Sammendrag av Mentimetersvar – HMS-konferanse 2025

1a) Nevn et konkret tiltak som har hjulpet din organisasjon med å styrke HMS-kulturen.

Svarene viser et stort mangfold av tiltak, men med noen tydelige fellestrekk. Mange organisasjoner har satset på strukturert og regelmessig HMS-arbeid gjennom ukentlige eller månedlige møter, sikkerhetsuker og faste gjennomganger av avvik og hendelser. Involvering av ansatte trekkes frem som avgjørende – både gjennom deltakelse i risikovurderinger, forbedringsarbeid og i utvikling av prosedyrer.

Flere peker også på betydningen av å ha dedikerte HMS-ressurser, enten som egen HMS-leder, en styrket vernetjeneste, eller ved å trekke på BHT (bedriftshelsetjeneste). Ledere som er synlige, engasjerte og til stede blir løftet frem som viktige for å forankre HMS i hele organisasjonen.

Det nevnes også at et godt HMS-arbeid krever tid, rom og ressurser. Organisasjoner som har lykkes, har prioritert opplæring, interne kurs og systematisk bruk av verktøy som SJA (sikker jobb-analyse). En annen gjenganger er viktigheten av god kommunikasjon og å ufarliggjøre avvik – åpenhet, læring og et miljø hvor det er trygt å si ifra fremheves som kulturbærere.

1b) Hva ser du som den viktigste forutsetningen for å skape en god HMS-kultur i havbruk?

Svarene peker tydelig på at god HMS-kultur starter med ledelsen. Når ledelsen er til stede, engasjert og tydelig kommuniserer forventninger, legger det grunnlaget for hele organisasjonen. Det trekkes fram at forankring i alle ledd – fra toppledelsen og ned til produksjonsnivå – er helt avgjørende. Ledere må også være åpne for tilbakemeldinger, vise omsorg og ha forståelse for utfordringene som møter ansatte i praksis.

Åpenhet og god kommunikasjon går igjen i nesten alle svar. Det må være lov til å si fra, stille spørsmål og diskutere vanskelige tema uten frykt. Mange fremhever viktigheten av tillit og psykologisk trygghet, samt å skape en kultur hvor det å melde fra om avvik og farlige situasjoner blir anerkjent og applaudert.

Involvering er også sentralt. Når ansatte, verneombud og tillitsvalgte får eierskap til HMS-arbeidet, styrkes både holdninger og etterlevelse. Flere peker på behovet for systematikk – gjennom tydelige prosedyrer, felles møteplasser, kompetanseheving og læring fra hendelser. I tillegg trekkes det frem at tiden man investerer i HMS, må være reell – ikke bare ord, men også handling.

2a) Hvilket tiltak mener du vil ha størst effekt for å forebygge trakassering eller rusproblematikk på arbeidsplassen?

Det klareste budskapet fra svarene er viktigheten av tydelige rammer og kultur. Åpenhet, nulltoleranse og klare retningslinjer nevnes av svært mange. For å skape trygghet og forebygge problemer, må virksomhetene snakke om disse temaene, ikke bare når noe har skjedd, men som en naturlig del av kulturen. Å ha faste møteplasser hvor dette tas opp, er et konkret tiltak flere har nevnt.

Et annet viktig element er ledelse – det må være tydelig hvem som setter standarden, og det må følges opp med konsekvens. Ledere på alle nivåer må vise tydelige holdninger, kjenne til rusproblematikk og være tilgjengelige. Akan-medlemskap nevnes ofte som et verktøy, og mange peker på viktigheten av tillit og god oppfølging fremfor kun sanksjoner.

Opplæring og bevisstgjøring tidlig i ansettelsesforholdet, å sette forventninger fra start og etablere en åpenhetskultur trekkes også frem. Til slutt nevnes det at tiltak må følges av handling – testing, konsekvenser, støtteapparat og en tydelig etisk infrastruktur er nødvendig for å forebygge alvorlige hendelser.

3a) Hvordan jobber dere med læring av hendelser i dag?

Det er tydelig at mange virksomheter har etablert strukturer for læring av hendelser, hvor avviksrapportering er et sentralt verktøy. Ukentlige eller månedlige møter der avvik gjennomgås, brukes aktivt for å skape refleksjon og forbedring. Flere nevner også «lessons learned»-dokumenter, som distribueres internt for å dele erfaringer, samt internopplæring etter alvorlige hendelser.

Det legges vekt på rotårsaksanalyse som metode, og på å forstå hele konteksten rundt hendelsen, heller enn å legge skyld på enkeltpersoner. Enkelte organisasjoner har valgt å fjerne kategorien "menneskelig svikt" fra avvikssystemet nettopp for å styrke en læringskultur.

Noen bruker visuelle hjelpemidler som video og bilder, og gjennomfører fysiske øvelser og revisjoner. Læring skjer også gjennom diskusjoner i skiftmøter, AMU og HMS-fora. Viktigst av alt: virksomheter som lykkes, ser ut til å ha satt læring av hendelser i system, og har klare rutiner for hvordan kunnskap om feil og nestenulykker formidles, dokumenteres og følges opp.

3b) Hvordan kan samarbeid mellom selskaper i havbruksnæringen bidra til bedre HMS?

Samarbeid mellom selskaper anses som en stor styrke i arbeidet med HMS. Mange peker på behovet for erfaringsdeling – både for å lære av andres feil, og for å unngå å gjøre de samme feilene selv. En felles delingskultur i næringen kan bidra til å øke bevisstheten og senke terskelen for å melde fra og lære av hendelser.

Forslagene inkluderer felles møteplasser, fagdager, HMS-konferanser og digitale delingsplattformer. Ved å dele prosedyrer, verktøy og erfaringer kan man også effektivisere utviklingen av gode HMS-standarder. Flere foreslår etablering av felles bransjestandarder for rapportering og forebygging, som gjør det lettere å jobbe strukturert og målrettet.

Gjennom samarbeid blir også «skarp ende» mer engasjert, og man får tilgang til nyttige perspektiver som kan forbedre egne rutiner og vurderinger. Til sammen peker svarene på et ønske om å se havbruksnæringen som et fellesskap, der HMS er et felles ansvar, ikke bare noe som håndteres internt i hvert selskap.