tiltag for at tackle mobning og chikane. De rapporterer om at nogle rederier har etableret retningslinjer for indrapportering af mobning og chikane, mens det andre steder opleves, at der mangler viden om, hvor eller til hvem eventuelle hændelser skal anmeldes. 62% af respondenterne angiver, at de har modtaget information om, hvordan sager skal indrapporteres, og 46% har deltaget i træning, selvom de rapporterer, at e-læring ikke er tilstrækkelig til at ændre holdninger. Der efterlyses mere information og flere konkrete redskaber, der kan bruges om bord. 44% er bekendt med eksistensen af en hotline, og 45% er klar over, at de kan kontakte SFS.

24% af respondenterne har bemærket en forandring i høj grad i forhold til mobning og chikane i løbet af det sidste år, mens 24% har bemærket nogen forandring. 27% har lagt mærke til at denne forandring har forbedret arbejdsmiljøet ombord i høj grad, og 25% har bemærket det i nogen grad.

De søfarende rapporterer om et særligt socialt fællesskab blandt besætningsmedlemmerne til søs, som fungerer som støtte under isolationen og hjælper med at håndtere konflikter. Dette fællesskab kan dog også medføre social kontrol, og truslen om repressalier eller udelukkelse udgør en hindring for at tage afstand fra mobning og chikane. Ledelse bliver nævnt som en faktor i næsten enhver sammenhæng, og der er en udbredt enighed om, at ledere skal være mere kompetent og bedre rustet til at forebygge mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.

En del søfarende er glade for nye tiltag, såsom kampagner, politikker, sociale arrangementer og andre initiativer, mens andre afventer virkningen af dem. Trods forbedringer af arbejdsmiljøet og positive ændringer i forhold til mobning og chikane over det seneste år ønsker de søfarende mere og bedre information samt mere uddannelse på området.

Hvordan har branchen håndteret tilfælde af rapporteret og ikke rapporteret?

Forskningsspørgsmål 4: Vedrørende behandling af rapporteret eller ikke-rapporteret mobning og chikane i flåden melder informanterne og respondenter, at nogle rederier har etableret retningslinjer for anmeldelser, mens der andre steder mangler viden om, hvor eller til hvem hændelser skal rapporteres. Tvivl, manglende mod, frygt og manglende støtte fra seniorofficerer gives som begrundelser for, at informanterne ikke anmelder tilfælde af mobning og chikane. Der er også mangel på mere og bedre information om klagepolitikker og -processer. Informanterne ønsker mere ensartethed på tværs af flåden i behandlingen af mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. Der er rapporteret om blandede oplevelser med sagsbehandlingen af klager vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed, og i nogle tilfælde har der været tendens til at bebrejde offeret. Hierarkiet om bord gør klageprocessen vanskeligere.

08 Referencer

"The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II" (COPSOQII). <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQ-II/Engelsk-udgave>.

"The Negative Acts Questionnaire" (NAQ-S). <https://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>

"The Questionnaire for Unwanted Sexual Attention and Harassment in the workplace" (SUSO). <https://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Sporgeskema-om-Uonsket-Seksuel-Opmaerksomhed-og-Chikane-paa-arbejdspladsen>.

Carol-Dekker, L. (2018). Maritime culture: A sociological perspective. *International Journal of Maritime History*, 30(2), 302-314.

Oestreng, D. (2006). "I same båt. Forholdet mellom sjøfolk på multinasjonale skip," Ph.D. dissertation, Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo, 2006.

Forsell, K., Eriksson, H., Jarvholm, B., Lundh, M., Andersson, E., & Nilsson, R. (2017). Work environment and safety climate in the Swedish merchant fleet. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(2), 161-168.

Froholdt, L.L. (2007). "The intersection of identity and nationality in a maritime discourse". Paper presented at Ph.D. Course: Social- and Cultural Psychological Research Perspectives on the intersection between Individualization – Identity – Ethnicity. Roskilde University, Denmark. October 26th, 2007. Discussants: Dr. M. Wetherell and Dr. D. Staunæs.

Froholdt, L. L. (2010). Getting closer to context: A case study of communication between ship and shore in an emergency situation. *Text and Talk* 30(4). 385–402.

ILO news, May 16 (2022). "Shipping industry adopts amendments to Maritime Labour Convention to improve seafarers' conditions, including gender-based harassment and sexual assault, entering into force in 2024". https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_845144/lang-en/index.htm

Kahveci, E., T. Lane, Sampson, H. (2002). *Transnational Seafarer Communities* (Cardiff, Seafarers International Research Centre, 2002).

Knudsen F. & Froholdt, L.L. (2009). The Consequences of "Culture's Consequences": A critical approach to culture as collective programming applied to cross-cultural crews. *WMU Journal of Maritime Affairs* Vol. 8, No.2. 105-121.

Maritime Labour Convention (MLC), (2006). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_763684.pdf

Mayhew, C., & Chappell, D. (2007). Workplace violence: An overview of patterns of risk and the emotional/ stress consequences on targets. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 327–339. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.006>

Nielsen MB, Bergheim K, Eid J. (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *Int Marit Health*. 2013;64(2):80-8. PMID: 23788224.

Österman, C., & Boström, M. (2021). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, 136.

Stannard, S., Vaughan, C., Swift, O., Robinson, G., Altaf, S. A., & McGarry, A. (2015). Women seafarers' health and welfare survey. *Int Marit Health*, 66(3), 123-138.

The 109th session of the Legal Committee and the 105th session of the Maritime Safety Committee of the International Maritime Organization (IMO) <https://www.imo.org/en/MediaCentre/MeetingSummaries/Pages/MSC-105th-session.asp>

The International Chamber of Shipping (ICS) and the International Transport Workers' Federation (ITF) (2016). Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying. <https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2020/08/ics-itf-guidance-on-eliminating-shipboard-harassment-bullying.pdf>

The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for seafarers (STCW), 1978 [https://web.archive.org/web/20171107003048/http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-\(STCW\).aspx](https://web.archive.org/web/20171107003048/http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Seafarers-(STCW).aspx)

Theotokas, I. & Progoulaki, M. (2007). "Cultural diversity, manning strategies and management practices in Greek shipping," *Maritime Policy & Management* 34, 4 (2007): 383–403.

09 Bilag

Bilag er på engelsk og udgør 8 intervaltabeller for forskellige spørgsmål fra BaHDIS spørgeskemaet, under overskrifterne 'work environment', 'bystanders' og 'bullying and harassment – support measures'. Tabellerne er vedlagt uden analyse, som bilag efter ønske fra Søfartsstyrelsen.

Work Environment

1. How satisfied are you with your working conditions?

	Number	Percent
Very satisfied/Satisfied	2737	81,1%
Partly satisfied	517	15,3%
Unsatisfied/very unsatisfied	123	3,7%

2. To what extent would you say that the workload is distributed fairly among the crew onboard

	Number	Percent
Not at all/ to a small extent	512	15,9%
Somewhat	803	24,8%
To a large extent/ To a very large extent	1922	59,4%

3. Have you experienced an improvement of the work environment onboard within the last 12 months?

	Number	Percent
Not at all/ To a small extent	1016	32,0%
Somewhat	889	28,0%
To a large extent/ To a very large extent	1266	39,9%

Bystanders

4. Within the past 12 months, have you seen a colleague being bullied or harassed in your current workplace onboard?

	Number	Percent
Yes	472	16,5%
No	2091	73,3%
Do not know	237	8,3%
Prefer not to answer	53	1,9%

Bullying and Harassment - support measures

5.Are you aware of the existing support measures? - Have you received information from your company on how to report if either you or a colleague has experienced bullying or harassment?

	Number	Percent
To a large extent	1723	61,8%
Somewhat	568	20,4%
To a small extent/Not at all	382	13,7%
I don't know	117	4,2%

6.Are you aware of the existing support measures? - Are you aware that you can complain to the Danish Maritime Authority?

	Number	Percent
To a large extent	1260	45,2%
Somewhat	596	21,4%
To a small extent/Not at all	813	29,2%
I don't know	121	4,3%

7.Have you noticed that a change in relation to bullying and harassment has improved the work environment in the Danish Merchant Fleet?

	Number	Percent
To a large extent	766	27,4%
Somewhat	700	25,1%
To a small extent/Not at all	670	24,0%
I don't know	655	23,5%

8.Do you need any more information on bullying and harassment?

	Number	Percent
Yes	1266	45,5%
No	1318	47,3%
I don't know	219	7,9%



Syddansk Universitet
Degnevej 14
6705 Esbjerg

Tlf: +45 65501000
sdu@sdu.dk www.sdu.dk