

RE+DO

TRYGGA RUM FÖR SAMTAL OMBORD

Annex II till "Social hållbarhet till sjöss"



Innehåll

Sammanfattning	4
Summary in English	5
Inledning.....	6
REDO går ombord.....	7
Att förebygga våld	9
Mentorer i våldsprevention (MVP)	11
MÄN i samarbete med Sjöfartsverket.....	12
Rederier	12
Metod.....	14
Ansats	15
Utmaningar	15
Fokusgrupper	16
Kunskapsföreläsningen	18
Samtalsledarutbildningen	19
Train-the-trainer.....	24
Motstånd och samförstånd.....	26
Utvärdering med rederier	33
Resultat	36
Rekommendationer	36
Kommunikation.....	38
Bilagor	39

Kontaktuppgifter

marco.vega@man.se

retorik.sjoholm@yahoo.com

eva.nordstrom@sjofartsverket.se

Sammanfattning

Rapporten beskriver den del av projektet Redo2 där vi arbetat med anpassning av metodmaterialet Mentors in violence prevention (MVP) för sjöfartsbranschen. Arbetet har huvudsakligen skett under 2022-2023 då Marco Vega från organisationen MÄN har besökt olika fartyg och föreläst, utbildat och utvärderat tillsammans med deltagare som arbetar ombord. Tillsammans med Eva Nordström på Sjöfartsverket har metodmaterialet *Trygga rum* arbetats fram och dokumenterats.

Ca 200 personer har deltagit på föreläsningen och ca 25 personer har gått utbildning i att vara samtalsledare. Tre personer har gått en fördjupningskurs för att kunna utbilda fler samtalsledare.

MVP bygger på tre förändringsstrategier; en bred definition av våld, en genusförändrande ansats samt betydelsen av att vara en aktiv åskådare. Det grundas på ett gemensamt ansvar att gå från tystnadskultur till samtalskultur och att börja se kopplingen mellan fysisk och känslomässig säkerhet ombord på ett fartyg.

Fyra rederier har utgjort testbädd och deltagit med fokusgrupper för att göra anpassningar av materialet. De flesta rederier har upplevt detta värdefullt och lagt mycket mer tid i projektet än vad som initialt planerades.

Utvärderingsarbetet visar att vi är ganska ovana vid förebyggande insatser inom social arbetsmiljö, men att det finns stor potential i att höja kunskapen och många lyfter fram kraften i att titta på begreppet våld i en bredare definition.

Rederierna är nöjda över att kunskap och medvetenhet har ökat i besättningarna och ser *Trygga rum* som ett användbart metodmaterial för framtiden.

Deltagarna känner sig mer förberedda på att agera och tycker att samtals tekniken fungerar fint.

Inför en bredare implementering finns det dock farhågor från båda håll. Att vara samtalsledare kräver i praktiken att man har en formell roll att driva arbetsmiljöarbete och att tid för att använda metodmaterialet finns, till exempel på arbetsplatsträffar.

Summary in English

The report describes the part of the Redo2 project where we worked on adapting the methodology material Mentors in violence prevention (MVP) for the shipping industry. The work has mainly taken place during 2022-2023 when Marco Vega from the organization MÄN has visited various ships and lectured, trained and evaluated together with participants who work on board. Together with Eva Nordström at the Swedish Maritime Administration, the methodology material *Safe rooms* has been developed and documented.

About 200 people have attended the lecture and about 25 people have attended training in being a conversation leader. Three people have taken an in-depth course in order to be able to train more conversation leaders.

MVP is based on three change strategies; a broad definition of violence, a gender-changing approach and the importance of being an active bystander. It is a shared responsibility to move from a culture of silence to a culture of conversation and to begin to see the connection between physical and emotional safety on board a ship.

Four shipping companies have formed a test bed and participated with focus groups to “marinate” the material. Most shipping companies have found this valuable and put much more time into the project than was initially planned.

The evaluation work shows that we are quite unaccustomed to preventive efforts in the social work environment, but that there is great potential in increasing knowledge and many highlight the power of looking at the concept of violence in a broader definition.

The shipping companies are satisfied that knowledge and awareness have increased in the crews and see Safe Rooms as a useful methodological material for the future. The participants feel more prepared to act and think that the conversation technique works well.

Before a wider implementation, there are however concerns from both sides. Being a conversation leader in practice requires that you have a formal role and responsibility to drive work environment work and that time to use the method material is available, for example at workplace meetings.

Inledning

Våra resultat från det första REDO-projektet visade att den som inte känner sig trygg på sin arbetsplats och med sina kollegor inte vågar ifrågasätta eller säga ifrån. Detta kan påverka det systematiska säkerhetsarbete som står i fokus inom sjöfarten och är en del av ombordanställdas vardag. Alla som arbetar på ett fartyg är till exempel införstådda med skälet till regelbundna brandövningar, de genomförs inte för att det ofta brinner, utan för att det ska finnas en handlingsberedskap om olyckan är framme. I säkerhetsorganisationen ombord har alla en roll att fylla och det finns en hög medvetenhet runt fartygets säkerhet och riskerna i den fysiska miljön för anställda.

När det kommer till den sociala arbetsmiljön har vi inte kommit lika långt. Det har saknats kunskap, metoder och övningsmaterial för att systematiskt kunna arbeta förebyggande. Universella preventiva insatser görs i syfte att alla ska kunna identifiera risker och ha en handlingsberedskap, vilket gör att anställda också kan känna sig känslomässigt trygga på jobbet.

#metoo-rörelsen och sjöfartens eget upprop #lättaankar visade att formella anmälningar bara utgör toppen av ett isberg. Nu finns en ny medvetenhet kring detta och för att branschen ska vara attraktiv finns inget utrymme för att se mellan fingrarna. Alla har rätt till en arbetsplats utan våld.

Våld?

Att arbeta förebyggande handlar om att identifiera vilka risker som finns. Med våld avses varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill.¹

Projektet syftar till att ge ombordanställda verktyg att jobba systematiskt med den sociala arbetsmiljön. Med utgångspunkt från den evidensbaserade metoden *Mentors in Violence Prevention* (MVP) har REDO2 anpassat och utvecklat ett metodmaterial, framtaget av organisationen MÄN, till en sjöfartskontext. Utgångspunkten är att våld är ett inlärt beteende som kan avläras.

¹ "Meningen med våld" (Per Isdal 2000)

REDO går ombord

”Klockan är 07.00 en disig tisdag. Jag går ombord, lite frusen, yrvaken och fylld av fördomarna som jag hade växt upp med kring sjömän. Bara ordet sjöman känns ganska talande; att det är mestadels män och att det är typiska och gammaldags manliga attribut som gäller. Jag förväntade mig hård jargong, stark heteronorm och förminskning av det kvinnliga, sexualisering av kvinnor och en tro att hon inte är förmögen att hantera arbetet och livet ombord. Men i stället möttes jag av en besättning med enorm omtanke för varandra.

Det tydligaste var genom att de ständigt belyste säkerheten. Genom skyltar, ronder, övningar och både officiella och inofficiella samtal fanns ett fokus på säkerheten där. Från varselvästen jag fick ta på för att komma ombord till de olika genomgångarna av skyddsutrustning. Att ständigt logga in och logga ut när jag kom eller lämnade fartyget. För att uppnå denna typ av säkerhet ombord krävs ett ständigt flöde av kommunikation mellan flera yrkesgrupper och individer. Ett frågande och ett svarande. Alltid i syfte att bära ansvar.

När det väl är skarpt läge så finns det en självklar struktur och hierarki som träder i kraft. Jag föreställde mig att denna hierarki skulle prägla mycket av de sociala mötena, men så var inte fallet. Hierarkin är nästan tydligare på ett kontorsjobb, än den upplevelse jag fick ombord. Den används när den behövs. Resten av tiden är sjömännen och sjökvinnorna flitiga och sociala arbetare som - till skillnad från mig som kontorist- lever i ett annat tempo och med andra rammar. Deras privatliv går in i det professionella 24 timmar om dygnet och under alla de dagar som de befinner sig ombord. Och precis som på andra arbetsplatser där människor möts, så finns det kärlek och konflikter.

Det som skiljer sjöfolk från landfolk är deras enorma kunskap och strikta bild av säkerhet och det behov de har av varandra när de är ute till sjöss. Från bryggan där de håller koll på kurs och distans och varje knop som fartyget gör, till byssan när det lagas mat, eller när reparationer görs ombord. Säkerheten står alltid i fokus.

Även om de flesta ombord inte har hemska och tragiska erfarenheter av olyckor, så envisas de med att öva och följa riktlinjer kring säkerheten. De gör det varje vecka och på samma sätt, aldrig görs det avkall. Skulle något hända så analyseras situationen och åtgärdas. Det är den mänskliga faktorn som blir det som, dramatiskt nog, blir skillnaden mellan liv och död många gånger. Jag upptäckte tidigt (och till min stora

förvåning) att mitt arbete är väldigt likt sjöfolkets, i allafall när det kommer till personsäkerhet och att det är den mänskliga faktorn som styr och som kan vara en räddare i nöden. Jag har aldrig känt mig så säker på en plats som när jag var ombord. Jag visste att jag skulle kunna räddas och hjälpas att komma i säkerhet om faran lurade ute till havs. Från kapten till matrosar och motormän visste alla vad som ska göras ifall olyckan inträffar och hur en gör för att undvika att hamna i farliga situationer. På samma sätt som jag arbetar med den känslomässiga säkerheten bland personal och elever i skolor, så arbetar sjöfolket strikt med personsäkerheten - både förebyggande och åtgärdande. Detta blev min ingång till spännande och givande samtal med besättningen om känslor, könsroller, relationer och om våld. Inte bara slaget eller en örfil i ilska, utan allt som görs människor emellan som kan skada, smärta, skrämra eller kränka en individ eller en grupp. Eller det som får en person att göra något mot sin vilja eller avstå från något den vill göra. Syftet med samtalen är att förebygga sexuella trakasserier till sjöss. Detta är resultatet av metoo-uppropet #lättaankar.

Det blev tydligt för mig att besättningen förstod att det handlar om mer än att kvinnor ska känna sig trygga till sjöss. Det handlar om att alla på en arbetsplats ska få känna sig trygga, oavsett arbetsroll, oavsett vilka identiteter de har och vad som skiljer dem åt. Och att det hela grundar sig i ett gemensamt ansvar att gå från tystnadskultur till samtalskultur. De första besöken på fartyg har fått mig att bli mer säkerhetsintresserad och observant. Nu kollar jag nödutgångar på hotell, samlingsplatser och registrerar om brandvarnare finns och var jag hittar närmaste hjärtstartare. Jag har också insett att jag bör uppdatera mina HLR-kunskaper.

Det är min förhoppning att samtalen kommer att leda till att sjöfolket även börjar inkludera den känslomässiga säkerheten till det redan välsmorda arbetet med den fysiska säkerheten ombord. Detta för att de tillsammans ska ha en ännu tryggare arbetsmiljö ombord, då dessa arbetsplatser skiljer sig avsevärt från många andra. Vem anande att sjöfolk var de som skulle ta sig an den känslomässiga säkerheten före någon annan bransch? Inte jag. Och just där är de yrkesfolket som utmanar, inte bara havet utan även mina fördomar. Och de gör det med råge.”

Våren 2022
Marco Vega

Att förebygga våld

Våld är ett samhällsproblem. Hur man arbetar för att förebygga våld är ett relativt väl beforskat område och 2020 publicerade Jämställdhetsmyndigheten en forskningsöversikt kring våldsprevention².

Studierna visar att universella program som riktar sig till alla, inte bara en särskild grupp, ofta är effektiva vad det gäller att förändra attityder och att program som baseras på åskådarens roll (the bystander approach) ökar benägenheten att gripa in. Man har också sett att program med en genusförändrande ansats kan förebygga mäns våld mot kvinnor.

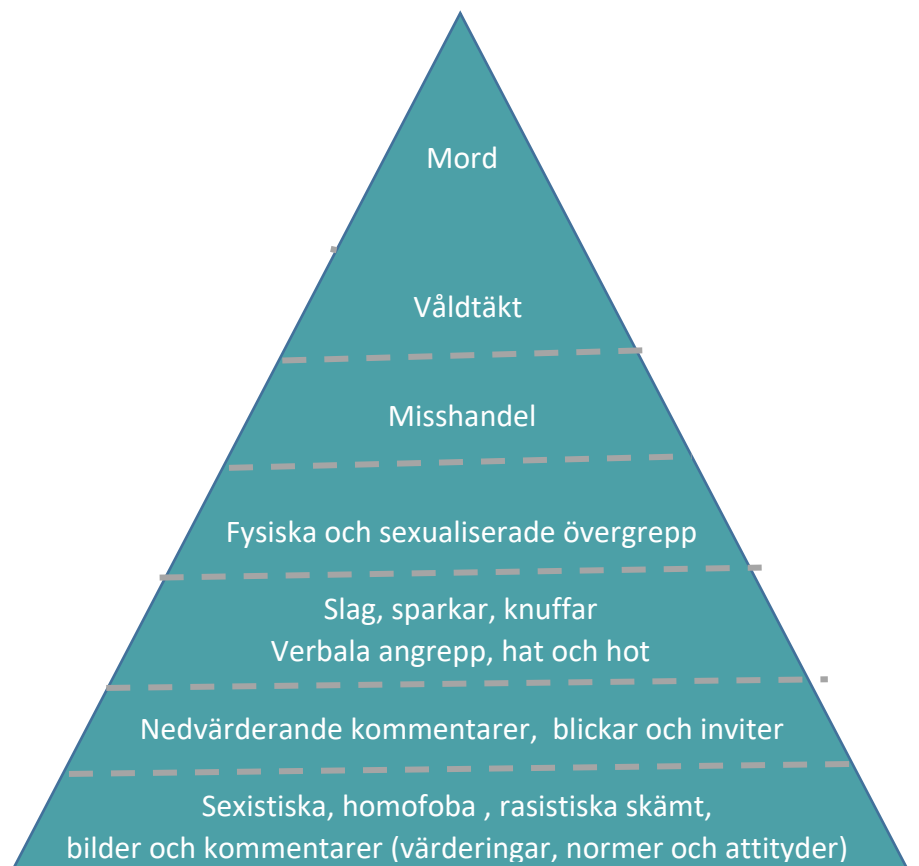
Forskningen har identifierat en rad framgångsfaktorer vad det gäller förebyggande insatser:

- Program är mer effektiva om de består av flera träffar snarare än enstaka föreläsningar och andra punktinsatser, även om dessa kan öka medvetenhet och kunskap kring våld.
- Program är mer effektiva om de fokuserar på att förändra, snarare än bara informera om normer och attityder.
- Genusförändrande ansatser har visat god effekt på attityder och beteenden, särskilt om de försöker förändra hela samhällen och grannskap.
- Interventioner som riktar sig till pojkar och män som grupp är mer effektiva än utbildningsinsatser som enbart adresserar flickor och kvinnor, bland annat därför att män är primära våldsutövare.
- I preventivt arbete med pojkar och män har fokus på maskulinitet och normer kring manlighet som understödjer våld, samt insatser som möjliggör en positiv plats för män i arbetet mot våld visat sig vara framgångsrika.
- Viss evidens finns för att effekten på attitydförändring är större för män om programmen levereras i könsseparata grupper, än i grupper med både män och kvinnor.
- Det finns evidens för program som riktar sig mot unga, bland annat eftersom de inte hunnit bli alltför påverkade av samhällets normer kring våld.
- Åskådaransats kan höja deltagarnas åskådarrelaterade beteenden, inklusive benägenhet till att intervensera, men programmen är inte är

² [Microsoft Word - Våldsprevention slutrapport.docx \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

mer effektiva än andra pedagogiska modeller vad gäller att förändra attityder kring sexuellt våld och våld i nära relation.

Förebyggande insatser på en arbetsplats kan ses som ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete där man på organisationsnivå identifierar attityd, arbetsätt och normer som kan främja våld.



”Våldspyramiden”

Våldsprevention utgår ofta från en bred definition av våld, där även lindrigare former inkluderas. Inte minst poängteras vikten av att se relationen mellan olika former av våld. Våldet förstås då som i ett kontinuum, det vill säga att det inte finns stora skillnader och abrupta övergångar mellan våldsamma och fredliga relationer (Kelly, 1988). Grovt och lindrigt våld har samma grundläggande funktion – det skadar och förnedrar och gör att offret förlorar kontroll över sig själv. I svenskt antivåldsarbete har teorin om våldets kontinuum synliggjorts genom ”våldspyramiden” (t.ex. Fatta man, 2017). Denna placerar grövre former av våld högst upp i pyramiden, eftersom de är ovanligare än lindrigare former av våld, såsom sexuella trakasserier. Dessa hamnar därför lägre ned i pyramiden.

En annan dimension som är avgörande för att förstå våld – och därmed våldsprevention – är de olika platser där våld utövas, eftersom det delvis har olika karaktär. I brottsofferundersökningar, som exempelvis Nationella trygghetsundersökningen (NTU), presenteras grovt sett tre olika typer av arenor: bostaden, arbetet/skolan och allmän plats. Den vanligaste brottsplatsen vid misshandel är allmän plats, därefter följer arbetet/skolan. Platsen för var våldet äger rum skiljer sig mellan könen. Män utsätts oftast för våld på allmän plats av obekant person, medan kvinnor främst utsätts för våld på arbetsplatsen eller i hemmet och oftast är bekant med gärningspersonen (Brå, 2017).

Mentorer i våldsprevention (MVP)

MVP är ett universellt våldpreventivt program med genusförändrande- och åskådaransats. Programmet innehåller också en ledarskapskomponent, där unga utbildas i att leda programmet med andra unga. MVP utvecklades i USA på 1990-talet av Jackson Katz. Till att börja med var målgruppen unga män inom idrottsvärlden, och fokus låg på våldsprevention genom att omkonstruera problematiska normer kopplade till maskulinitet med hjälp av manliga, framgångsrika idrottare med hög status (Katz, 1995).

MVP är den enda metoden i forskningsöversikten som uppfyller samtliga kriterier och som också har utvärderats i studier som är publicerade i refereegranskade tidskrifter och därför kan sägas hålla en hög vetenskaplig kvalitet. MVP har implementerats i två versioner i Sverige: en version utvecklad av Botkyrka kommun en version utvecklad av organisationen MÄN.

Stockholms universitet har utvärderat implementeringen av MVP i skolan och i rapporten³ som publicerades 2021 beskrivs också de utmaningar som observerats. Utmaningarna kopplas till tid och plats för genomförande samt lärarens roll och förutsättningar. Forskarna rekommenderar att metoden fortsatt används, utvecklas och utvärderas kontinuerligt.

På senare år har MVP även börjat användas på arbetsplatser. I detta projekt har vi gjort en benchmark mot Kriminalvården, som i samarbete med MÄN skapat metodmaterialet ”Åskådarens roll i ett jämställt samtalsklimat (ÅJS). Det är ett program som riktar sig till chefer där avsikten var att bryta tystnadskultur och skapa en hälsosam arbetsmiljö för de anställda. Syftet var att känna igen och förstå konsekvenserna av

³ [Microsoft Word - MVP-rapport 7 januari.docx \(diva-portal.org\)](#)

kränkningar och trakasserier som kan förekomma på arbetsplatsen, utmana könsstereotypa normer och att agera både före, under och efter.

”I ÅJS väver vi också in idén om chefen som rollmodell och hur chefen kan påverka andras beteenden genom förstärkning av de ”antivåldsbeteenden” vi vill se mer av. En trygg chef kan visa omtanke, hjälpsamhet, be om hjälp och vara sårbar. Hos oss tycker man att ”Lilla rummet” är den mest effektiva och givande övningen.”

(Malin Isaksson, Kriminalvården)

MÄN i samarbete med Sjöfartsverket

Sjöfartsverket driver sedan flera år tillbaka ett aktivt arbete kring jämställdhet och en bra social arbetsmiljö, både internt och externt. Samarbetet med organisationen MÄN är etablerat och det föll sig naturligt att vi tillsammans skulle utveckla ett metodmaterial för sjöfarten.

MÄN arbetar för jämställdhet och mot mäns våld. Organisationen utgår från en feministisk syn på världen och tanken att vi behöver förändra destruktiva manlighetsnormer för att stoppa våldet. Målet är att fler män och killar ska engagera sig för jämställdhet och att fler män och killar tar ett större ansvar för omsorgen. Visionen är en jämställd värld utan våld. MÄN är en ideell förening som består av engagerade medlemmar utspridda över hela landet och ett trettiotal anställda på kansliet i Stockholm. Organisationen har ett antal pågående större samarbeten med organisationer och myndigheter, där de bidrar med sakkunskap och metodutveckling.⁴

Länk till en film med Marcos kollega Dennis Nyström, inspelad 2022 på ett Öppet möte för Vågrätt, där han berättar om MÄN:
<https://www.youtube.com/watch?v=ijVT-EsatWM>

Rederier

Fem rederier samarbetar med REDO2 och fyra av dem utgör vår testbädd för Trygga rum. Innan start föreställde vi oss några mindre fokusgrupper för att testa och utvärdera metodmaterialet. Vi uppskattade att deltagande rederier skulle lägga ca 100 timmar var på

⁴ [MÄN - REDO 2.0 – MÄN förebygger våld till sjöss \(mfj.se\)](#)

projektet. Det var en grov underskattning, när vi summerar tiden visar det sig att engagemanget blev mycket större.

“Det är otroligt viktigt att vi som arbetsgivare inom sjöfart arbetar aktivt med den sociala arbetsmiljön ombord och att vi vågar möta den problematik som finns. Hela världen skiftar just nu mot ett mer medvetet förhållningssätt inom frågor som t.ex. likabehandling och psykisk ohälsa och det finns inga ursäkter att inte försöka hålla jämna steg i den processen. Idag vet vi att välmående medarbetare sprider glädje och motivation vilket är en enorm tillgång i så pass isolerade miljöer som fartyg.”

(Frida Rhedin, Viking Supply Ship Management)

Under 2022-2023 har MÄN varit ombord på flera olika fartyg. Det har varit isbrytare i Luleå, passagerarfärjor i Skåne, Halland och på Gotland samt forsknings- och arbetsfartyg. Det är inte bara de ombordanställda som deltagit i föreläsningar och utbildning, utan även personal från rederikontoren.

”Det har varit spännande att arbeta ombord på isbrytarna. Jag gick in med en nyfikenhet, men med otroligt lite kunskap om hur livet ombord ser ut. Jag upptäckte snabbt saker, som att det yrkesmässiga går in i det privata och hur viktiga kollegorna och tilliten till dessa är för att det ska kännas tryggt ombord. Överraskad över hur mycket öppenhet det finns för att prata om det som alltid finns när människor möts, relationer, känslor och beteenden. Jag hoppas att era möten med mig, såväl i workshops som i andra, mer spontana samtal, har väckt samma nyfikenhet och kanske även gett flera i besättningarna verktyg att hantera just relationer ännu bättre och på så sätt uppmuntra till en ännu tryggare arbetsmiljö. Såväl när det gäller kroppen som känslolivet.”

(Marco Vega, MÄN)

Metod

Sedan 2003 gäller arbetsmiljölagen ombord på svenskflaggade fartyg. Arbetsgivaren har det övergripande arbetsmiljöansvaret för alla anställda i rederiet och för arbetsmiljön ombord ansvarar i regel befälhavaren (som arbetsgivarens representant). Transportstyrelsen som är tillsynsmyndighet har utfärdat föreskrifter (TSFS 2019:56) om arbetsmiljö på fartyg. AFS 2015:4 började gälla på svenskflaggade fartyg 2019. Av Afs:en framgår att det ska finnas rutiner för hur kränkande särbehandling förebyggs och hanteras och att det ska vara en del av ett systematiskt arbete för att förebygga ohälsa och olyckor. Det systematiska arbetet handlar om 1) att undersöka, 2) att åtgärda och 3) att följa upp.

I detta kapitel beskrivs hur processen med fokusgrupper bidragit till att utveckla metodmaterialet ”Trygga rum för samtal” för sjöfarten.

Den övergripande metoden för Redo2 är Design Thinking, aktionsforskning med interventioner mellan forskning, utveckling, och testning. Det är en användarcentrerad ansats med fokus på människor, samskapande och gemensam problemlösning.

Under projektets första år hade vi möten med deltagande rederier. Vilka var intresserade av att testa våra metoder och när i tid kunde det passa? För en sådan här satsning krävs ett omfattande förankringsarbete. Rederierna hade olika förutsättningar och olika incitament för att delta, men vi kunde känna att det fanns ett *sense of urgency* – med #metoo i ryggen och det första Redoprojektet som fokuserade på kvinnor till sjöss, behövde vi nu nå ut till männen.

Utgångspunkten var att de tre förändringsstrategierna i MVP behövde få en struktur och en form anpassad till målgruppen. Under förankringsarbetet framkom det att det måste vara möjligt att köra föreläsningar och utbildning off-line och för att få ihop det på ett fartyg som arbetsplats behövde vi dela upp utbildningen i kortare pass, anpassat till arbetssituationen ombord på ett fartyg.

Ansats

Metodutvecklingen har skett i tre steg; en kunskapsföreläsning med syfte att skapa medvetenhet och nyfikenhet, en utbildning för samtalsledare samt möjlighet till en train-the-trainer-kurs.

Inledningsvis uppfattades att ett metodmaterial behöver utmana etablerade normer på arbetsplatsen och utgöra ett stöd för att prata om erfarenheter av våld ombord. För att inte hamna i låsta positioner kring offer och förövare behöver det vara fokus på åskådarna och utbildningen ska vägleda i hur man går från att vara en passiv åskådare till en aktiv åskådare. Att skapa möjlighet och utrymme för den här typen av samtal på en arbetsplats är utmanande men avgörande.

Att utveckla MVP för sjöfarten blev ett undersökande arbete i flera steg. Små ändringar i innehåll och upplägg genomfördes kontinuerligt som anpassning till hur föreläsning och utbildning togs emot.

I planeringen av den första samtalsledarutbildningen var utgångspunkten att testa ramverket, jobba med rollen som samtalsledare och undersöka när och hur det är bäst att ha samtalen samt hur arbetsplatsens hierarkier påverkar samtalet.

Ramverket består av tre delar:

1. Föreläsning
2. Utbildning för samtalsledare
3. Train the trainer-kurs

Den som utbildas i MVP ska kunna leda samtalsgrupper genom att introducera ett tema och genomföra olika diskussionsövningar med syfte att vägleda deltagarna till att agera som aktiva åskådare. I *Stora rummet* pratar man utifrån samhälls- och arbetsplatsperspektiv och i *Lilla rummet* pratar man utifrån egna erfarenheter. Samtalsledarens roll är att kunna presentera ett tydligt mål och syfte samt ge instruktioner för hur övningar ska genomföras på ett tryggt sätt. Det är också samtalsledaren som tillsammans med gruppen sätter upp regler och ramar. Det är en roll där det är viktigt att vara lyhörd för gruppen.

Utmaningar

Den stora utmaningen var anpassning till de arbetsförhållanden som råder ombord på ett fartyg. Besättningen jobbar dygnet runt på schema och när en inte arbetar har en fritid eller sover. Mellan arbetspassen är personalen ledig och hemma. Så det första samskapandet med

respektive rederi och fartyg blev att planera genomförandet av föreläsningar och utbildningspass. För att nå alla i en besättning har det krävts stor flexibilitet och att upprepa samma moment flera gånger. Att så många som möjligt kunde ta del av den inledande kunskapsföreläsningen bedömde vi som essentiellt och spelade därför in föreläsningen som tre korta filmer som deltagarna kunde se både ombord och hemifrån. Vi fick också anpassa genomförandet och erbjuda utbildningen både fysiskt och digitalt.

Fokusgrupper

Fem rederier deltar i projektet och vi har jobbat med fokusgrupper på fyra av dessa. Syftet var att identifiera vilka anpassningar av MVP-materialet som behövdes för att det skulle kännas relevant för ombordanställda.

"Det finns ett intresse men en stor frånvaro av know-how. Dock är varenda båt superbra på säkerhetsrutiner och tänk. Både preventivt och hur en undviker att hamna i onödiga risker. Jag har översatt det till det vi jobbar med. De säkrar kroppen - vi säkrar det känslomässiga i människan. Tillsammans blir det en helhet. De köpte den idén rakt av. Vi behöver använda deras språk och spränga in samtalsämnen kopplade till saker som görs ombord, deltagarna kan bidra med egna scenarier och exempel på aktiviteter i gemensamma utrymmen." (Marco Vega, MÄN)

Viking Supply Ships



VSS är ett rederi med drygt 300 anställda verksamt inom offshore och isbrytning, med ansvar för management för Sjöfartsverkets fem isbrytare sedan 2000. Det var en lång tid av förberedelser och planering innan projektet kom ombord och som del av detta fick Marco möjlighet att träffa skyddsombuden.. Under hösten 2022 deltog hela besättningar

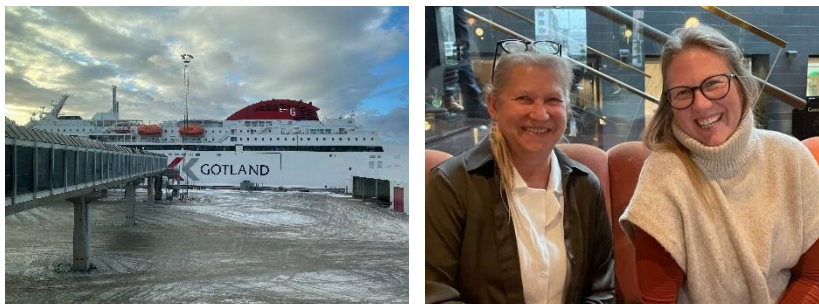
på kunskapsföreläsning och ca 20 personer deltog i samtalsledarutbildningen.

Stena Line



Stena Line är ett av världens större internationella rederier med drygt 5000 anställda och 39 fartyg. Stena Line erbjöd fokusgrupper ombord på passagerarfärjorna Nautica, Skåne och Mecklenburg-Vorpommern. Samtliga ombord deltog i kunskapsföreläsningen och 1 person deltog i samtalsledarutbildningen.

Destination Gotland



Destination Gotland har ca 400 årsanställda med huvudkontor i Visby. Verksamheten omfattar dagliga färjeförbindelser mellan Gotland och fastlandet. I samband med att projektet var ombord för att introducera och utbilda i Årshjulet (arbetspaket 3 i projektet) diskuterades vilka som kunde vara rätt målgrupp för MVP. Då rederiets utbildningsinstruktörer redan var bekanta med the bystander approach, genomfördes en föreläsning/workshop med 15-20 deltagare.

Sjöfartsverket



Sjöfartsverket är en statlig myndighet med ca 1400 anställda. Sjöfartsverkets rederi omfattar 13 arbetsfartyg, 4 sjömättningsfartyg, 71 lotsbåtar och 5 isbrytare. Sjöfartsverket har ett etablerat samarbete med MÄN sedan flera år och har tidigare samarbetat med Marcos f.d. kollega Dennis Nyström som hållit föreläsning för intresserade medarbetare. Under detta projekt har Marco haft en kunskapsföreläsning ombord på arbetsfartyget Baltica och även haft en föreläsning för verksledningsgruppen. Under oktober 2022 genomfördes en temamånad (enligt konceptet Framfart som Transportföretagen tagit fram) där Marcos filmer publicerades på intranätet så att alla medarbetare kunde ta del av dem. Fyra personer deltog i samtalsledarutbildningen och tre personer har gått train-the-trainer.

Kunskapsföreläsningen

Kunskapsföreläsningen är ett interaktivt föredrag som främst handlar om våldsbegreppet och maskulinitetsnormer, alltså två av de tre förändrings-strategierna i MVP. Det har funnits ett stort intresse från deltagande rederier och en ambition att erbjuda hela besättningar en kunskapsföreläsning. Den har fungerat som introduktion till ämnet och som ett sätt att väcka intresse för samtalsledarutbildningen, där fördjupningen kring att vara en aktiv åskådare står i fokus. Sammanlagt har ca 200 personer deltagit.

Föreläsningarna blev tillfällen att testa om idén att koppla innehållet till säkerhet föll i god jord. Marco har pratat om fysisk säkerhet och känslomässig säkerhet, om betydelsen av att känna sig trygg på jobbet. Underliggande finns sambandet mellan psykologisk trygghet och benägenhet att lyfta fram risker i arbetet, som också undersöks i detta projekt.

Vi har på plats kunnat se hur nya perspektiv landar hos mottagarna. Under ett par timmar har en del personer ändrat attityd från avvisande och

ifrågasättande till aha-upplevelser och engagemang. Reaktionen hos de flesta var att detta är ”tänkvärt”. Vi noterade dock att kvinnliga besättningsmedlemmar kände sig lite utanför när det blev fokus på maskulinitetsnormer.

Att projektet kom ombord väckte frågor och intresse men också motstånd. Bland befälen fanns en oro för att besöket skulle tolkas som ett tecken på att något dåligt hade hänt på arbetsplatsen. Och en ganska vanlig reaktion bland besättningsmedlemmar var ”Vad har vi gjort för ont för att få detta?” På en båt fick befälhavaren kalla in oss på fikarasten då många medarbetare undrade varför vi egentligen var där. Det tyder på en ovana att arbeta förebyggande vad gäller social arbetsmiljö, att det är brukligt att åtgärder sätts i först när det hänt något. Vi lärde oss därefter att vara väldigt tydliga med syftet.

Ombord på isbrytarna testade vi att mäta attityder innan föreläsningen. Vi bad deltagarna läsa ett scenario och svara på några frågor.

”Det har kommit en ny elev och hon har varit ombord i några dagar. En dag när du går ut på däck ser du att hon står och pratar med några av dina kollegor, tre män. En av dem har själv varit elev något år tidigare. Du ser att en av männen tar ett steg närmare henne och säger något. Hon flyttar sig bakåt, men han går närmare igen och fortsätter prata. Hon vrider sig åt sidan och tittar ner i marken. De andra två skrattar till och då vänder hon på klacken och går med snabba steg därifrån.”

60 besättningsmedlemmar deltog i mätningen och svaren visar att situationen uppfattas som problematisk, väcker känslor av obehag och många svarar att de skulle reagera genom att fråga vad som hänt och beroende på svaren, rapportera till en överordnad.

Samtalsledarutbildningen

Pedagogiken i MVP bygger på faktakunskap, att träna förmågan till empati samt att ge utrymme för självreflektion. I det ”stora rummet” pratar man om hur det ser ut i samhället och på arbetsplatsen och i ”Lilla rummet” delar man personliga erfarenheter med andra i mindre grupper. Reglerna för Lilla rummet är att varje deltagare får prata i några minuter och så turas man om. Man får inte kommentera eller ställa frågor. Var och en tar ansvar för vad och hur man berättar och sätter egna gränser för vad som känns ok

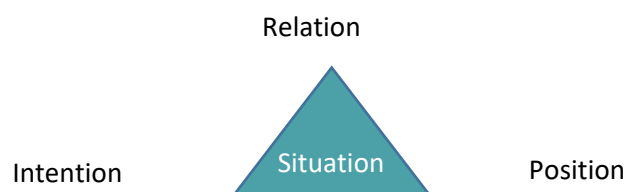
att dela med andra. Metoden bygger på teori och metoder från re-evaluation counseling⁵.

Samtalet som metod står i centrum. Det är i samtal mellan människor som vi skapar förståelse, tränar vår empatiska förmåga och vinner insikter som kan leda till ett förändrat beteende. Att leda ett sådant samtal och prata om svåra saker är en kompetensfråga. För att få använda metodmaterialet ska man därför ha gått en utbildning.

Samtalsledarens roll är att tydligt presentera mål och syfte, tillsammans med gruppen sätta upp regler och ramar för träffar, ge tydliga instruktioner till de olika övningarna och vara lyhörd för gruppen. Samtalsledaren ska vägleda i att gå från att vara en passiv åskådare till att bli aktiv – på ett sätt som är tryggt för individen, situationen och för gruppen.

En första anpassning av metodmaterialet arbetades fram under sommaren 2022. Idén var att skapa flera teman och utöver våld, genus och aktiv åskådare lade vi till språk, tystnadskultur, rasism och motståndstrategier, då det var frågor som togs upp av deltagare. I MVP använder man teman linjärt, nu vill vi testa om det fungerar att kunna välja tema utan särskild ordning. Metodmaterialet bygger på ett kort faktaunderlag som samtalsledare kan introducera vid en träff och tre olika övningar till varje tema. Vi varvar associationsövningar med värderingsövningar och scenarier att diskutera.

Alla scenarier ska utgå utifrån situationer. Bäst är om de är inspirerade och inhämtade från verkliga händelser till sjöss. Varje scenario ska beskriva relationerna mellan den utsatta, den som utsätter och den som ser/hör/får reda på vad som hänt. För att fördjupa kan officiella positioner också vävas in i berättelsen. Slutligen ska även frågan om intention få komma upp. Alltid för att påminna gruppen om att mottagandet är drivkraften bakom nästa steg i situationen, inte intentionen.



⁵ <https://www.reevaluationcounseling.org/>

Den första utbildningen skedde för personal på isbrytarna, där ca 20 personer hade anmält intresse. Utbildningen kom igång i oktober 2022 och skulle genomföras innan isbrytarsäsongen startade, vanligen runt jul. För att så många som möjligt skulle kunna delta blev det både en fysisk och en digital kurs i tre delar. Under våren 2023 genomfördes ytterligare en samtalsledarutbildning. Denna gång var det med deltagare från olika rederier och organisationer.

Del 1

Kursen börjar med en film om sexuella trakasserier⁶, där deltagarna får dela med sig kring sina reaktioner och fundera på om och hur man reagerat om man sett detta. Sedan följer en återblick på vad projektet jobbar med och att det är tänkt att efter utbildning ska samtalsledarna genomföra samtal ombord. De tre förändringsstrategierna går igenom och deltagarna får en överblick att föreslå teman för träffar. Därefter får deltagarna göra samma scenario som innan kunskapsföreläsningen på isbrytarna men den här gången fortsätter diskussionen med att ta fram vad som hindrar respektive underlättar att vara en aktiv åskådare i situationen. Efter övningen görs en avstämning med deltagarna om det är ett realistiskt scenario och möjligt att genomföra ombord. Dagens sista pass är en introduktion till Lilla rummet och en övning kring egna erfarenheter av våld. Avslutningsvis delar deltagarna i storgrupp hur det var att göra Lilla rummet och så avrundar kursledaren med att prata om samtalsledarens roll.

Utvärdering av del 1

Deltagarna lyfter utmaningen med att hitta tid för den här typen av samtal. Någon menar att morgonmöten och fikaraster är de tillfällen man har att påverka den sociala arbetsmiljön och att det finns behov av korta övningar som med regelbundenhet kan genomföras på 10-15 minuter. Några arbetslag kör in- och utcheckning varje dag och det kan man bygga på för att skapa en samtalskultur för återkoppling och för att dela erfarenheter.

För att implementera metoden krävs att det är sanktionerat av ledningen, HR och chefer men det kan med fördel ägas av medarbetarna själva. Det vore bra med en kick-off på en gemensam konferens och då ska man kunna presentera ett helt paket, strukturen måste vara klar. Det

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=jtRtnvwBCqs&t=3s>

vore bra att blanda deltagare från olika båtar så att man inte är samtalsledare för de närmaste kollegorna.

Lilla rummet är svårt och väcker mycket känslor. Det kanske är ett verktyg för personlig utveckling för samtalsledare, snarare än en övning för alla? Om man gör det som en övning behöver man beredskap och veta vart man kan hänvisa någon som behöver stöd.

Del 2

Kursen börjar med en incheckning, en backspegel och presentation av de sju teman som är tänkta för metodmaterialet. Alla uppmanas att bidra med idéer, kommentera, lägga till och utveckla.

Dagens tema är våra idéer om att vara kvinna och man och en genomgång av vad normer är. Den första övningen är att titta på en film⁷ och dela tankar och känslor kring innehållet. Därefter får deltagarna i smågrupper lista gamla könsnormer som vi lagt bakom oss. Vi fortsatte på samma sätt med sjömansnormer och att titta på vad som idag upplevs som konstruktiva respektive destruktiva normer. Finns det en koppling mellan maskulinitetsnormer och yrkesnormer för sjöfolk?

Efter paus kommer en nedkortad scenarioövning (som vi döpt om till simulering) där deltagarna får upptäcka vad som händer med hur man ser på situationen när man byter kön på karaktärerna. Lilla rummet-övningen handlar om förväntningar under uppväxten utifrån kön. Avslutningsvis repetition, utvidgning och utrymme för nya tankar vad det gäller samtalsledarrollen.

Utvärdering av del 2

Deltagarna tycker att det är bra med twisten att byta kön på karaktärer i ett scenario, det gör att man får syn på sig själv, att man lyssnar bättre på varandra och känner in, letar inte så mycket efter tydligt rätt eller fel. Det gick också bra att korta ner en övning till 15 min. Denna gång fanns inga tveksamheter till Lilla rummet, tvärtom menar flera att metoden även skulle kunna fungera vid konfliktlösning, vilket visar att man utvecklar nya färdigheter genom att träna.

⁷ [Killar.se – Samtal killar emellan – LEO & ZAMIR \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...)

Del 3

Kursen börjar med incheckning och backspegel från del 1-2. Temat för tredje träffen är rasism och efter en faktainledning visas en film⁸ som deltagarna får reflektera kring. Sedan följer en lång simulering på 45 min där övningen åter handlar om hur våra tankar och reaktioner förändras om karaktärerna byter egenskaper; annat kön, ålder, position på jobbet. Lilla rummet-övningen handlar om rasism och diskriminering pga. hudfärg, etnicitet eller nationalitet som jag upplevt som utsatt/utövare/åskådare. Avslutningsvis fick deltagarna utvärdera hela utbildningen genom att svara på två frågor; vad är det mest värdefulla du tar med dig och vad har du för farhågor kring att vara samtalsledare?

Utvärdering av del 1-3

Deltagarna tycker att det mest värdefulla de tar med sig från utbildningen är (citat):

- konsten att lyssna
- Trygga ramar som hjälper oss att samtala
- Verktyg på allt som inte är svart och vitt
- Komma från sidan. Fråga om intention.
- Sluta upp att vara en passiv åskådare
- Att uppmuntra andra att vara aktiva åskådare
- Samtalstekniken (lilla rummet)
- Ta ansvar för att agera aktivt
- Vikten att hoppa runt i allas skor innan man sätter sin åsikt
- Alla människor har sina sköra sidor
- Inte känna sig ensam i frågorna
- Våld är så mycket mer än det grova våldet
- Hur man kan prata kring normer i både nutid och dåtid
- Tagit mig tid att reflektera via utbildningen (personlig plan)
- Mer förberedd att handla och agera
- Andras reflektioner och tankar
- Metodmaterialet gör mig mer utrustad mer på ett strukturellt plan
- Ta del av exempel. Bra med en bank av exempel vid samtal
- Öva "normmuskeln" och sugen på att åka ut och samta.

Det finns också en hel del farhågor kring att vara samtalsledare:

- Att andra inte vill lära sig. Att andra inte vill ändra sitt synsätt

⁸ <https://www.svtplay.se/video/KQz2Vvm/min-story/svarta-korpar?position=0&id=KQz2Vvm>

- Att lyckas hålla samtalsledarrollen utan att bli så känslomässigt engagerad
- Jag är redan ett "dom från kontoret" - en utmaning
- Om jag känner mig otrygg kring frågorna så kan jag bli känslös. Det kan bli kontraproduktivt.
- Börja med en halvsnäll grupp
- Ett projekt som tar slut - inte ett systematiskt arbetssätt
- Om vi inte är tillräckligt många så är det svårt att stå upp
- En policy om att vara åskådare
- Det hänger på mig - tappa driv
- Ge sken att jag kan mer än jag egentligen kan.
- "Den utpekade experten" skapar ansvar jag inte är redo för
- Position som outsider "HR:s utsände"
- Att det professionella släpper och bli känslomässig
- Ilskan kan ta över ibland
- Att göra samtalen själv. Kanske en bra idé att göra det tillsammans.
- Att rollen som samtalsledare inte ska tas på allvar av besättningen.
- Att inte veta vad man gör med saker som dyker upp under samtalen
- Att inte hitta/få tiden att genomföra samtalen.
- Att göra det för stort. Börja istället i mindre grupper och testa sig fram.

När jag höll de sista delarna av samtalsledarutbildningen frågade jag deltagarna vad det mest värdefulla var och om de hade några farhågor inför att hålla samtal själva. De verkade överens om att detta är en metod som funkar, för det påverkar ens sätt att se på saker och för att lära sig om hur man ska agera. De tyckte det var intressant att lyssna på andra människors åsikter och berättelser och fick mod att ge sig in i diskussioner och säga sin åsikt. Lilla rummet hade avslöjat mycket om folks erfarenheter och bagage man bär genom livet och att få tid att själv reflektera gör att man tänker mer på vad man säger och gör. De hade lärt sig hur man bemöter varandra i både känsla och beteende.

(Marco Vega, MÄN)

Train-the-trainer

Fördjupningskursen genomfördes sent hösten 2023 med endast tre deltagare från Sjöfartsverket, där Svante Tidholm från MÄN var kursledare. Anledningen till så lågt antal deltagare var att få uppfyllde kriterierna för att gå kursen; att ha genomfört minst ett samtal med målgruppen och att ha tid och utrymme inom ramen för sin tjänst att kunna genomföra en eller flera samtalsinsatser med arbetsgrupper minst en gång i månaden.

Utbildningen ger kompetens att utbilda och handleda samtalsledare och fokuserar på praktiska saker kring genomförande av samtalsgrupper och på att fånga upp effekter och utvärdera insatser. Diskussioner under utbildningen utgår från deltagarnas behov och frågor och innan kursen ska deltagarna ha bekantat sig med det färdiga metodmaterialet *Trygga rum för samtal*.

Kursdeltagarna turades om att genomföra övningar i metodmaterialet och därefter diskuterades praktiska frågor, som till exempel hur man bemöter olika typer av motstånd. En viktig del i kursen handlade om balansen mellan att vara personlig och privat och att den professionella kompetensen ligger i att ha både kunskap och erfarenhet som gör att man kan möta andra värderingar och ändå stå kvar.

Utvärdering av train-the-trainer

Deltagarna hade erfarenhet av att hålla workshops och samtalsövningar men upplevde ändå osäkerhet inför rollen. Det krävs helt enkelt mycket erfarenhet. Det kändes nyttigt att få prata om praktiska saker och om hur man bemöter deltagare som ifrågasätter och visar upp olika motstånd. Önskemål om att kunna utbyta erfarenheter med andra samtalsledare lyftes fram.

Motstånd och samförstånd

Projektet följdes en tid av Viktoria Sjöholm, student på Retorikkonsultprogrammet på Södertörns högskola. Utifrån fältobservationer och en retorisk analys av kunskapsföreläsningen skrev hon sin kandidatuppsats⁹. Uppsatsens har som syfte att utforska med vilka retoriska medel en utbildare kan lägga grunden för ett samförstånd, respektive vilka medel som riskerar att skapa ett motstånd, inom en våldspreventiv utbildning. Avsikten har inte varit att mäta utbildningsresultat utan snarare att vara retoriskt rådgivande, avseende hur en utbildare kan etablera ett förtroende hos sin publik.

Tidigare forskning visar att ämnet våldsprevention kan mötas av motstånd, när män känner sig både utpekade och anklagade. Så, hur kan en talare leverera ett sådant budskap? Här kan retorikvetenskapen bidra med svar och utifrån en sådan önskan tar denna studie avstamp. /.../ En retorisk analys av hur budskapet mottagaranpassas kan bidra till att finna det som kan övertyga och det som kan skapa samförstånd snarare än motstånd. (Viktoria Sjöholm)

Utifrån sin analys drar Sjöholm slutsatsen att det finns några områden i REDO-projektets kunskapsföreläsningar som skulle kunna tjäna på att förtydligas och omformas. Då den retoriska analysen är omfattande så presenteras här endast ett begränsat urval av resultaten, med fokus på de slutsatser som kan vara rådgivande inför det fortsatta arbetet med implementeringen av MVP på arbetsplatser. Följande är hämtat från uppsatsen, i samarbete med författaren:

Tidigare forskning har analyserat implementering av MVP hos barn och unga, främst i USA. Endast ett par studier har utförts i Sverige. Trots att vissa studier fokuserar på mottagaranpassning är det dock svårt att finna några retoriska analyser. I Sjöholms studie analyseras den vuxenanpassning av MVP som har påbörjats av MÄN. Studien är således en av de första att göra en retorisk analys av MVP i en arbetsplatsmiljö. Därtill är det en kvalitativ studie som främst fokuserar på instruktörens (utbildarens) roll, vilket har efterfrågats av tidigare forskning.

⁹ Motstånd och samförstånd – en retorisk studie av utbildarens roll inom våldsprevention (Kandidatuppsats av Viktoria Sjöholm VT 2023 inom Retorikkonsultprogrammet vid Södertörns högskola)

Att introducera MVP på arbetsplatser är något nytt, medan ämnets potential att väcka motstånd är känt. I sin analys utgår Sjöholm därför från ett av retorikens grundbegrepp, *ethos*, för att se hur en utbildare inom MVP kan etablera ett förtroende hos sin publik. Som teoretisk grund används Ruth Amossys syn på *ethos*¹⁰, där utgångspunkten är att förtroendet etableras i en växelverkan mellan publikens bild av talaren och talarens bild av publiken. Amossy hämtar sin teori från både pragmatik och sociologi och menar att förtroendet för en talare bygger på både språkliga och relationella aspekter.

Talaren i Sjöholms analys är kunskapsföreläsningens utbildare och publiken är föreläsningens deltagare, besättningen. Grunden i utbildarens föreläsning bygger på att jämföra besättningens arbete för fysisk säkerhet med det egna arbetet för psykologisk säkerhet. På så sätt skapar utbildaren en bild av sig själv som speglar de aspekter han förstår att besättningen värdesätter. Enligt Sjöholm ses sådana gemensamma nämnare, inom retoriken, som en förutsättning för att etablera ett förtroende. Utbildaren visar att han har kunskap om besättningen och att han värdesätter deras säkerhetsarbete. På så sätt uppvisar han även det som inom retoriken benämns som *eunoia*, välvilja, vilket kan vara avgörande för att få en publik att vilja lyssna på budskapet.

Även om utbildaren lägger stor vikt vid att hitta gemensamma nämnare med besättningen så hade han, enligt Sjöholm, även kunnat förtydliga sin roll som utbildare. Hon hänvisar till Amossys tankar om en talares *institutionella position*¹¹, vilket innebär att dennes möjlighet att övertyga en publik inte enbart ligger i vad som sägs utan även i om talaren, enligt publiken, anses ha befogenhet att uttala sig. Utbildaren är en representant för organisationen MÄN, vilka har anlåtats av arbetsgivaren för att utbilda besättningen inom MVP. På så sätt har utbildaren en befogenhet att uttala sig, i egenskap av sin yrkesroll och sitt uppdrag. Eftersom det dock vid dessa workshoppar finns deltagare som inte känner till MVP eller MÄN så menar Sjöholm att utbildaren hade kunnat befästa sin *institutionella position* ytterligare genom att även berätta om programmet MVP, vilket aldrig nämns vid namn, varför MÄN ansvarar för att föra ut detta program till skolor och arbetsplatser i Sverige, samt varför deltagarnas arbetsgivare nu har bestämt att det är just MVP som bör implementeras inom sjöfarten.

¹⁰ Amossy, R. (2001). Ethos at the Crossroads of Disciplines: Rhetoric, Pragmatics, Sociology. *Poetics Today*, 22(1), ss. 1-23.

¹¹ Amossy 2001, s. 3.

Sjöholm har även analyserat den inramning och inställning som utbildaren har valt för sig själv och kunskapsföreläsningen. Hur en talare väljer att adressera sin publik kommer att påverka både förtroende och respons. Utbildaren beskriver sitt sätt att utbilda som både pedagogiskt och utmanande. Med ”utmanande” menar han att han vill utmana idéer och givna sanningar. Sjöholm anser att utbildarens pedagogiska inställning syns när han bemöter ifrågasättande kommentarer på ett välkomnande sätt. Däremot finns det en risk att den utmanande inställningen blir kontraproduktiv. Om en utbildare utmanar sin publik så kan det väcka nya konstruktiva tankar, men samtidigt finns det även en risk att deltagarna kan lockas att återspegla inställningen genom att utmana tillbaka. De deltagare som känner sig bekväma med att utmana, kanske både utbildaren och övriga deltagare, kan då komma att dominera talutrymmet. Även om en sådan attityd från publiken må vara något utbildaren kan hantera för egen del så kan denna återspeglning ändå ske till priset av andra deltagares trygghet och möjlighet att göra sina röster hörda. På en av kunskapsföreläsningarna noterar Sjöholm hur ett par av de manliga deltagarna är väldigt aktiva, bland annat genom att ifrågasätta utbildarens påståenden att det främst är män som utövar våld och varför fokuset endast ligger på mäns beteenden. Medan de manliga deltagarna tar mycket plats så är de kvinnliga deltagarna tysta. På en föreläsning där en manlig utbildare pratar om maskulinitetsnormer, medan ett par manliga deltagare dominerar publikens talutrymme, så riskerar introduktionen till våldsprevention på arbetsplatsen att befästa och förstärka de maktpositioner som är kopplade till arbetsplatsens hierarkier och även samhällets könsroller, enligt Sjöholm. Eftersom en utbildares utmanande inställning potentiellt kan komma att återspeglas från publiken så bör den således användas med försiktighet. Utbildarens sätt att med en pedagogisk inramning bemöta kritiska attityder lugnar dock en situation som hade kunnat leda till en konflikt.

Tidigare forskning har främst undersökt implementeringen av MVP hos barn och ungdomar. Där framkommer att flickor kan känna tvekan inför att tala under könsblandade utbildningspass. Enligt Sjöholm är dessa fynd relevanta även vid analyser i vuxenmiljö, eftersom den otrygghet flickor känner i skolan inte behöver skilja sig från den otrygghet vuxna kvinnor kan känna i arbetslivet, när det gäller vem som får göra sin röst hörd under en diskussion om könsrelaterat våld. Om kvinnor, på grund av könsnormer, tystas i samhället kan de även tystas på arbetsplatsen, och tystas de på arbetsplatsen kan de komma att tystas under en

kunskapsföreläsning om våld, menar Sjöholm. Enligt MVP:s grundare Jackson Katz skapades inom MVP en ”single gender workshop model” för att ge en trygg samtalsmiljö för kvinnor, vilket påvisar den problematik kring talutrymme som annars kan uppstå i rummet. Då det kan finnas både en svårighet och motvilja hos deltagarna att diskutera våld så behöver utbildare prioritera att skapa trygga samtalsrum för alla. Under kunskapsföreläsningarna observerar Sjöholm hur deltagare ibland börjar berätta om egna erfarenheter av utsatthet, vilket inte plockas upp av utbildaren. Det sker dock av omsorg om deltagarna eftersom det, enligt utbildaren, kan sitta både offer och förövare i publiken. Att inte låta deltagare bidra med egna exempel, för att på så sätt skydda dem, är således ett medvetet val. Så länge som detta är ett uttalat samtalsvillkor kan dock ett blockerande av personliga berättelser lika väl uppfattas som ett ignorerande av desamma, menar Sjöholm. Rent retoriskt innebär det också att om samtalsvillkoren riskerar att ha en negativ inverkan på publiken så kan förtroendet för utbildaren följaktligen påverkas på ett negativt sätt. Därför kan det vara fördelaktigt för både utbildare och deltagare att de samtalsvillkor som finns vid kunskapsföreläsningen är uttalade och presenteras från start. Särskilt då föreläsningarna sker i form av workshops, där deltagarna förväntas vara delaktiga.

Tidigare forskning om MVP har visat att mäns känslor kring att uppleva sig vara utpekade och anklagade ibland helt kan överskugga utbildningens primära mål att synliggöra våldet. Det verkar därmed finnas ett behov av att utveckla pedagogiken så att budskapet har en större möjlighet att nå fram, menar Sjöholm. Eftersom MVP:s grundare har insett att män är mer mottagliga för positiva och praktiska budskap än negativitet och skuldbeläggande så har de etablerat begreppet *den aktiva åskådaren*, som visar att män kan konfrontera våldsamma jämlikar, snarare än att endast ses som våldsverkare, samt att kvinnor ses som aktiva och konfronterande snarare än som offer. Trots att detta kan fungera som en nyckel för dialog så visar studier att åskådarbegreppet inte introduceras vid starten av ett ordinarie MVP-program, vilket ökar risken för motstånd. Detta motstånd innebär uppenbara retoriska konsekvenser för den talare som ska framföra MVP:s budskap och leda dialogen med sin publik på ett konstruktivt sätt, menar Sjöholm. Vid en kunskapsföreläsning, som ska inspirera deltagare att söka en samtalsledarutbildning, kan en utbildare därför tjäna på att argumentera på ett sätt som söker samförstånd, exempelvis genom ett större fokus på *den aktiva åskådaren*. Trots att begreppet är centralt inom MVP så nämner utbildaren det dock först i slutet på varje

kunskapsföreläsning, utan att närmare förklara dess innebörd. Enligt Sjöholm kan man, i en retorisk analys, även se hur en talare skapar ett förtroende hos publiken genom att se vilka *topiker*, ämnesområden, som används. En talare, vars syfte är att uppnå en förändring, kan bland annat använda sig av olika ämnesområden som rör framtiden och möjliga åtgärder som bör vidtas. I sin analys påpekar Sjöholm att en användning av framåtsyftande ämnesområden dock sker först i slutet av kunskapsföreläsningarna, då utbildaren kort presenterar samtalsledarutbildningen som en möjlig väg till handling för deltagarna och därmed som något positivt för arbetsplatsen. Vid den efterföljande samtalsledarutbildningen medverkar, procentuellt sett, ett lågt antal deltagare. Majoriteten av dessa är kvinnor. En tydligare framåtsyftning, med förklaringar om nyttan med en samtalsledarutbildning, hade eventuellt kunnat leda till ett större intresse hos deltagarna, menar Sjöholm.

En viktig del av Sjöholms retoriska analys har varit att identifiera användandet av det som Amossy kallar för *stereotyper*, redan existerande kulturella ramar¹². En av de stereotyper som träder fram under kunskapsföreläsningarna är bilden av män som heterosexuella och våldsbenägna, samt att medan både män och kvinnor är offer för fysiskt våld så är enbart kvinnor offer för sexuellt våld. Sjöholm menar att även om det finns stora skillnader i graden av utsatthet mellan män och kvinnor så blir det dock ofrånkomligen så att stereotypa könsnormer förstärks när man säger att män inte utsätts för sexuellt våld. Trots att MVP ämnar utmana könsnormer så har studier visat att såväl undervisare som deltagare istället kan riskera att både reproducera och förstärka dem. Vid de analyserade kunskapsföreläsningarna presenteras dessutom endast en binär syn på kön, vilket ger en stereotyp bild av både män och kvinnor. En sådan bild kan leda till motstånd hos dem som känner sig förbisedda. De stereotyper som används som fokusområden riskerar därför att utgöra fallgropar. Sjöholm drar slutsatsen att även inom en binär syn på kön så finns ett värde i att erkänna både hetero- och homosexuella män som potentiella offer för sexuellt våld, då förnekandet av detsamma istället är att befästa en stereotyp bild av män. För att undvika att könsnormer förstärks kan det, vid implementeringen av MVP på arbetsplatser, vara av vikt för både utbildare och beställare att se om utbildningen kan genomföras på ett mer könsinkluderande och icke-binärt sätt. Den tidigare nämnda ”single gender workshop model”, könsseparerade utbildningstillfällen, väcker

¹² Amossy 2001, s. 7.

samtidigt frågan hur detta skulle kunna åstadkommas på bästa sätt, menar Sjöholm.

Sjöholm betonar det retoriskt positiva i att utbildaren, under kunskapsföreläsningarna, medvetet har strävat efter igenkänning genom att belysa gemensamma nämnare, samt hur uppmärksammandet av deltagarnas egna kunskaper är ett sätt att uppvisa välvilja. Utbildaren har även lyft fram sitt eget val att avstå från våld, vilket går i linje med tidigare forskningsfynd som visar att uppvisandet av en alternativ maskulinitet, baserad på egna erfarenheter, kan vara ett effektivt sätt att förmedla ett våldspreventivt budskap. Genom att framstå som en förebild, som dessutom visar omsorg och ärlighet mot sina deltagare, så kan utbildaren bli någon att relatera till. Således, menar Sjöholm, har en utbildare inom våldsprevention mycket att vinna på att föregå med gott exempel och att tillämpa ett inbjudande snarare än anklagande sätt, vilket varit målet sedan grundandet av MVP.

Sammanfattningsvis presenterar Sjöholm följande rådgivande slutsatser:

- Att som utbildare använda gemensamma nämnare, såsom likheten mellan fysisk och psykologisk säkerhet, är ett gynnsamt användande av delad övertygelse och kunskap, vilket kan utgöra en grund för att nå samförstånd och etablera ett förtroende hos publiken.
- Det kan vara värdefullt att definiera vad målet med kunskapsföreläsningen är, om det är att utmana publiken och riskera motstånd, eller om det är att vara pedagogisk och öka möjligheten för samförstånd. Utbildarens val av inställning kan återspeglas av publiken. Den är därför avgörande för att fokuset under kunskapsföreläsningarna ska kunna hållas på samtal om destruktiva normer, snarare än att känslor av en upplevd kollektiv skuldbeläggning ska väckas och få ta utrymme. I valet mellan en pedagogisk och en utmanande inställning kan det vara mer fruktbart att lägga fokus på det pedagogiska, för att på så sätt skapa trygghet och därmed öppna upp för att fler röster kan höras i rummet.
- Ett uttalat samtalsvillkor under kunskapsföreläsningarna är att deltagarna inte får berätta om egna erfarenheter av våld, då detta kan sätta dem i en utsatt position. Så länge som detta samtalsvillkor inte uttalas kan dock ett blockerande av berättelser även ses som ett

ignorering av desamma. Detta kan potentiellt bidra till att öka tystnadskulturen på en arbetsplats snarare än att motverka den. Det kan även påverka förtroendet för utbildaren negativt. Samtalsvillkoren i rummet bör därför alltid vara uttalade.

- Tidigare forskning visar att MVP:s teori om den *aktiva åskådaren* kan fungera som ett konstruktivt sätt att minska mäns motstånd till en våldspreventiv utbildning. Det finns således ett påkallat behov av att introducera begreppet redan från start, för att öka möjligheten till samförstånd.
- Även om det finns stora skillnader i graden av utsatthet, mellan män och kvinnor, så kan dock stereotypa könsnormer förstärkas när män inte ses som potentiella offer för sexuellt våld. Dessutom utesluts de män och icke-binära som själva har utsatts. En bredare syn på förövare och offer, och en noggrann analys av vilka stereotyper som presenteras, skulle därför kunna gynna en våldspreventiv utbildning.

Utgångspunkten för denna studie är en angelägenhet kring ämnet och en välvilja gentemot de utbildare och organisationer som arbetar inom området. Jag är enormt tacksam över hur de ansvariga i REDO-projektet har möjliggjort för mig att få genomföra denna studie. Även om en analys aldrig kan ses som komplett så är dock min förhoppning att mina iakttagelser ska kunna bidra med ny kunskap om utbildarens roll och hur retoriska verktyg och analyser kan användas vid implementering av våldspreventiva program.

(Viktoria Sjöholm)

Utvärdering med rederier

Under projektets sista år har vi återkopplat till dem som medverkat och presenterat det färdiga metodmaterialet. Innan vi kontaktade deltagare på samtalsledarutbildningen passade vi på att intervjua de företrädare för rederierna som varit kontaktpersoner i projektet. Syftet var att fånga upp vad projektet tillfört deras arbete med social arbetsmiljö ombord och hur de såg på en bredare implementering.

Sammanfattning av intervju med Josefin Östlund , Stena Line:

”På Stena Line har vi en nollvision vad det gäller alla former av trakasserier och i de medarbetarundersökningar som vi genomför regelbundet finns det med frågor som handlar om kränkande särbehandling och trakasserier och vi följer också utvecklingen via rena arbetsmiljöenkäter. Under de senaste åren har vi främst jobbat på övergripande nivå med policy-dokument, utbildning och rutiner för att hantera händelser. Alla medarbetare får en grundläggande utbildning och vi satsar på att stärka ledarskapet i dessa frågor. Det är viktigt att cheferna har ett engagemang och kunskap. De högre cheferna har ansvar för att driva arbetet i rätt riktning. Vi har bara åtta svenskflaggade fartyg i flottan och behöver jobba med besättningar från olika länder och förstå olika kulturer. På de svenskflaggade båtarna verkar det som att cheferna börjat inse att det är de som har ansvar för OSA ombord, det märks t.ex. på samverkansmöten.

Projektet har varit ombord på tre av fartygen och Marcos föreläsning var mycket uppskattad, folk pratar fortfarande om det. Han har rätt anslag och särskilt våldspyramiden upplevs som ett kraftfullt och bra verktyg. En kollega på HR valde att vidareutbilda sig inom våldsprevention och kommer att utbilda hela HR-gruppen. Från vårt rederi var det bara en person som deltog i samtalsledarutbildningen, men vi tänker att det är en bra utbildning för både arbetsledare och skyddsombud, på så sätt blir det en naturlig roll och ett verktyg som passar in och tar hänsyn till de strukturer och hierarkier som finns ombord. Vårt behov framöver handlar framförallt om fortsatt engagemang bland chefer.

Sammanfattning av intervju med Frida Rhedin, VSS.

”2021 befann vi oss på en ganska grundläggande nivå vad gäller arbetet med social arbetsmiljö. Tillsammans med isbrytarledningen på SjöV tog vi sedan ett krafttag med att införa medarbetarsamtal, uppdatera rutiner för anmälningar, göra en del workshops och starta ledarskapsutbildningar. När vi kom med i projektet upplevde jag, som var ny och ensam på HR, att jag fick stöd, trygga händer och hjälp med att genomföra insatser. Det gav kontinuitet, kunskap och material att jobba med. Hösten 2022 introducerades Årshjulet¹³ och besättningarna kallades till föreläsningar med Marco från MÄN. Det har nått ut till många och överlag tagits emot bra. De flesta deltagare verkade positiva och tycka att både årshjulet och Trygga rum är användbart. Jag är mycket nöjd med att kunskapen om dessa frågor har ökat hos besättningarna.

Jag deltog själv i utbildningen för samtalsledare och tyckte att det var bra och spännande. Men det behöver vara större fokus på rollen som pedagog, med mer konkreta tips på hur man modererar samtal och skapar trygghet i gruppen. Från andra deltagare har jag fått återkoppling om att det kändes lite läskigt och svårt, men att de var nöjda med att ha fått nya perspektiv och kunskap. Samtal i grupp triggade nyfikenheten var stor.

Vi ser att det skulle vara en stor utmaning att implementera Trygga rum i större omfattning. Det är svårt att hitta naturliga tider för samtalsgrupper, vi har inte strukturer för det. Det viktigaste är kunskapen som utbildningen ger och att vi alla inser betydelsen av goda samtal och skapar utrymme för det i olika sammanhang.”

Sammanfattning av intervju med Corina Bäckström, Destination Gotland.

”2022 hade vi en ny gruppering på HR och bestämde oss för att göra en medarbetarundersökning som bland annat handlade om förekomsten av sexuella trakasserier. Vi hade fått in en del anmälningar och hade egentligen ingen historik av att hantera det. Vi såg ett behov av förebyggande insatser så när vi fick kontakt med Redoprojektet passade det perfekt. Det gav oss möjlighet att höja kunskapen hos medarbetare vilket skapade en medvetenhet kring att vi är varandras arbetsmiljö.

¹³ Årshjulet är ett av de verktyg som Redo2 arbetat fram och som beskrivs i en av delrapporterna.

Naturligtvis kände vi till Prevents OSA-enkät och våra chefer utbildas i arbetsmiljöfrågor, men vi hade inte gjort OSA-enkäten.

Vi valde att ta oss an den stora utmaningen att få ihop hela ledarskapet, få chefer att ta frågan på allvar och hålla samma linje. Social hållbarhet kopplar till säkerhet ombord.

Den återkoppling vi fått från personalen var att det här var både nyttigt och kul att jobba med. Vi har främst jobbat med Årshjulet men hade en anpassad workshop med våra utbildningsinstruktörer med Marco från MÄN. De jobbade redan med bystander approach och fick en inblick i de grundläggande förändringsstrategierna i Trygga rum.

Inspirationsföreläsningen med Marco var mycket bra, särskilt definitionen av våld är nyttig. Vi kommer att gå vidare i nästa projekt och utbilda samtalsledare, till exempel skyddsombuden. Men vi ser problem med samtalsgrupper som format och kommer att väva in övningarna i Årshjulet. Vi tänker att det inte alltid måste vara arbetsledaren som håller i övningar, man kan vara flera som hjälps åt.

Vår erfarenhet är att det är bra att kalla till utbildning, inte låta det vara frivilligt. I en arbetsgrupp finns alltid fler som är intresserade men inte vågar visa det. Vi kommer också att dela upp kvinnor och män i olika grupper i vissa övningar, för att sedan dela resultatet av diskussionerna. Målet är att man ska vilja vara med och våga säga det.”

Sjöfartsverket har sedan länge ett samarbete med MÄN och innan detta projekt startade genomfördes kunskapsföreläsningar och samtalsledarutbildning som pilotverksamhet. Under projektiden har det varit digitala föreläsningar och fysiska möten med deltagare från såväl verksamheten som verksamheten, till exempel besättningen på forskningsfartyget SVEA och på arbetsfartyget Baltica. Inom ramen för Redo2 har fem medarbetare gått samtalsledarutbildningen och tre personer har gått train-the-trainer-kursen. Någon intervju har inte genomförts då det var projektgruppen som deltog i utbildningarna.

Resultat

Projektet syftar till att ge ombordanställda verktyg att jobba systematiskt med den sociala arbetsmiljön. Det övergripande målet är dels att skapa ytterligare insikter och ökad förståelse kring vad som främjar social hållbarhet till sjöss, men framför allt att kunna erbjuda konkreta verktyg och metoder som kan användas ombord för att skapa en bra social arbetsmiljö.

Detta arbetspaket har arbetat fram ett, för sjöfarten anpassat utbildningsmaterial, som baseras på metoder för våldsprevention (MVP) och utbildat personer som kan hålla i utbildning/workshops. Resultatet är metodmaterialet *Trygga rum för samtal* som förvaltas av och kan rekvireras från Sjöfartsverket. Implementeringen av metodmaterialet fortsätter inom projektet Redo Academy.

Rekommendationer

1. För att MVP och Trygga rum ska fungera på en arbetsplats behöver man ta hänsyn till de strukturer som finns kring arbetsmiljöarbetet. Här finns olika ansvarsområden, roller och forum för chefer och medarbetare, för arbetsgivare och fackliga företrädare. Medan kunskapsföreläsningen vänder sig till samtliga på arbetsplatsen, bör deltagare till en samtalsledarutbildning ha en formell roll inom arbetsmiljöorganisationen för att ha legitimitet. Det går naturligtvis att se samtalsledarutbildningen som en del av personlig utveckling, men för att implementera metoden på bred front krävs mandat. Ett sådant mandat skulle också kunna ges utan att samtalsledaren tillhör arbetsmiljöorganisationen, till exempel genom att utgöra ett stöd och resurs för att genomföra samtalsövningar på arbetsplatsträffar och liknande tillfällen.
2. För att lära av varandra, dela erfarenheter och skapa en gemensam trygghet i rollen behöver samtalsledare få möjlighet att träffas med jämna mellanrum. Det kan vara ett internt nätverk i organisationen, men vi ser även fördelar med ett nätverk som spänner över hela sjöfartsbranschen.
3. Metodmaterialet är utformat för att utmana maskulinitetsnormer och utgår från det faktum att sjöfarten är starkt mansdominerad. Därmed finns en risk att det på arbetsplatser med mer jämställda arbetsgrupper (eller kvinnodominerade yrkesgrupper) upplevs som

exkluderande av kvinnor och icke-binära. För en del av samtalsövningarna kan det därför vara gynnsamt att dela upp deltagarna i olika grupper utifrån kön/könstillhörighet.

4. Trygga rum kan med fördel användas som komplement och fördjupning tillsammans med Årshjulet från Svensk Sjöfart.

Kommunikation

Den kunskapsföreläsning som introducerat tankegångarna inom våldsprevention finns inspelad i form av tre korta filmer, publicerade på Sjöfartsverkets youtube-kanal och nås via direktlänkar:

- Vad är våld¹⁴
- Idéer om att vara man och kvinna¹⁵
- Bli en aktiv åskådare¹⁶

Förutom fortlöpande rapporter till Trafikverket har projektet kommunicerat via Instagramkontot [redo_shipping](#).

Vi har spridit information till branschen om arbetet i detta arbetspaket på Transportföretagens HR-konferens , under Sjöfartsverkets interna temamånad och på en rad olika branschträffar.

MÄN har under rubriken *Samtal för ett bättre arbetsliv*¹⁷ dokumenterat och spridit avslutande panelsamtal med deltagare från rederierna i egna kanaler.

Under 2024 har företrädare för projektet och detta arbetspaket intervjuats av facktidskriften Sjöbefälen och av Sjöfartstidningen.

¹⁴ [Vad är våld? \(youtube.com\)](#)

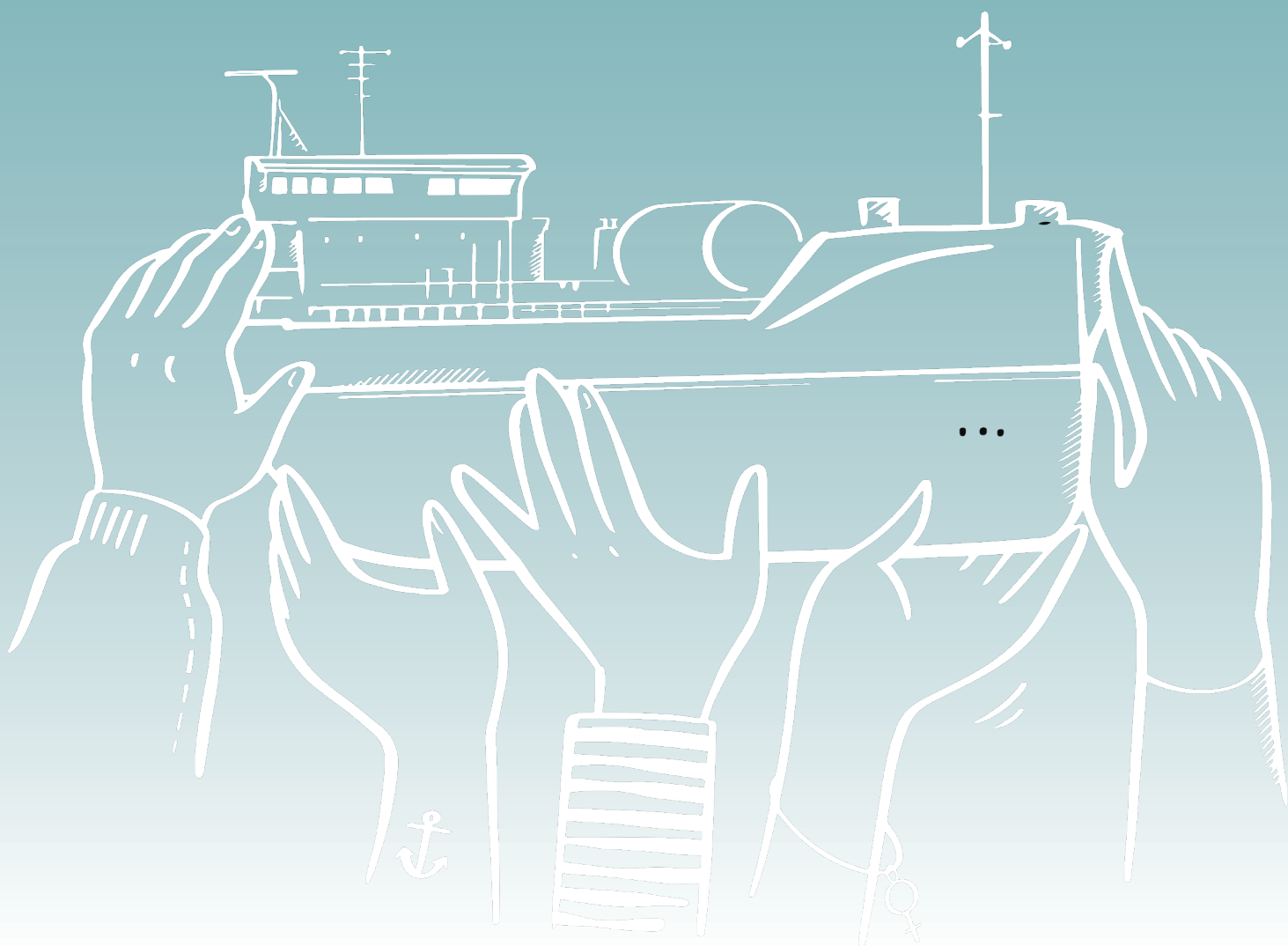
¹⁵ [Idéerna om att vara man eller kvinna \(youtube.com\)](#)

¹⁶ [Bli en aktiv åskådare \(youtube.com\)](#)

¹⁷ [Samtal för ett bättre arbetsliv \(youtube.com\)](#)

Bilagor

1. Metodmaterialet “Trygga rum för samtal”



Trygga rum för samtal

Samtalsövningar för en inkluderande
kultur inom sjöfarten



Trygga rum för samtal

Handledning för samtalsledare

INNEHÅLL

inledning	3
Trygga rum för samtal ger dig...	5
För dig som är samtalsledare	6
Spelregler	7
Struktur för en träff	8
innan du sätter igång	9
Temor	
Aktiv åskådare (A)	10
Våld i språket (B)	14
Tystnadskultur (C)	18
Manligt och kvinnligt (D)	24
Motståndsstrategier (E)	28
intention vs mottagande (F)	34
Rasism (G)	38
Referenser	42
Om Redoprojektet	43

INLEDNING

Metoo-upproppet #Lättaankar visade att sjöfarten behöver ett förebyggande arbete. Att få ett slut på allt ovälkommet beteende kräver mer än lagar och policydokument, branschen behöver metoder och verktyg som kan användas för att vi alla ska kunna trivas och må bra på jobbet.

Tyvärr är den mänskliga historien fylld av våld, såväl fysiskt, psykiskt, verbalt och sexuellt våld. I det sistnämnda är det särskilt kvinnor som drabbas, men män går inte heller fria. Trygga rum bygger på en metod som är inspirerad av och fick sitt namn från det amerikanska programmet Mentors in Violence Prevention (MVP) som grundades 1993 av Jackson Katz. Programmet bygger på tre förändringsstrategier som finns inbyggda i övningarna i detta material; att öka medvetenhet och kunskap om våld, att förändra normer som leder till våld (med särskilt fokus på normer kring maskulinitet) och att främja konstruktiva åskådningripanden.

Trygga rum för samtal

Många samtal är viktiga, även de vardagliga, informella och lite ytliga, eftersom alla tillfällen då vi kollar läget med varandra bidrar till att bygga trygghet som leder till att vi kan må bra. Men det finns också samtal som berör på riktigt. Medvetna samtal som gör gott för den psykiska hälsan, relationerna och i längden för kulturen ombord.

Effekterna av att arbeta förebyggande är inte något som enkelt kan bevisas med specifika siffror som upp-

nåts. Snarare är det avsaknad av de händelser och situationer som förebyggs, som visar på resultat. Det vill säga en arbetsplatskultur som ger personalen en psykologisk och känslomässig trygghet.

Förändringsstrategier

Världshälsoorganisationen (WHO) är en av de ledande aktörerna när det kommer till kunskap om våldsprevention och att driva arbetet mot våld som en central folkhälsofråga. Det finns idag svar på vad som fungerar, varför det fungerar och hur kunskapen kan omsättas till praktiska insatser och metoder. MÄN:s våldspreventiva arbete baseras till stor del på WHO:s kunskap, men även på annan forskning och på erfarenhet från kvinnojourernas stödverksamhet. Organisationen MÄN arbetar utifrån att:

- utveckla säkra, stabila och vårdande relationer mellan barn och deras föräldrar och vårdnadshavare
- utveckla barn och ungas livskunskap
- främja jämställdhet för att förebygga våld mot kvinnor
- förändra kulturella och sociala normer som stödjer våld
- identifiera våldsutsatta samt tillhandahålla vård- och stödprogram.



Trygga rum-materialet kan med fördel användas tillsammans eller parallellt med "Årshjulet" från Föreningen Svensk sjöfart:

Tema A kopplas till Agera som medarbetare
Tema B kopplas till Jargong
Tema C kopplas till Bästa/värsta arbetsplatsen
Tema D och G kopplas till Vi är varandras arbetsmiljö
Tema F kopplas till Vilka beteenden

Att jobba med samtalsgrupper är att formellt skapa utrymme för att prata om situationer där kollegor skulle kunna bli sårade, skrämde, kränkta, exkluderade eller skadade.

Till sin hjälp har samtalsledaren ett material som fungerar som inspiration. Den innehåller olika övningar uppdelade i sju olika teman som alla berör frågor som tränar gruppen att se en situation från flera olika perspektiv samt undersöka hur alla kan vara aktiva åskådare på ett tryggt sätt. En del av konceptet är att skapa tillit i gruppen så att alla känner att det är ok att dela med sig av tankar och känslor, att göra det till en norm att uttrycka sig för att informera sina kollegor om tankar och känslor vi bär på. Det betyder att allt inte behöver handla om problem. Vissa övningar handlar om det positiva och konstruktiva som finns i oss och mellan kollegor.

Varje tema har tre typer av övningar

Incheckningar är en startövning med en låg tröskel som ger alla möjlighet att säga nåt. Därefter presenteras korta och längre samtalsövningar som samtalsledaren kan leda gruppen i, allt i syfte att sätta sig i situationer och se dem från så många perspektiv som möjligt. De längre övningarna är anpassade att köra när arbetsgruppen har dagar då de träffas för utbildning eller planering utöver de vanliga arbetsuppgifterna. De korta är anpassade att köra på arbetsplatsträffar eller andra typer av möten. Incheckningar kan bli dagliga eller veckovisa rutiner som gruppen har.

Utöver samtalen som handlar om arbetsrelationer finns även övningar som ger utrymme för självreflektion. Metoden kallar MÄN och REDO för "Lilla rum-

met". Det är en slags samtalsrunda då alla i gruppen delar med sig av egna erfarenheter och tankar utifrån ett givet ämne som samtalsledaren presenterar. Syftet med gemensam självreflektion är att empatiträna och att aktivt lära sig att lyssna - inte att ha ett svar eller veta, utan att vara mottagare för en annan persons upplevelser och erfarenheter.

Trygga rum för samtal ger dig som...

Samtalsledare

Verktyg och metoder som kommer vara användbara under hela ditt yrkesliv. Oavsett om du byter arbetsplats eller väljer att byta arbetsroll så kommer dessa färdigheter alltid vara användbara i samtal med andra. Såväl informella som mer strukturerade samtal.

Medarbetare

Förutsättningar att träna på att förebygga situationer som leder till konflikter och kan bli trakasserier mellan medarbetare. Trakasserier i arbetsgruppen är sällan något vi medvetet skapar eller välkomnar. Det är jobbigt, stressigt och oönskat. Särskilt för den som blir utsatt. Men även för den som ser, hör eller hör talas om en situation. Att träna på förebyggande insatser gör varje medarbetare bättre rustad att vara aktiv när ovälkomna situationer uppstår.

Arbetsgrupp

Övningar som tränar på tilliten till varandra genom att träna på dilemman i arbetslivet. Situationer som rör sig i gråzoner av privat och professionellt. I skarven mellan arbetstid och fritid. Detta ger gruppen metoder att samtala om saker innan de blir en konflikt eller ett övertramp.

Organisation

Ett sätt att arbeta strategiskt och strukturerat med arbetsmiljöfrågor som rör det vi kallar arbetskultur. Olyckor är något som vi enkelt kan förstå. Det finns inte en intention bakom en kroppsskada. Därför arbetar organisationen aktivt med att förebygga att olyckor uppstår i arbetstagarens arbetsliv. Vi tränar på vad vi gör vid olyckor och vi har ett systematiskt arbete för att undvika olyckor. Detta gäller ofta fysiska olyckor. Sånt som gör ont pga smärta mot kroppen. Men en människa är både sin kropp och sina känslor och smärta är inte enbart förbehållet till en kroppsskada. Detta kan ske och sker i våra relationer... när det uppstår är det viktigt att utreda och att det i förlängningen leder till insatser så att det inte händer igen samt stöd och hjälp för den olycksdrabbade.

För dig som är samtalsledare

Vi människor är sociala varelser och behöver vänskap och bekräftelse på arbetet. Att visa respekt och omtanke är ett effektivt sätt att motivera varandra och bara en sådan enkel sak som att fråga hur en mår och verkligen lyssna på svaret, är grundläggande för en god arbetsmiljö. Vi kallar det olika saker när vi träffas för att prata, men i centrum för den här metoden står samtalet. Det är i samtalet mellan människor som vi skapar förståelse, tränar vår empatiska förmåga och vinner insikter som kan leda till ett förändrat beteende. Att leda ett sådant samtal och prata om saker som kan kännas utmanande är en kompetensfråga. Därför ska den som använder detta material vara utbildad och ha möjlighet att träna. Som samtalsledare kan du börja med att fråga dig själv vad som får dig att öppna dig och börja prata.

Samtalsledarens uppgift

Det genomgående syftet med metoden är att skapa trygga rum för samtal. Målet är att vägleda deltagarna från att vara passiva åskådare till att upptäcka möjligheter att vara aktiva åskådare, då det bidrar till trygghet för alla på jobbet. Samtalsledarens uppgift är att genomgående hålla fokus på åskådarrollen i diskussionerna och samtidigt vara nyfiken på åsikter som avviker i gruppen. Detta görs genom att exempelvis ställa frågor som...

Utveckla din tanke/åsiikt!

Var/när lärde du dig detta?

Har detta medfört några negativa konsekvenser för dig?

Har detta medfört några negativa konsekvenser för andra?

Vad skulle krävas för dig att ändra ditt uttryck/beteende?

Spelregler

En annan viktig uppgift för samtalsledaren är att ansvara för att de levande regler som skapas av gruppen efterlevs. Det gäller i synnerhet vid "Lilla rummet", där deltagarna delar med sig av personliga erfarenheter. Följande bör du då som samtalsledare föreslå som spelregler:

- Var aktiv och delta i samtalen. En får säga pass vid rundor, om en inte vill säga något.
- Lyssna aktivt och dela gärna med dig av dina egna tankar.
- Uttryck dig med goda intentioner och lyssna med snälla öron.
- Respektera andra personers åsikter och reaktioner.
- Skydda varandras identiteter (om du vill berätta något om en tredje person använd aldrig deras namn).
- Skydda dig själv. Det är alltid okej att lämna rummet, men en ledare kommer att kolla upp hur läget är.
- Det är okej att ändra sig.

Struktur för en träff

1

Samtalsledaren presenterar
samtalet och ämnet

2

En kort incheckningsrunda
med alla deltagare

3

Gå igenom/repetera
spelreglerna

4

Introducera övningen och
genomför den.

5

Sammanfatta vad som har sagts
och om det finns en samsyn kring
något som bygger på att det kan
förebygga våld.

6

Lyft det som står i faktarutan
angående åskådare

7

Självreflektion: Be deltagarna skriva
ner tre konkreta saker som de kan
göra utifrån kunskap och insikt som
övningen gav.

8

Sammanställ alla förslag och
tacka deltagarna.

INNAN DU SÄTTER IGÅNG

Innan samtalsövningar ska deltagarna ha lyssnat på en kunskapsföreläsning.

Den finns inspelad som tre filmer à 20 min. med Marco Vega från MÄN:

1. Vad är våld?

<https://www.youtube.com/watch?v=htRSzhEQpWI>

2. Våra idéer om att vara kvinna och man.

<https://www.youtube.com/watch?v=JUpMaHB0AqA>

3. Bli en aktiv åskådare

https://www.youtube.com/watch?v=DCS7_HcOeFw

Föreläsningen handlar om en bredare syn på vad våld är, om stereotypa könsroller (med fokus på maskulinitet eftersom sjöfarten är mansdominerad) och om begreppet passiv/aktiv åskådare.

Ett tryggt rum för samtal kan se ut på olika sätt. Ibland är det ett kort snack innan arbetspasset börjar eller slutar, ibland finns det mer tid. Det finns inga fel eller rätt, men samtalsövningarna behöver anpassas utifrån förutsättningarna. Viktigt är att alla närvarande är införstådda med att det är en samtalsövning och att man får vara ifred från störande moment under den tiden. Mobilen läggs undan. Tvinga inte någon att delta.

Förklara syftet för de som deltar. Att skapa trygga rum för samtal är ett sätt att arbeta förebyggande för en inkluderande arbetsplats och en god social arbetsmiljö – det är en del av arbetsmiljöarbetet.

Metoden är inte en insats att ta till vid problem, konflikter och när det har hänt något. Den är ett verktyg för att förebygga genom att skapa förståelse för hur vi kan stötta varandra som kollegor, undvika att göra någon illa och att inte fastna i undanflykter för hur vi betar oss. För många är det ett nytt sätt att jobba med arbetsmiljö och svensk sjöfart är föregångare på området.

Välj vilket tema du vill börja med – gärna tillsammans med din samtalsgrupp – och gör alla övningar på samma tema innan du går vidare till nästa.



Nu kör vi!

AKTIV
ÅSKÅDARE
(A)

DEN SOM INTE GÖR NÅGOT

Syfte – att skapa ett tryggt rum för samtal för att förstå vilket utrymme individen har för att agera som aktiv åskådare i situationer som innehåller någon typ av våld.

Mål – att förstå begreppet åskådare och att lära sig identifiera vilka som är åskådarna i en situation samt att bli motiverad att ingripa.

Samtalsledarens inledning

En åskådare är någon som ser, hör, hör talas om eller får reda på att en viss händelse eller situation har skett. Det har forskats länge och väl om åskådaren (bystander på engelska). Vad som är tydligt är att vi människor vill hjälpa men det finns saker som ibland kan skapa hinder för oss att agera i situationer.



Som åskådare kan man alltid göra något, antingen före, under eller efter.

FAKTARUTA

Saker som hjälper oss att bli aktiva åskådare!

Att känna igen och uppmärksamma situationen, att kunna identifiera en situation som problematisk och förstå de negativa konsekvenserna för den som utsätts. Är situationen tvetydig är chansen liten att vi blir de aktiva åskådarna vi vill vara.

Att bli tillfrågad – den som tillfrågas och går med på att hjälpa, är mer benägna att ingripa än de som inte tillfrågas.

Kunskap om olika ingripande alternativ – att veta vilka valmöjligheter som finns och hur en ska ingripa i olika situationer.

Förebilder – personer som bevittnar när andra ingriper är mer benägna att effektivt ingripa i framtiden.

Gruppstorlek – ju fler personer som är närvarande desto mindre är sannolikheten att en åskådare ingriper effektivt. Det beror på att vi sprider ut ansvaret.

Incheckning

- 1) När var du senast en passiv åskådare?
- 2) När blev du senast tillfrågad om att hjälpa till, ge stöd eller ingripa i en situation?

Kort övning (15–20 min)

Simulering: ”Att A och B som jobbar ombord har en kärleksrelation visste du, men nu går ryktet att de gjort slut. Du hade redan märkt att de inte längre umgås, så inget speciellt med det, tänker du - tills du får höra anledningen. A anklagar B för sexuella övergrepp.”

Diskutera två och två utifrån de givna alternativen:
- *Hur går dina spontana tankar? Och vad gör du med informationen?*

- 1 Det inte är min sak. Det är deras privatliv och jag tänker att det där får cheferna hantera.
- 2 Jag går till min närmaste chef och berättar om det jag hört.
- 3 Jag går till A och frågar om det jag har hört.
- 4 Jag går till A och B för att höra deras versioner.

Lång övning (45 – 60 min)

Simulering: ”Din arbetskamrat introducerar dig för en ny kollega. Han är yngre och ganska färsk från skolan. Det får dig att tänka tillbaka på hur det var när du började. Han verkar känna sig hemma, tycker du. Sen ser du hur två äldre kollegor skämtar med den nya. Du känner igen dessa kollegors sätt att skämta. De menar inget illa men kan vara tuffa i sin humor. Du märker att den nya unga killen skrattar men ser inte road ut. Han ser snarare obekvämt ut.”

Diskutera två och två utifrån de givna alternativen:
- *Hur går dina spontana tankar? Vad väljer du att göra?*

- 1 Du skrattar med, det är en del av processen att vara ny.
- 2 Du gör inget i stunden, men efteråt går du fram till den nya killen och kollar hur han mår.
- 3 Du närmar dig för att höra vad de skrattar åt.
- 4 Du går dit, bryter in och säger: “Låt killen va” och frågar sedan den nya om han vill ta en kaffe med dig.

Deltagarna väljer svar genom att placera sig i rummet. En hörna för varje alternativ och de med eget förslag kan stanna i mitten av rummet. Be deltagarna förklara sitt val. Deltagarna får ställa frågor till varandra om de val de gjort.

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet

Be deltagarna enskilt fundera över och berätta om:



ÅSKÅDARENS FEM S

2. STÖRA

Att avleda uppmärksamheten kan vara ett bra sätt. Gå emellan och fråga en helt vardaglig fråga kan bryta en situation. Att låtsas att någon som är utsatt är en vän. Att börja prata om matchen i lördags eller att helt sonika ställa sig mellan parterna kan verka avväpnande.

1. SVARA

Att gå i försvar för att stötta den utsatta är det effektivaste men svåraste. Ett bra sätt är att ställa nyfikna frågor med lugn röst som: Vad menar du när du säger så? Om situationen kräver att du höjer rösten så försök ändå att behålla lugnet.

3. STÖTTA

Att uttrycka att du såg situationen till den utsatta och/eller förövaren är bra. När du pratar med den utsatta så tänk på att lyssna och respektera hans känslor. När du pratar med förövaren så använd dina egna känslor. "När jag hörde det, kände jag..."



4. SKVALLRA

Golare är polare! Be om hjälp av person med mer makt som polis, vakt, chef, någon starkare eller skaffa mer makt genom att tillkalla fler personer.

5. SKRIV NER

Eller dokumentera på annat sätt. En kamera kan vara ett vapen i sig då förövaren inser att hen blir filmad. Att skriva ner vad man varit med om är till hjälp när man sedan skall rapportera vidare och även om man inte tror att det behövs nu så kan det behövas sedan. Berätta för den utsatta att du dokumenterat och fråga hur hen vill att det skall användas.

VÅLD I
SPRÅKET
(B)

EN JÄVLA MASSA PK-ORD

Syfte– Skapa ett tryggt rum för samtal som gör det möjligt att undersöka vad ord betyder, har för värde och koppla dem till definitionen av våld. Påminna att våld ofta börjar verbalt.

Mål– Att identifiera verbalt våld, undersöka intention och mottagande, samt att upptäcka utrymme för att vara aktiv åskådare.

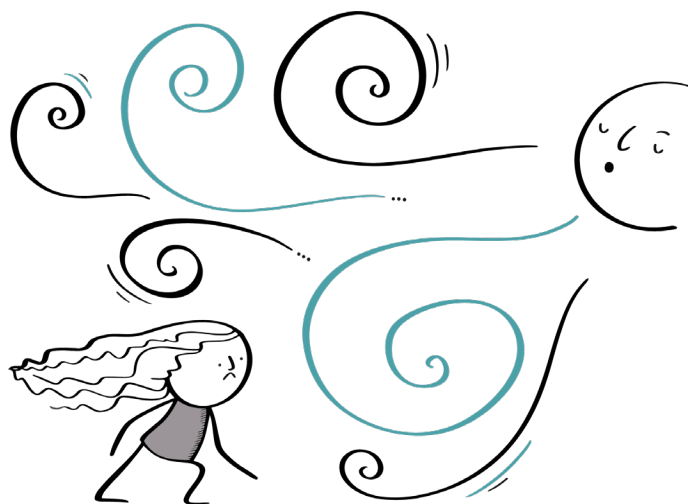
Samtalsledarens inledning

Ofta när vi tänker på våld så får vi bilder i huvudet som handlar om fysiskt våld. En knytnäve, en örfil, en knuff eller att skada någon med tillhygge.

Sällan tänker vi på ord som en form av våld. För att kunna förstå att det är våld måste vi definiera effekterna av våld. Ofta gör våld ont, skrämmer och kränker oss. Det kan användas som medel för att tvinga oss att göra saker mot vår vilja och få oss att låta bli att göra saker vi egentligen vill. Om vi ser på våld på detta sätt så kan vi se att ord också kan användas i våldets syfte.

Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill.

Meningen med våld, Per Isdal



Incheckning

1) När upplevde du att någon sa någonting till dig som sved lite, men där du egentligen visste att det inte var menat att göra det? Frivilligt att beskriva situationen.

2) Vilka uttryck som innehåller våld använder du när du pratar? Ta ev. hjälp av kollegorna (om gruppen är trygg).

Kort övning (15-20 min)

Man kan bli kallad en massa saker på en arbetsplats. Låt gruppen komma på olika exempel som de hört på jobbet. Skriv upp orden på tavlan och dela upp de i snälla ord och skällsord.

Be dem nu skriva ner tre skällsord som finns på tavlan som de själva har använt mot andra på arbetsplatsen de arbetar på nu.

Be dem nu välja ett av skällsorden och sätta de i en taskig eller mindre smickrande mening. Fråga dem om de vill säga det till någon på gatan? Om svaret är nej så är det ett tecken på att när vi stannar upp och inser ordets betydelse utanför vår relation eller arbetsplatsen så kan det väcka rädsla eller kränka någon som inte känner oss.

Om svaret är ja så kan du fokusera på vad som hade hänt om någon varit en aktiv åskådare i den situationen. Allra sist lyfter du hur de vill agera när de hör ett ord eller uttryck som används öppet och känns på gränsen.

Lång övning (45 - 60 min)

Simulering: "Du är i mässen och precis som brukligt sitter alla på sina vanliga platser. Medan du fyller på din tallrik hör du en konversation vid det bordet du brukar sitta som gör att du hajar till och lyssnar. Det pratas om personer på rederiets kontor som just varit ombord. Att det är ett evigt tjat från folk som ändå inte vet vad de pratar om, tycker en. Får man inte tycka och tänka fritt längre? Den andra håller med; ja nu har vi som en åsiktskorridor på jobbet - en jävla massa PK-ord. Man skulle kankse bli en sån där språkpolis? Och så garvar de."

Diskutera två och två utifrån de givna alternativen:
- Hur går dina spontana tankar? Och vad gör du?

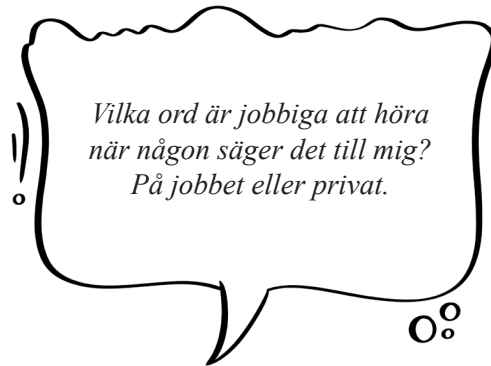
- 1 Det känns som vanligt. Jag slår mig ner bara.
- 2 Jag vill också ha kul och frågar vad de skrattar åt?
- 3 Det känns lite jobbigt. Jag slår mig ner hos dem och börjar prata om något annat.
- 4 Det känns verkligen inte ok. Jag vänder mig mot dem och säger ifrån.
- 5 Eget alternativ.

Be deltagarna förklara sitt val. Deltagarna får ställa frågor till varandra om de val de gjort.

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet



TYSTNADS-
KULTUR
(C)

DET ÄR INTE MIN SAK

Syfte - Skapa ett tryggt rum för samtal med olika synvinklar för att motverka tystnadskultur.

Mål - Att förstå vad som bygger och skapar en tystnadskultur och att vara en person som aktivt förespråkar en samtalskultur.

Samtalsledarens inledning

Tystnadskultur avser ett grupp beteende där personer i gruppen drar sig för att uttala sig. exempelvis om missförhållanden, sexuella trakasserier och ekonomiska oegentligheter.

En tystnadskultur växer ofta inte av sig själv. Den behöver vissa ingredienser för att växa och slå rot. Den utvecklas genom normer, föreställningar, vanor och antaganden. Brist på tillit, okunskap, rädsla och skam är saker som gör att en sådan kultur kan sätta sig. Så att arbeta för en samtalskultur som skapar tillit är en väg att gå för att förändra.

Tystnadskultur är en viktig del i byggandet av olika mansidentiteter och sker ofta via sociala hierarkier och lojalitet. Vi ser det såväl inom maffian som inom dess motpol polisen. Metoo avslöjade en tydlig tystnadskultur inom sjöfarten. Med ökad kunskap om våld och om olika hierarkiska system som styr arbetsplatsen kan tystnadskulturen brytas



TYSTNADS- KULTUR

När rättsväsendet har undersökt tystnadskulturen inom hederskontext, relationsvåld, kriminella nätverk, brott i socialt utsatta områden och brott mot och inom organisationer, så har man tydligt sett att det finns vissa mekanismer bakom tystnaden. Översatta till en arbetsplats skulle de kunna se ut så här.

FÖRESTÄLLNINGAR	KÄNSLA	RELATION
Våld är bara fysiska slag	Skam och skuld hos den som drabbas	Vara i beroendeställning eller kontrollerad av
Det finns ingenstans att vända sig om man blir utsatt	Rädsla för hot och våld	Tidigare lojalitet och samhörighet
Det händer ändå ingenting om jag anmäler	Oro för dåligt rykte	Egen vinning och fördelar av att vara tyst
Ledningen blundar för sånt här	Ängslan för att hamna utanför den sociala gemenskapen	Löser problemet inom gruppen

incheckning

1) När var du i en situation där du önskade att någon hade lagt sig i men inte gjorde det? Privat eller på jobbet.

2) Har du varit med om att du berättat om något du drabbades av, där konsekvenserna av att du lyfte det inte blev bra för dig? (Är det tyst i gruppen, det verkar som att det finns en tystnadskultur här. Punkt.)

Kort övning (15–20 min)

Skriv ”tystnadskultur” på whiteboard/blädderblock. Rita en ring runt ordet och dra flera streck utåt åt olika håll. Fråga deltagarna vad de direkt får för olika associationer av ordet. Skriv upp de saker som gruppen lyfter fram, både känslor och erfarenheter.

Be dem sedan gå ihop två och två eller grupper om tre. Ge dem ytterligare 5 minuter för att tänka tillsammans, lägga till saker och sammanställa en lista.

När alla är klara går du igenom varje ord från alla grupper och frågar deltagarna om det är ett positivt eller negativt ord. Skriv dem på tavlan och sätt + respektive – på orden.

Sammanfatta genom att räkna om ”tystnadskultur” givit mest positiva eller negativa associationer. Om historier kring tystnadskultur dyker upp så låt dem finnas. Tips - fråga gruppen efter varje historia hur det känns.

Lång övning (45 – 60 min)

Ställ frågan:

- Vad är sannolikheten att du säger till en överordnad om du via tredje part får reda på att en kollega gjort något oschysst mot en annan kollega? Det behöver inte handla om något brottsligt utan något som är över gränsen.

Rita en linje med en skala från 0 till 100. 0 betyder att de inte säger något och 100 att de hade rapporterat det direkt. Låt varje person skriva sitt namn på skalan och berätta hur de tänker.

Fråga nu gruppen vad som skulle få dem att låta bli att säga något. Om de har svårt att komma på något kan du nämna saker som att ”du är en riktigt nära vän till den som nu sägs ha gjort något” eller att ”du vet att den som anklagat din kollega har en tendens att överdriva sina berättelser”

Fråga nu gruppen vad som skulle få dem att säga till en överordnad. Undersök om det handlar om situationens allvar och om relationerna de har till den som anklagas. Är det en godtycklig bedömning eller finns det nedskrivet någonstans?

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet





VÅRA IDÉER OM ATT
VARA MAN OCH KVINNA
(D)

HON ÄR EN AV GRABBARNA

Syfte – Skapa ett tryggt rum för samtal om våra idéer kring kön och hur de påverkar attityder och beteenden.

Mål – Förstå att könsnormer kan begränsa och förhindra olika val, både i livet och på jobbet, samt att de också påverka vår bedömning av olika situationer.

Samtalsledarens inledning

Hon är en av grabbarna är en mening som ofta används i mansdominerade yrken där kvinnor arbetat sig in. Det är ett sätt att ta bort idén om en sexualisering av kvinnor men också ett sätt att uttrycka att kvinnan anpassat sig till männens jargong. Ofta med en idé om att kvinnor inte trivs med mest manliga kollegor för att jargongen är lite för hård. Det finns förstås kvinnor som trivs alldeles utmärkt på arbetsplatser där män dominerar och inte upplever det som ett problem att delta i rådande jargong. Vi har alla varit nya på en arbetsplats. Vi försöker anpassa oss, ofta omedvetet och ibland medvetna om att det har ett pris.

Incheckning

- 1) *Har du någon gång tänkt på en kollega som oproffsig eller okunnig baserat på utseende och kön?*
- 2) *Har du någon gång tänkt att en kollega har vissa kunskaper eller färdigheter endast baserat på utseende och kön?*

Kort övning (15–20 min)

Be deltagarna blunda och lyssna. Läs igenom punkterna nedan, lugnt och stadigt. Pausa lite mellan punkterna så att deltagarna hinner ta in det ni läser:

- Föreställ dig en kvinna eller tjej som du verkligen bryr dig om. Det kan vara din kompis, din mamma, din flickvän, din syster eller din mormor.
- Föreställ dig att hon ensam är på väg hem från några kompisar, från skolan eller jobbet, fotbollsträningen eller en middag.
- Föreställ dig nu att en kille eller man i ungefär samma ålder kommer fram till henne. Han tar tag i henne på ett sätt som inte är okej. Han är våldsam och otrevlig.
- Föreställ dig nu att det finns en tredje person närvarande, en åskådare. Åskådaren kan lätt gripa in, men väljer att låta bli. Åskådaren tittar bara på och går förbi. Mannen fortsätter att göra illa den du tycker mycket om.

Pausa en stund efter att ha läst klart. Be sedan deltagarna att öppna ögonen.

Viktigt: Poängtera att alla kanske inte fick upp några bilder av situationen. Det kan vara bra att säga att för en del kan det komma upp många bilder och för andra inga alls. Bekräfta att vi fungerar olika.

Börja med att fråga deltagarna vad berättelsen väckte för känslor och reaktioner. Skriv upp svaren under rubriken ”känslor”. Uppmuntra gruppen att lyfta fler känslor än bara ”ilska” (som ofta kommer upp). Exempelvis hjälplöshet, förvirring, sorg, desperation eller maktlöshet.

Fråga deltagarna:

- *Vad väckte åskådarens beteende för känslor?*
- *Är det någon som kan ha förståelse för att åskådaren inte ingrep?*

Skriv upp reaktionerna som åskådaren väcker under rubriken. Fortsätt med att fråga:

- *Hur tror ni att övergreppet påverkar henne?*
- *Hur mår hon efteråt?*

Utmana nu deras tankar genom att byta ut rollerna i berättelsen: Vad händer om den utsatta är en kille eller en man som blir antastad av en kvinna eller av en annan man:

- *Hur sannolikt är det? Har du hört talas om en sådan situation?*
- *Hur tror ni att övergreppet påverkar honom? Och hur mår han efteråt?*

Om svaren mellan versionerna skiljer sig, kan du som samtalsledare göra en poäng av att det man tidigare har varit med om, hört talas om eller sett påverkar ens egen uppfattning av säkerhet och tillit i nya grupper. Att vara man eller kvinna i vissa situationer är en av de saker som påverkar.

Lång övning (45 – 60 min)

Simulering: ”Din kollega som arbetar i maskin sitter och snackar med några andra i dagrummet. De pratar om något de sett på sociala medier. Det är någon som öppet anklagat en person för sexuella ofredanden. Några av kollegorna menar då att många män idag är offer för falska anklagelser om sexuella ofredande, trakasserier och övergrepp.”

Låt deltagarna diskutera två och två. Ge dem tid att sticka iväg i samtalet. Efter en stund fångar du uppmärksamheten och går varvet runt och frågar hur diskussionerna gick i paren.

Fråga vidare: Är det skillnad om...

...det bara är män som diskuterar? Om det är det, vad beror det på?

...kollegan som är mest kritisk är kvinna? Reagerar de annorlunda? Spelar det roll?

...om du vet att en av kollegorna har varit misstänkt för ofredanden förut?

Avsuta med frågan: *Hur hade du velat agera i en sådan situation när du är åskådare?*

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet



MOTSTÅNDS-
STRATEGIER
(E)

VARFÖR SA DU INTE IFRÅN?

Syfte - Skapa ett tryggt rum för samtal kring på vilka sätt de som är utsatta för våld gör motstånd.

Mål - Insikt om att vissa beteenden har sin orsak i att man hanterar någon form av våld, att uppmärksamma detta och om möjligt, åtgärda det.

Samtalsledarens inledning

Forskare som studerat våldssammanhang menar att det faktum att förövaren förväntar sig någon form av motstånd från offret och därför vidtar vissa åtgärder för att bryta ner eller dölja det, visar att handlingarna är överlagda. Mobbare angriper personer som de förväntar sig kunna övermanna, till exempel för att de är mindre till växten eller på något sätt befinner sig utanför normen. Rånare använder någon form av vapen eftersom de förväntar sig att offret ska göra motstånd och därför måste kunna övermannas med våld eller hot. Ficktjuvar siktar in sig på småväxta och mindre rörliga offer. Inbrottstjuvar tenderar att undvika tillhåll för MC-gäng.

Den som utövar olika former av personligt våld, som sexualiserat våld, våld mot partnern, fysiskt våld och trakasserier på arbetsplatsen, använder sig av ett antal strategier före, under och efter angreppen. På arbetsplatser där kränkningar förekommer kan det finnas utstuderade system som är avsedda att hemlighålla vad som sker. Det kan handla om att isolera sitt offer, uppvisa ett inställsamt beteende och

ljuga om hur det står till för andra. Ett angrepp kan innehålla förhör, förnedring, hot och fysiskt våld och efteråt försöker man dölja, förneka, förringa skadorna, lägga skulden på offret och vägra ta ansvar. Allt detta i syfte att bryta ner offrets motstånd. Men när det finns så många strategier kring angrepp mot en person kommer man inte undan med att säga att man tillfälligt tappade kontrollen eller inte förstod konsekvenserna.

Offer kan göra motstånd på en mängd olika sätt som kanske inte leder till att angreppet upphör eller förhindras, men som ändå är synnerligen viktiga som ett uttryck för värdighet och självrespekt.

Parallellt med varje berättelse om våld finns det oftast en berättelse om välövertänkt, resolut och ofta kreativt motstånd. Hur motståndet ser ut beror på den unika kombination av risker och möjligheter som föreligger i just deras situation. I extrema fall kan den enda möjligheten för offret att göra motstånd vara att göra det i tankarna, men ofta erkänns motstånd bara, om det leder till att angrepp upphör eller förhindras.

Incheckning

1) Hur parerar du en kollega som du upplever för nära din gräns för ovälkommet beteende?

2) När gjorde någon motstånd mot dig på ett sätt som du förstod och kunde ta till dig?

Kort övning (15–20 min)

Detta är en övning i att reflektera över motstånd, hur kan det se ut när det inte är konfrontativt. Vad kan någon som känner sig utsatt göra för att markera motstånd? Be deltagarna fylla på dessa påståenden med tänkbara handlingar:

När hon tycker att han följer efter henne i trånga utrymmen ombord....

När han högt och ljudligt ger sig på henne om något privat i lunchrummet...

När hon kommer bakom och tar honom över rumpan på väg till hytten..

När han kallar honom nedsättande namn...

När de kommit med motståndshandlingar, be dem fundera på vad de hade gjort om de var åskådare till dessa situationer.

Lång övning (45 – 60 min)

Språk är makt. Ibland blir vi lurade av språk och hur man väljer att formulera sig, men hur? Journalister beskriver ofta våld som något kvinnor råkar ut för, inte något som män utsatt dem för. Istället för att rikta ljuset mot den som utövat våldet ligger fokus på kvinnan. Mannen som ska stå till svars finns inte ens med i formuleringen. Dessutom förekommer väldigt ofta omskrivningar, misshandel kan formuleras som bråk, konflikt eller äktenskaplig dispyt. När detta görs så plockar vi åter igen bort ansvaret från förövaren. För i ett bråk, konflikt eller dispyt finns två delaktiga och ansvariga personer. Men när det handlar om våldtäkt, trakasserier, misshandel och i värsta fall mord handlar det oftast om en person som är utövaren.

Be deltagarna omformulera så att rubrikerna pekar på vem som bär eller misstänks bära ansvar i dessa exempel:

”Äldre kvinna blev av med plånboken”

”Misstänkt mordförsök efter lägenhetsbråk”

”Han lämnar sina uppdrag efter sexskandalen”

”Kvinnor antastade på musikfestival”

Be gärna deltagarna leta efter egna exempel på tidningsrubriker där våldet förminskas och där offret är i rubrikens centrum och inte den misstänkte.

Avsluta med en ordlek: Läs dessa uttryck för handlingar som utgår för ömsesidighet och be deltagarna beskriva samma handling utan ömsesidighet. Ju fler sätt att förklara det ensidigt desto bättre.

En innerlig kyss

(t.ex. att intensivt tvinga sin mun mot någon annans)

En stor kram

(t.ex. att lägga armarna om någon och trycka till lite)

Ett lägenhetsbråk

(t.ex. någon blir verbalt eller fysiskt attackerad i sitt hem av samboende)

En natt med passionerat sex

(t.ex. en natt med återkommande våldtäkter)

En väpnad konflikt

(t.ex. ett folkmord)

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet



ANTECKNINGAR





INTENTION OCH
MOTTAGANDE
(F)

”JAG VILLE BARA SKOJA OCH MENADE JU INGET ILLA”

Syfte – Skapa ett tryggt rum för samtal kring avsikt och påverkan på handlingar.

Mål – Ökad medvetenhet om hur egna beteenden påverkar andra, förståelse för att det inte alltid finns ett ont uppsåt även om det smärtar. Träna att som aktiv åskådare ingripa när du uppmärksammar att en något landar fel.

Samtalsledarens inledning

Humor är ett slags socialt murbruk. Att dela glädje och skratt får oss att uppleva en känslomässig närhet till dem vi gör det med. Men det är inte alltid vi har samma typ av humor. Och när skrattet är ett skratt åt någon kan det gå från kul till smärtsamt.

Incheckning

- 1) Vad innebär det att tolka snällt för dig?
- 2) Finns det tillfällen när du väljer att inte bry dig när någon säger något dumt? Vad beror det på?

Kort övning (15–20 min)

Skriv ner följande meningar i separata lappar. Dela ut dem och be dem jobba två och två. Turas om att säga det som står på lappen till varandra. Fråga kollegan hur det spontant kändes när meningen kom. Fråga också om det spelar roll *vem* som säger det, *när* de säger det samt *hur* de säger det.

Dags för barnen att
lägga sig nu?

Fan vad feg du är,
kom igen nu!

...alltså, vad du
luktar!

Akta så farbror
inte slår sig.

Ålder före
skönhet...

Din mamma
jobbar inte här.

Har du slut på
deo?

Vad fan har
du gjort med
håret?

Ska du verkligen äta hela
den där kakan själv?

Lång övning (45 – 60 min)

Simulering: "Kollegan A är den som alltid får alla att skratta. Det är allt från utklädnad till annan galenskap som får alla på bra humör och A bjuder på sig själv. Hela gruppen vet att ni kan räkna med att A kommer hitta på nåt kul. Nu är det någon slags tillställning och precis som vanligt gör din kollega det. Den här gången drar han upp en av de nyanställda med på sin lilla show. Kollegan skrattar men du ser på de röda kinderna och kroppsspråket att han tycker det är skämmigt. Men det är ju bara på skoj och alla verkar ha kul. Dagen har den nyanställda sjukanmält sig. Du tänker inte så mycket på det då, men får så småningom reda på att den nya vill ha en offentlig ursäkt av A eftersom han kände sig förlöjligad och att det var därför han sjukskrev sig."

- Vad tänker du?

Diskutera två och två. Låt alla sedan berätta om sina tankar för hela gruppen.

Utveckla gruppens tankar genom att ställa frågor som:

...om kollegan som togs upp inte var nyanställd, skulle det göra skillnad på hur du tänker?

...om den roliga kollegan har en chefsposition?

...spelar det roll om den roliga kollegan är man eller kvinna?

...spelar det någon roll om du vet att den roliga kollegan är lite intresserad av den nyanställda?

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet





RASISM

(6)

JAG SÄGER SÅ KLART INTE SÅ NÄR HAN ÄR MED

Syfte - Skapa ett tryggt rum för samtal om vad rasism är och egna erfarenheter av att ha bevittnat eller utsatts för rasism. Lära sig att agera mot rasism.

Mål- Kunna identifiera rasistiska situationer och veta hur de kan agera som aktiva åskådare.

Samtalsledarens inledning

Rasism är många saker, en våldshandling mellan människor, ett förtryck från en grupp mot andra, lagar i ett land som skapar orättvisa möjligheter för alla invånare. Vad som är gemensamt är att rasismen gör ont, kränker och skrämmer individer.

Ofta kopplar vi rasism till ord som sägs och används tillsammans med känslor som ilska och hat. Även handlingar som skadar, skrämmer och kränker andra på grund av deras hudfärg, etnicitet eller kultur kopplar vi till rasism. Men ibland är rasism inte så tydlig och uttryckas inte alltid från känslor av ilska och hat. Det kan vara subtilt, gömma sig bakom skämt eller inbäddat i en kommentar eller till och med i en komplimang.

Incheckning

1) När tänkte du senast på din hudfärg och ditt ursprung som något som kan vara i vägen för dig?

2) När tänkte du senast på någon annans hudfärg och ursprung?

Kort övning (15-20 min)

Den som varit till sjöss har kanske hört uttrycket "If you pay in peanuts you get monkeys - Philipino monkeys".

- Vad står uttrycket för?

- Finns det andra uttryck med inbyggd rasism?

- Hur skulle man kunna uttrycka det man vill beskriva på ett annat, icke-rasistiskt sätt?

Lång övning (45-60 min)

Simulering: "Du fikar och läser tidningen med en kollega du trivs bra med. Ni brukar kunna ha både seriösa samtal och skoja till det rejält. Det är någon du tycker om. I tidningen beskrivs en politikerdebatt kring invandringspolitik. Din kollega blir märkbart irriterad och säger: "Om vi bara utvisar babbarna till deras hemländer så blir allt bra igen. Hur svårt ska det vara att fatta att det är alla dessa babbars fel". Vid ett bord längre bort sitter en kollega som du vet kommer från en annan del av världen än Europa. Han har hört allt och tittar menande på dig."

Diskutera två och två:

- Hur går dina spontana tankar?

- Tänker du på din hudfärg?

Utveckla tankarna genom att ställa följdfrågor:

- Är det skillnad om kollegan som hör och tittar på dig ...är kvinna...är ung eller gammal...är befäl eller matros...har en annan hudfärg?

Hur skulle du beskriva ”den typiska kollegan”?
Låt deltagarna enskilt fundera över frågan under tystnad och sedan skriva ner svar på följande frågor:

- Hur är din kollega klädd?
- Vilken ålder?
- Vilken hudfärg?
- Vilket språk talar kollegan?
- I vilket land har kollegan vuxit upp?
- Vilket kön/könsuttryck?
- Vilken familjesituation?
- Sexuell läggning?
- Är din kollega religiös? I så fall, vilken religion?
- Har din kollega någon funktionsnedsättning?
- Hur är din kollegas hälsa?
- Vilken klassbakgrund?
- Vad har kollegan för personliga egenskaper?

Gå igenom svaren i helgrupp.

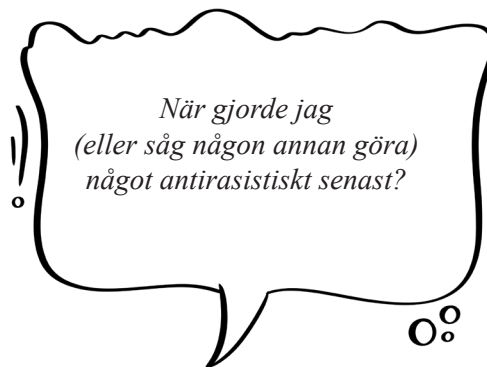
En besättning kan bestå av människor från olika länder och kulturkrockar kan uppstå. Det kan handla om värderingar, religion, mat, högtider och olika sätt att uttrycka sig. Diskutera i smågrupper:

- Vilka normer styr huruvida vi tänker på vår grupp-tillhörighet eller inte?

Självreflektion

Vad gav den här övningen dig? Har du fått kunskap eller insikter som du kan använda i din roll ombord och i dina relationer med andra i besättningen? Skriv ner vad och hur och försök vara så konkret du kan.

Lilla rummet





REFERENSER

The Macho Paradox: Why Some Men Hurt Women and How All Men Can Help (Jackson Katz 2006)

Meningen med våld (Per Isdal 2000)

Violence Prevention: the Evidence (WHO 2009)

Tystnadskultur - en studie om tystnad mot rättsväsendet (BRÅ 2019:10)

Telling it like it isn't: Obscuring perpetrator responsibility for violent crime (Coates och Wade 2004)

Inget att vänta på - handbok för våldsförebyggande arbete (Jämställdhetsmyndigheten 2019)

Antirasistisk handbok (Tiffany Jewell, Patrick Konde 2021)

OM REDO-PROJEKTET

RISE, Sjöfartsverket, Föreningen Svensk Sjöfart, Chalmers och organisationen MÄN bidrar till att skapa kunskap och stötta rederiernas systematiska arbetsmiljöarbete genom metoder och verktyg som anpassas för ombordanställda. Projektet som leds av forskningsinstitutet RISE är finansierat av Trafikverkets sjöfartsportfölj och löper fram till december 2024.

Fem rederier har anslutit till projektet direkt från starten. Det är Destination Gotland AB, Tärntank AB, Furetank AB, Viking Supply Ships Management AB och Stena Line Scandinavia AB.

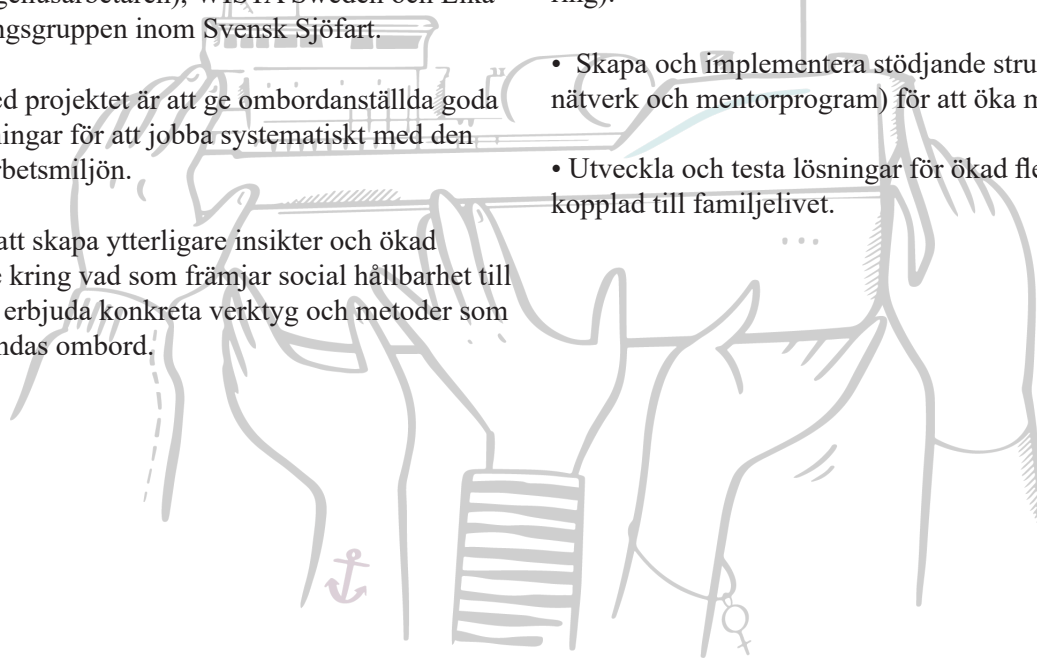
Projektet har en internationell referensgrupp som består av representanter från World Maritime University, Partsrådet, Safe Marine Ltd, Alandia, Charlie Klang (#genusarbetaren), WISTA Sweden och Lika-behandlingsgruppen inom Svensk Sjöfart.

Syftet med projektet är att ge ombordanställda goda förutsättningar för att jobba systematiskt med den sociala arbetsmiljön.

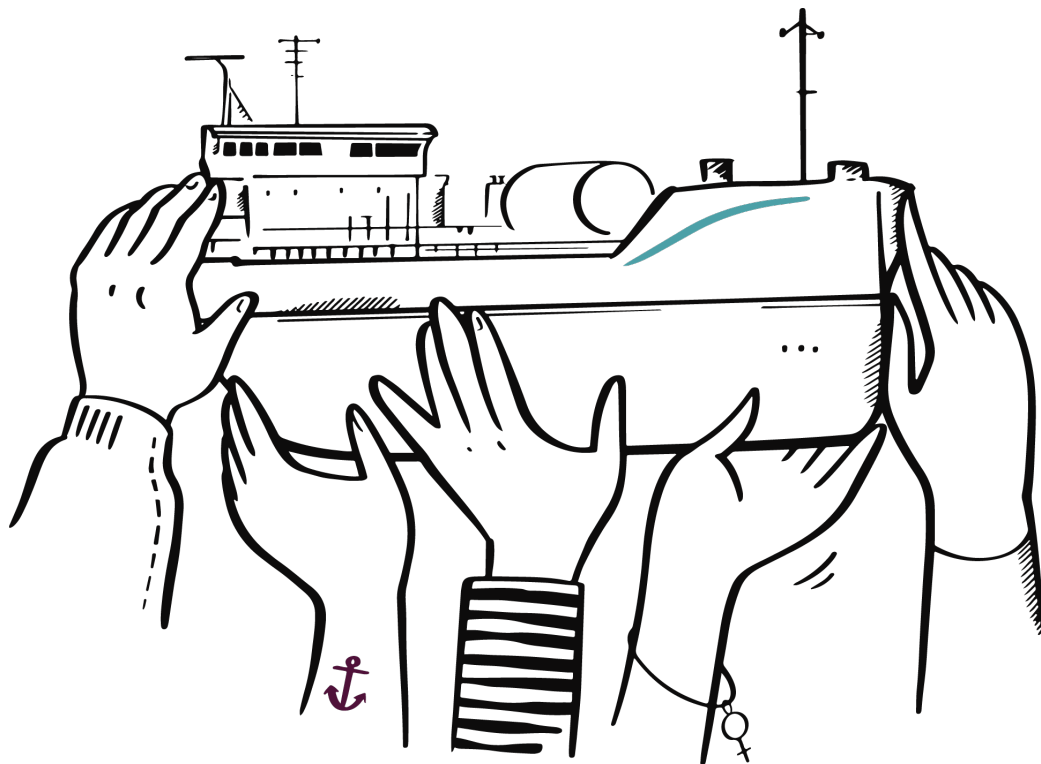
Målet är att skapa ytterligare insikter och ökad förståelse kring vad som främjar social hållbarhet till sjöss och erbjuda konkreta verktyg och metoder som kan användas ombord.

Projektets övergripande mål och syfte kan brytas ner till följande delmål:

- Beskriva sambandet mellan jämställdhet, psykologisk trygghet och sjösäkerhet och erbjuda ledare de utbildningar och verktyg de behöver för att stödja psykologisk trygghet ombord
- Ta fram ett för sjöfarten anpassat utbildningsmaterial som baseras på metoder för våldsprevention (Mentors in violence prevention, MVP) och utbildna personer som kan hålla i utbildning/workshops ('train the trainer').
- Fortsatt utveckling och utvärdering av systematisk arbetsmiljöarbetet för en inkluderande arbetsplats med inslag av normkreativa metoder (t.ex. spelifiering).
- Skapa och implementera stödjande strukturer (t.ex. nätverk och mentorprogram) för att öka mångfald.
- Utveckla och testa lösningar för ökad flexibilitet kopplad till familjelivet.



RE+DO



FÖR JÄMSTÄLLDHET. MOT VÅLD.
REDEFINING MASCULINITY.

