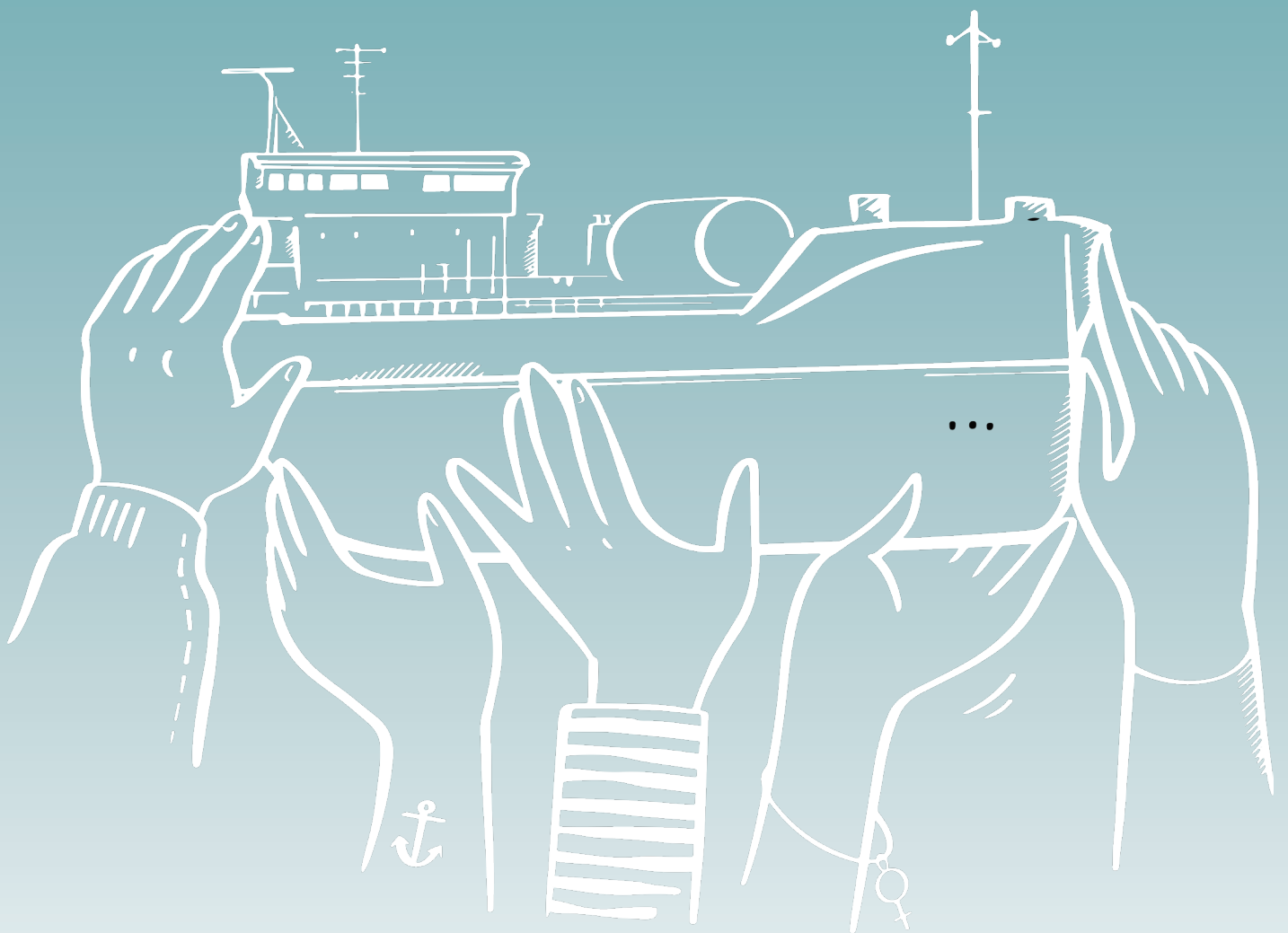


RE+DO

SOCIAL HÅLLBARHET TILL SJÖSS



INNEHÅLL

Sammanfattning	3
Summary in English	4
Om att skapa social hållbarhet till sjöss	5
Fokusområden	6
Redo2 - nu blir det verkstad	8
Metod	
1. Psykologisk trygghet	11
1.1 Utbildning i psykologisk trygghet	12
1.2 Pod-serie	13
2. Trygga rum för samtal	15
2.1 Kunskapsföreläsning	16
2.2 Samtalsledarutbildning	17
2.3 Samtalsövningar för en inkluderande kultur inom sjöfarten	18
3. Årshjulet	21
3.1 Litteraturstudie	22
3.2 Årshjulet och Challenge Archipelago	23
4. Stödjande strukturer för kvinnor till sjöss	25
4.1 Mentorprogram för kvinnor inom sjöfarten	26
4.2 Nätverk för kvinnor på Sjöfartsverket	27
4.3 Redo för praktik	28
4.4 Sjöfartskvinnor	28
4.5 Expertstöd IMO	29
5. Policylabb: Livspusslet för ombordanställda föräldrar	31
5.1 Slutsatser och rekommendationer	33
Diskussion	34
Implementering av resultat	34
Slutsatser	36
Rekommendationer och förslag på fortsatt arbete	37

REDO2 är ett projekt finansierat av Trafikverkets sjöfartsportfölj som pågått 2022-2024 under ledning av RISE. Övriga partners är Sjöfartsverket, Föreningen Svensk Sjöfart, organisationen MÅN och Chalmers University of Technology.

Kontaktperson jenny.loof@ri.se



SAMMANFATTNING

För att branschen ska klara framtida kompetensförsörjning behöver sjöfart vara ett attraktivt yrkesval för fler än idag. När vi säger att sjöfart är för alla behöver det också upplevas på det sättet och med det följer ett aktivt arbete för en inkluderande arbetsplatskultur. Denna rapport beskriver hur Redo2 har arbetat fram verktyg och metoder för att i praktiken stötta rederier, befäl och medarbetare i denna riktning.

Vi har valt att arbeta med de tre hörnstenarna trygghet, inkludering och motivation som bidrag till en bra social arbetsmiljö. Målet är att skapa en bransch där alla, oavsett kön eller bakgrund, känner sig trygga och inkluderade.

Att utveckla den sociala arbetsmiljön är en del av social hållbarhet och arbetsmiljöarbetet och bör därför ha förebyggande åtgärder på alla nivåer. Arbetsplatskultur måste vara en del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet och bäras av både ledare och medarbetare. För att åstadkomma en hållbar förändring behöver vi arbeta med både strukturer och relationer ombord.

De huvudsakliga leveranserna består av verktyg och metoder för att främja en inkluderande arbetsplats. Ledarskapsutbildning för sjöbefäl på Chalmers bygger nu på principerna för **psykologisk trygghet** och en kurs för yrkesverksamma med samma tema har utvecklats. **Trygga rum för samtal** och **Årshjulet** är två omfattande workshopserier med förebyggande insatser att använda på arbetsplatsträffar ombord. I samma anda har vi undersökt möjligheter och utmaningar med spelifiering av metodmaterial i **Challenge Archipelago**. Dessutom har nu WISTA Sweden ett **mentorprogram** för kvinnliga sistaårselever på sjöbefäls- och logistikprogram och på Sjöfartsverket är ett **nätverk för kvinnor** inom operativ verksamhet igång. Projektet har också ägnat uppmärksamhet åt **livspusslet för ombordanställda föräldrar**, slagit hål på en del myter och lyfter fram rekommendationer för framtiden.

Rapporten beskriver sammanfattat projektets resultat. De fem annexen beskriver hur dessa resultat har arbetats fram tillsammans med samarbetspartners och rederier. Metodmaterialen finns med som bilagor till annex 2-4.

Redo-projekten finns www.redo-shipping.se

SUMMARY IN ENGLISH

In order for the industry to cope with future supply of skills, shipping needs to be an attractive career choice for more people than today. When we say that shipping is for everyone, it also needs to be experienced that way, and with that comes active work for an inclusive workplace culture. This report describes how Redo2 has developed tools and methods to practically support shipping companies, officers and employees in this direction.

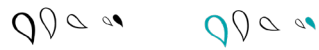
We have chosen to work with the three cornerstones of security, inclusion and motivation as a contribution to a good social work environment. The goal is to create an industry where everyone, regardless of gender or background, feels safe and included.

Developing the social work environment is part of social sustainability and the general work environment work and should therefore have preventive measures at all levels. Workplace culture must be part of the regular work environment work and must be borne by both leaders and employees. To bring about a sustainable change, we need to work with both structures and relationships on board.

The main deliverables consist of tools and methods to promote an inclusive workplace. Leadership training for naval officers at Chalmers is now based on the principles of **psychological safety** and a course for professionals with the same theme has been developed. **Safe Rooms for Conversations** and the **Wheel of Inclusion** are two extensive workshop series with preventive measures to be used at workplace meetings on board. In the same spirit, we have investigated opportunities and challenges with the gamification of method material in the **Challenge Archipelago**. In addition, WISTA Sweden now has a **mentoring program** for female final-year students on naval command and logistics programs and at the Swedish Maritime Administration a **network for women** in operational activities is up and running. The project has also paid attention to the **life puzzle of shipboard parents**, dispelling some myths and highlighting recommendations for the future.

The report summarizes the project's results. The five annexes describe how these results have been worked out together with partners and shipping companies. The method materials are included as appendices to annexes 2-4.

The Redo projects can be found at www.redo-shipping.se



OM ATT SKAPA SOCIAL HÅLLBARHET TILL SJÖSS

I det första Redo-projektet ”Drivkrafter och hinder för kvinnor till sjöss” (2021) identifierades olika problem relaterat till ansatsen att göra sjöfarten mer jämställd. Det gav en tydlig bild av utmaningen kring att attrahera kvinnor och exempel på orsaker som gör att kvinnor lämnar livet ombord. Studien pekade också på behovet att titta närmare på andra delar av kompetensförsörjningsprocessen och fokusera på vad som främjar social hållbarhet.

Men vad är egentligen social hållbarhet? För att beskriva med vilken inriktning projektet har arbetat lånar vi följande definition från Ledarna:

”Ett socialt hållbart samhälle är ett jämställt och jämlikt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader. Ett samhälle med hög tolerans där människors lika värde står i centrum, vilket kräver att människor känner tillit och förtroende till varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen. Därför behöver de sociala aspekterna av hållbarhetsarbetet alltid prioriteras både på individ- och samhällsnivå. Det kan handla om människors livsbetingelser i samhället, till exempel hälsa, trygghet, utbildning, rättvisa och maktutövning, samt möjligheterna att förbättra dem. Förutom det individuella perspektivet handlar det om hur dessa livsbetingelser fördelar sig mellan människor. Det kan också handla om att alla människor känner sig inkluderade, oavsett kön, utbildnings- och inkomstnivå, social status, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, bostadsort, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, ålder och funktionsnedsättning. Viktiga områden för att säkerställa social hållbarhet är bland andra:

Arbetsvillkor och mänskliga rättigheter. Alla sociala hållbarhets-frågor grundar sig i de grundläggande mänskliga rättigheterna. Vi behöver sträva efter att respektera dem, inte bara på vår egen arbetsplats utan också hos våra leverantörer. Det handlar till exempel om rätten att organisera sig, lika lön för lika arbete, minimiålder för arbete och att inte behöva bli diskriminerad eller tvingad att arbeta.

Arbetsmiljö. Arbetsmiljön är både fysisk och psykosocial. Enligt en undersökning från Arbetsmiljöverket 2020 upplever var tredje sysselsatt hälsoproblem kopplade till sitt arbete. Sifos rapport Så mår svenska arbetstagare visar att en tredjedel har varit sjukskrivna på grund av sitt mentala välbefinnande. Som chef har du en central roll för att säkerställa en hållbar arbetsmiljö.

Mångfald, jämställdhet och inkludering. Att ta tillvara på människors olikheter, att jobba för lika rättigheter och möjligheter, och att skapa en inkluderande arbetskultur, är en hållbarhetsfråga som berör alla typer av verksamheter. Det handlar om att ta vara på fördelarna med mångfald på arbetsplatsen och att följa diskrimineringslagen. Men känslan av inkludering hänger också ihop med nivån av välmå-

ende bland medarbetarna. Att arbeta med mångfald, jämställdhet och inkludering gynnar inte bara din verksamhet utan också samhället på lång sikt.”

Sjöfarten som bransch är extremt mansdominerad och en del av sjöfartens arbetsplatser präglas av snäva maskulinitetsnormer vilket riskerar att leda till exkluderande beteenden, där våra antaganden och omedvetna fördomar kan göra att vi inte ser problematiska situationer och därför upplever att ”kulturen sitter i väg-garna” och är omöjlig att påverka. Det gör att det är svårt att förändra i riktning mot ökad jämställdhet, jämlikhet och social hållbarhet. Frågan är större än att öka andelen kvinnor och är ett problem som generellt påverkar kompetensförsörjning- en negativt på lång sikt.

För alla minoriteter finns en risk för utsatthet. Det kan i värsta fall yttra sig som trakasserier och kränkningar, sexuella trakasserier samt hot och våld, men också vara mer subtilt som en exkluderande jargong, sexistiska skämt och olika härskar- tekniker. Detta drabbar alla, även män. Snäva könsnormer, brist på jämställdhet och exkluderande beteenden påverkar den psykologiska tryggheten negativt, vil- ket i förlängningen riskerar att påverka säkerheten ombord. Om sjöfartsbranschen kan samlas kring olika främjande och förebyggande insatser får det på sikt effekter på samhällsnivå; det bidrar till säkerhet, social hållbarhet och minskad segregering på arbetsmarknaden. Ett sådant arbete bidrar till de jämställdhetspolitiska målen med jämställd utbildning, jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd hälsa, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgs- arbetet och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Branschen är överens om att man vill förändra den situation man befinner sig i med många stora utmaningar inom social hållbarhet. För ökad mångfald och in- kludering så behövs det nya metoder, kompetenshöjande insatser och verktyg. Vi behöver arbeta med de tre hörnstenarna trygghet, inkludering och motivation för att säkerställa en bra social arbetsmiljö för alla.

Fokusområden

När det första Redoprojektet avslutades fanns redan idéer kring en fortsättning för att arbeta vidare med följande fokusområden:

Fokus på främjande processer

Den undersökning som genomfördes i det första Redoprojektet visade att 68% av kvinnorna började arbeta till sjöss före 24 års ålder och 70% har svarat att de, innan de började, inte visste vem de skulle kunna vända sig till om de skulle bli utsatta för trakasserier, hot eller våld. Det indikerar att det inte har funnits tillräck- lig säkerhet för nyanställda vad det gäller den sociala arbetsmiljön ombord. Det är något som behöver implementeras i befintliga processer på varje rederi. Hur säkerställer vi att varje person, inklusive studenter på praktik, vet vem de kan vän- da sig om en situation med sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering skulle uppstå?

Fokus på psykologisk trygghet

Den som inte känner sig trygg vågar inte ifrågasätta eller säga ifrån, vilket påverkar ett systematiskt säkerhetsarbete. Det handlar dels om den personliga trygghet man har rätt till på en arbetsplats, att inte själv behöva hitta olika strategier för sin egen säkerhet. Det handlar även om fartygets säkerhet, där man behöver ta till vara på all kompetens och all information för att undvika olyckor och incidenter. Hur ser sambandet mellan jämställdhet, psykologisk trygghet och sjösäkerhet ut och vad behövs för att ledare ska kunna stödja psykologisk trygghet ombord?

Fokus på en sjöfart fri från våld

Sjöfartens metoo-upprop och det första Redoprojektet visade att kvinnor utsätts för olika härskartekniker, trakasserier, sexistisk jargong, hot och våld. Reaktionen på sådana upplevelser ser olika ut, en del väljer att lämna branschen, andra stannar och kämpar emot medan det också är ganska vanligt att med tiden normalisera ovälkommet beteende. Det här handlar om arbetsplatskultur och för att sjöfarten ska uppfattas som en attraktiv arbetsplats behöver rederier stötta alla, både ledare och medarbetare, att medverka till en nolltoleranskultur och till att alla är med och tar ansvar. Hur kan vi arbeta med befintliga metoder för att förebygga våld som ett sätt att främja en sådan kultur?

Fokus på att stötta kvinnor

Upplevelse av ensamhet och brist på stöd gör det svårare att överbrygga de hinder som kommer i ens väg, vilket på sikt kan leda till att kvinnor lämnar branschen. För att motverka detta kan rederier och myndigheter införa flera stödjande strukturer. Hur skulle ett kvinnligt nätverk eller ett mentorprogram för kvinnor kunna fungera?

Fokus på livspusslet

En vanlig anledning till att kvinnor väljer att gå iland är svårigheten att kombinera jobb och familjeliv. Ett sätt att behålla sina medarbetare som blir föräldrar är ökad flexibilitet under en period av livet. För många är det svårt med anpassning av scheman, kunna gå ner i arbetstid eller tillfälligt byta till en landbaserad tjänst. Hur spelar reglerna för att behålla sina behörigheter in för de ombordanställda?

Fokus på normkritik och normkreativitet

Ett sätt att förändra arbetsplatser i riktning mot en mer inkluderande kultur är att arbeta med de oskrivna regler som kallas normer. Att tillämpa normkritik är inte det samma som att vara kritisk till normen, utan att identifiera var den kritiska gränsen går mellan att vara inkluderad eller riskera att bli exkluderad. För att öka mångfalden behöver vi bli normkreativa och tänka utanför rådande ramar. Kan själva metoden bli mer normkreativ, till exempel genom spelifiering?

REDOZ – NU BLIR DET VERKSTAD

Med avstamp i dessa fokusområden tar projektet en bred och praktisk ansats för att, med alla ombordanställda som målgrupp, ta fram och testa metoder och verktyg för att skapa en inkluderande arbetsplatskultur där anställda känner sig trygga och motiverade att stanna. För varje problem som identifierades i det första projektet föreslogs avslutningsvis olika lösningsinriktningar och mål. Detta har vi nu arbetat vidare med och förverkligat i Redo2:



Att beskriva sambandet mellan jämställdhet, psykologisk trygghet och sjösäkerhet med mål att införliva ny kunskap i ledarskapsutbildning för sjöbefäl.



Att uppmärksamma vilka beteenden som är önskvärda och vilka som är ovälkomna och stötta alla att medverka till känslomässig trygghet och ansvarstagande med mål att ta fram ett för sjöfarten anpassat utbildningsmaterial som utgår från metoder för våldsprevention.



Att synliggöra vad som är inkluderande och exkluderande beteenden genom att implementera ett lärandematerial med mål att uppfylla lagkrav på att systematiskt arbeta med den sociala arbetsmiljön.



Att implementera stödjande strukturer för kvinnor med mål att starta nätverk och mentorprogram.



Att förhindra att många lämnar branschen i samband med familjebildning med mål att ta fram olika lösningsförslag för ökad flexibilitet för ombordanställda föräldrar.

Metod

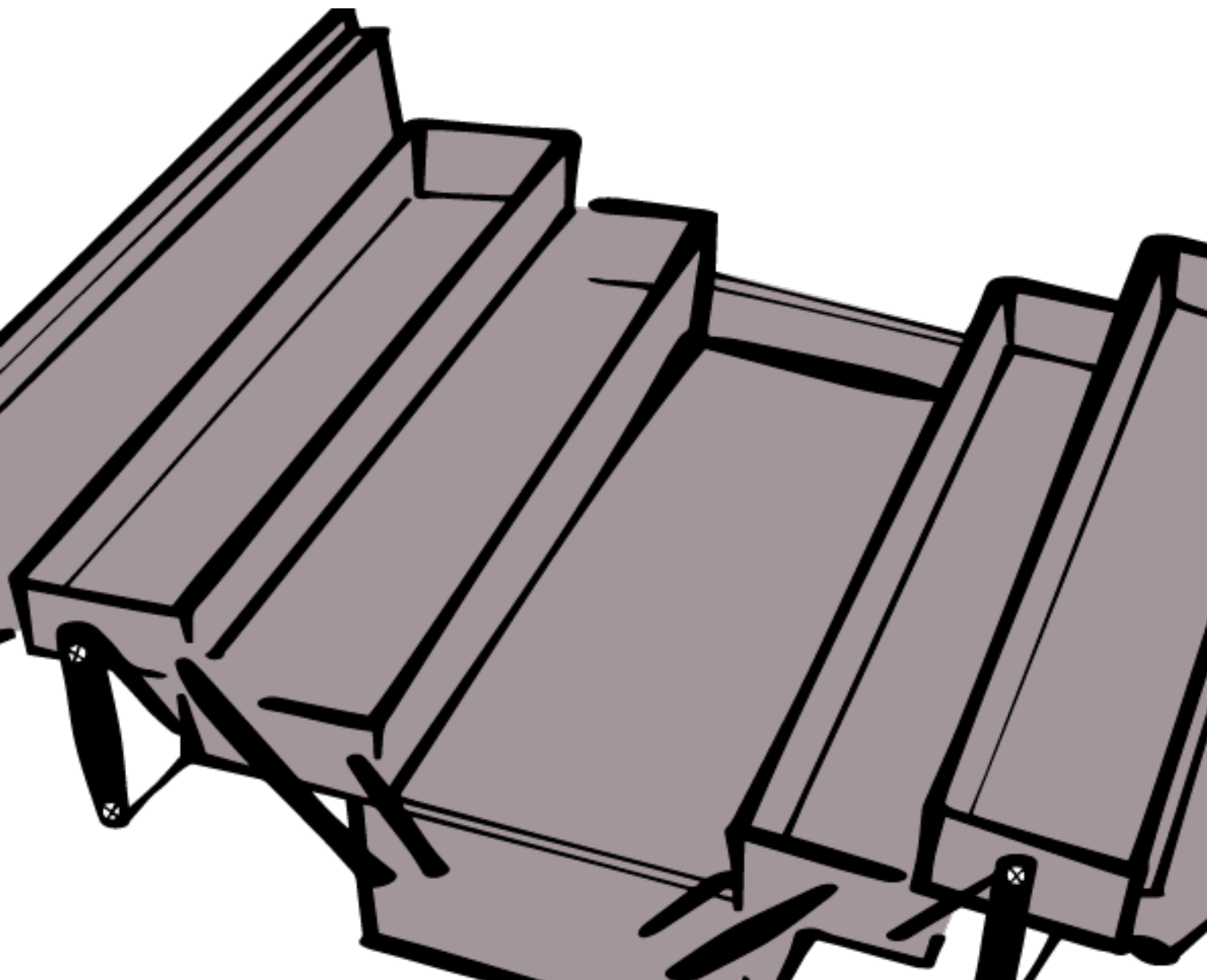
Den generella metod som använts baserar sig på konceptet Design Thinking (Carl-gren & Glaser, 2020). Den bärande idén i Design Thinking är att många fenomen är av komplex karaktär och behöver hanteras på ett annat sätt än de fenomen som enkla eller komplicerade. Ordet komplex används ofta i folkmun som en synonym till komplicerad, men i det här fallet råder det en distinkt skillnad mellan dem. Inom systemtänkande och systemforskning innebär komplexitet att ett systems beteende är oförutsägbart. Att det finns en hög grad av ovisshet.

Design Thinking handlar om att 1) förstå användare, kontext och system med fokus på upplevelse och uttalade behov, 2) hitta rotorsaker och alternativa problem genom att syntetisera och skifta perspektiv, 3) skapa idéer, skisser och prototyper som lösning och 4) testa tidiga lösningar med användare.



Utformningen av resultaten har därför skett i iterationer och i nära samverkan med målgruppen. Fem rederier har tillhandahållit fokusgrupper, där vi fått möjlighet att testa, utvärdera och justera längs vägen. Kopplat till projektet har flera examensprojekt från studenter på Chalmers bidragit med kunskap i frågorna kring psykologisk trygghet. I följande kapitel presenteras i huvudsak projektets resultat som ett antal produkter. Hur vägen till färdigt resultat har sett ut, vilka metoder som använts och hur utvärderingar i fokusgrupper har lagts upp finns att läsa i de fem bilagorna.

Redo2 – verkstaden stänger nu dörren och en ny dörr har redan öppnats i form av Redo Academy, där en del av våra resultat nu implementeras i skarpt läge.



PSYKOLOGISK TRYGGHET



PSYKOLOGISK TRYGGHET

Fysisk, praktisk och konkret säkerhet är inte så teknisk som man kan tro! Den här delen av projektet undersöker den sociala aspekten av säkerhet; hur den samskapas, vad den innebär och prövar hur man kan utbilda i den.

Kollektiv intelligens är beroende av att information flyter. Men för att information ska flyta behöver vi vara socialt trygga. ”Rädslan är lilla döden” (Frank Herbert) och är man rädd att uppfattas okunnig ställer man inga frågor, är man rädd att uppfattas inkompetent erkänner man inte svagheter eller misstag, är man rädd att uppfattas påträngande erbjuder man inga idéer och är man rädd att uppfattas negativt kritiserar man inte status quo.

Som kontrast till ovanstående rädsla behöver trygghet odlas. Trygg att vara inkluderad, trygg i att få lära, trygg i att få bidra och trygg i att få utmana det befintliga. Tryggheten är inte okränkbar på något sätt och ska inte ses som ett villkor att få vara hudlös och lättkränkt. Tryggheten handlar om att våga ta social risk. Det är ett samskapande som kräver känslighet och välvilja från alla ingående parter. Det är något som skapas, upprätthålls och repareras över tid – inte något som beslutas, proceduraliseras eller installeras.

Konceptet vi arbetar med är psykologisk trygghet. Olika aspekter av psykologisk trygghet har undersökts genom sju separata studier som i sin tur varit underlag för utvecklandet av vår förståelse av fenomenet genom att bidra till den befintliga litteraturen. Utifrån detta har utbildning i psykologisk trygghet utarbetats samt pedagogik för att undervisa i detta.

Pedagogiken som utvecklats kan sammanfattas med att vi undervisar genom det sätt vi lever. Det går inte att undervisa i psykologisk trygghet om inte undervisningen präglas och genomsyras av principerna för psykologisk trygghet. Således har stor ansträngning gjorts för att omsätta principer till praktiker och pröva dessa iterativt i undervisning.

Som fördjupningsmaterial för undervisning och för den som är intresserad har en serie podsvsnitt spelats in, där de olika aspekterna av psykologisk trygghet undersöks i samtals- och diskussionsform.

Man kan bara odla det man älskar. Vill man odla sin organisation, sitt team, sitt företag behöver man älska det. Att odla den psykologiska tryggheten är att visa kärlek.



1.1 Utbildning i inkluderande ledarskap

Utbildningen vänder sig främst till yrkesverksamma sjöbefäl inom svensk sjöfart, men passar även för deltagare med andra typer av ledande befattningar.

Syftet med kursen är att öka både kunskap och medvetenhet kring vad ett inkluderande ledarskap innebär.

Kursen belyser betydelsen av psykologisk trygghet och inkludering för alla ombord och hur man motarbetar tystnadskultur och ovälkomna beteenden. Med avstamp i hur man själv är som person, går man vidare kring olika modeller för grupputveckling för att förstå andras perspektiv och beteenden.

Kommunikation är en viktig hörnsten i ledarskap och för det svåra samtalet som ibland krävs, ges konkreta verktyg.

Pedagogiken bygger på dialog med deltagarna och med samtalet som centrum genomförs reflektionsövningar, scenarier och rollspel för att tillsammans skapa ett lärande.

Deltagare får kunskap och verktyg för att vidareutveckla ett tryggt och inkluderande ledarskap och rederier stärker sin förmåga att erbjuda ombordanställda en utvecklande och trygg arbetsmiljö.



1.2 Podd-serie om psykologisk trygghet

Som avslutande aktivitet har vi spelat in en poddserie i fem avsnitt med avsikt förmedla en sammanfattning av den kunskap som kommit fram i arbetspaketet avseende psykologisk trygghet.

Redo-podden ”Tystnad, tagning, provtänk” finns tillgänglig på Spotify och har fokus på vad psykologisk trygghet är och varför det är viktigt. Vi pratar om trygghet i olika situationer och sammanhang, hur det utgör en avgörande del av inkludering och lärande samt hur trygghet är en förutsättning för att både kunna bidra och utmana – allt i förlängningen med sikte på sjösäkerhet.

I introduktionsavsnittet ”*Förbjud tandtråden*” pratar vi bland annat om kollektiv idioti. Men framförallt så är det en inkörsport till vad psykologisk trygghet är för oss. Men vi kan ha fel!

I ”*Döm inte Fredrikarna*” gräver vi djupt i varför inkluderandetrygghet är så viktigt. Vi vågar tvivla och undrar varför Polly vill ha ägg.

”*Släpp fetaosten fri*” handlar om lärandetrygghet, att få lov att testa och att en aldrig kan hjula fel. Och hur hamnade en rebell-delfin in i detta avsnitt?

”*Fel på kravspecen*” handlar om hur trygghet att bidra levlar upp mångfalden och skapar kollektiv intelligens.

I det avslutande avsnittet ”*Mera slack!*” avhandlas trygghet att utmana och på så sätt växa. Också om att vara dum som en kastrull, vifta i tassemarken, att ha många färger i paletten och att tid är av största vikt.

Innehållet i dessa inspelade samtal betraktas både som resultat i sig och som ett komplement till resultatdelen i bilagan. Podden utgör ett fördjupningsmaterial för studier i ämnet.

Till podden >>



TRYGGGA RUNN FÖR SAMT



TRYGGA RUM FÖR SAMTAL

För att uppmuntra en inkluderande samtalskultur ombord har vi arbetat med att anpassa 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 Sjöfartsverket har metodmaterialet *Trygga rum för samtal* arbetats fram och dokumenterats. Drygt 200 personer har deltagit på föreläsningen och 25 personer har gått utbildning i att vara samtalsledare. Tre personer på Sjöfartsverket 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 samtalstekniken 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.





2.1 Kunskapsföreläsning

Föreläsningen vänder sig till alla inom sjöfarten och kan lika väl genomföras för en besättning ombord som för en ledningsgrupp. Den ger en gemensam plattform för fortsatta diskussioner och förebyggande aktiviteter gällande organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete.

Svante Tidholm och Marco Vega från organisationen MÄN erbjuder en föreläsning som ger en bredare definition av vad våld kan vara, utmanar våra föreställningar om kvinnligt och manligt och lyfter fram förhållningssättet att vara en aktiv åskådare.

Du som arbetar inom sjöfarten i ledande position, på HR, har en roll inom arbetsmiljöorganisationen eller är facklig förtroendevald kan boka föreläsningen.

Den som deltagit i föreläsningen kan utbilda sig till samtalsledare för Trygga rum.

Här får du en sneak peak på föreläsningen i tre delar:

Vad är våld?

<https://www.youtube.com/watch?v=htRSzhEQpW1>



Våra idéer om att vara kvinna och man

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



Bli en aktiv åskådare

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





2.2 Samtalsledarutbildning

Kursen ger kunskap och träning i att leda samtalsövningar på arbetsplatsen utifrån en metodmanual. Trygga Rum har utvecklats i samarbete med rederier och ombordanställda och är anpassat för arbetsmiljön ombord på fartyg. Metoden är tänkt att användas på till exempel arbetsplatsträffar som en förebyggande insats.

Samtalsledarutbildningen vänder sig till alla ombord som har en ledande befattning eller på annat sätt stöttar medarbetare (HR, instruktörer, arbetsmiljöombud m.fl.).

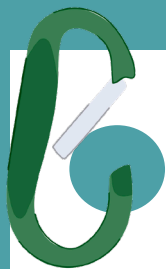
En organisation kan också utse andra utbildade resurser, som en samtalsledare, för att stötta ansvariga i att genomföra förebyggande insatser.

Kursens syfte är att öka kunskap och medvetenhet kring den sociala arbetsmiljön - att vi är varandras arbetsmiljö. Med samtalet i centrum identifierar vi tillsammans attityder och beteenden som skapar en inkluderande arbetsplats och bygger en positiv och medveten kultur.

Kursen ger kompetens att leda övningar och metodmanual ingår. Som deltagare får du en grundläggande kompetens kring hur fördomar, normer, jargong och ovälkommet beteende påverkar både individ och grupp och om hur alla kan bidra till en trygg arbetsmiljö genom att vara aktiva åskådare. Manualen erbjuder en beprövad struktur för samtalsövningar och egen reflektion.

Samtalsledaren ansvarar för att introducera ämnet för en övning och leda gruppdiskussionen. En annan viktig uppgift är att ansvara för att de ”spelregler” som skapas av gruppen efterlevs.

Efter utbildningen kommer deltagarna erbjudas att ingå i ett nätverk för stöd och erfarenhetsutbyte med övriga samtalsledare tillsammans med projektets handledare.



2.3 Samtalsövningar för en inkluderande kultur inom sjöfarten

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 en manual som fungerar som vägledning och inspiration.

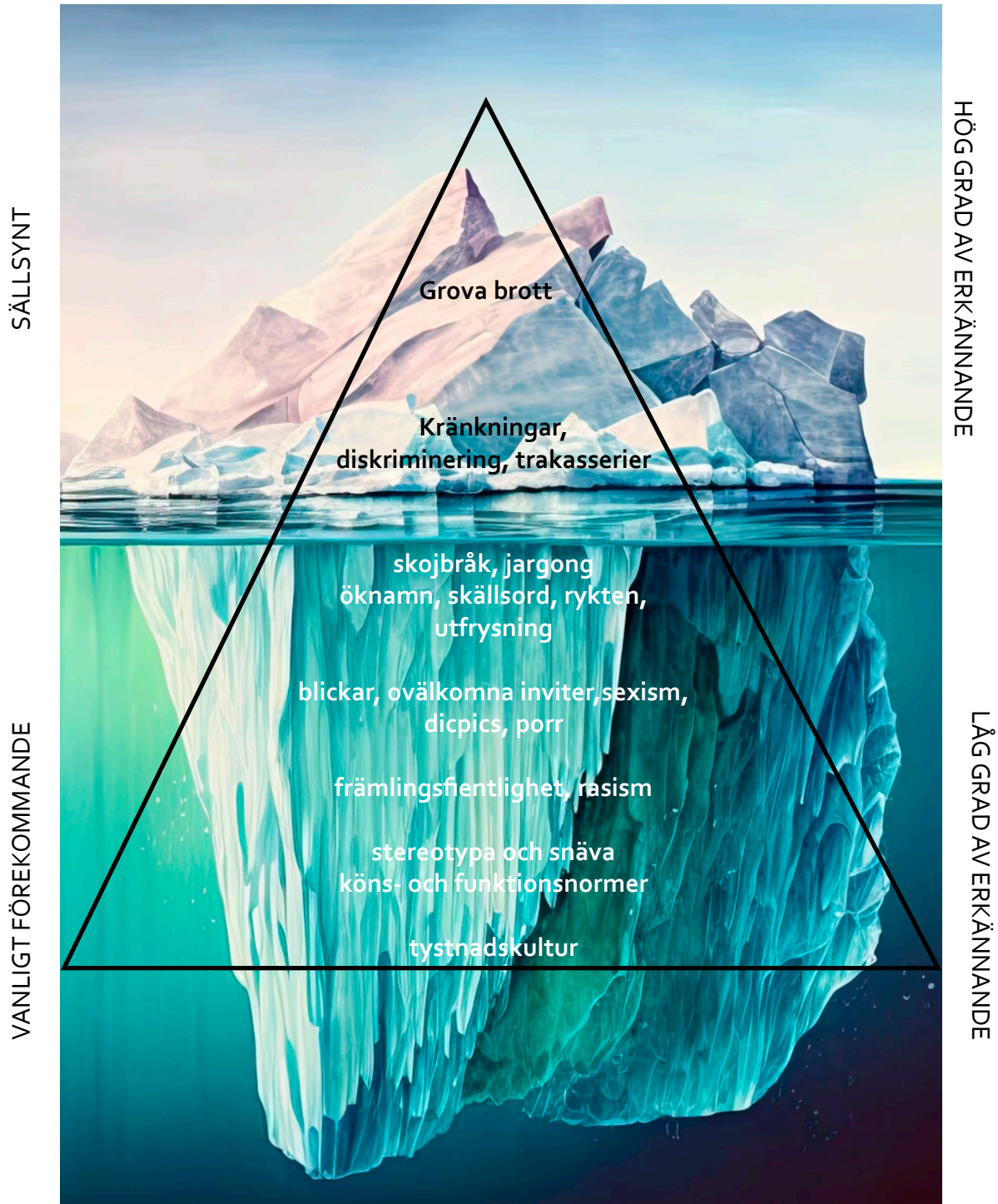
Manualen innehåller teman med tillhörande övningar som syftar till att öva deltagarna att se en situation från flera olika perspektiv och undersöka hur alla kan vara aktiva åskådare på ett tryggt sätt. De sju teman som finns är:

1. Aktiv åskådare
2. Våld i språket
3. Tystnadskultur
4. Manligt och kvinnligt
5. Motståndsstrategier
6. Intention och mottagande
7. Rasism

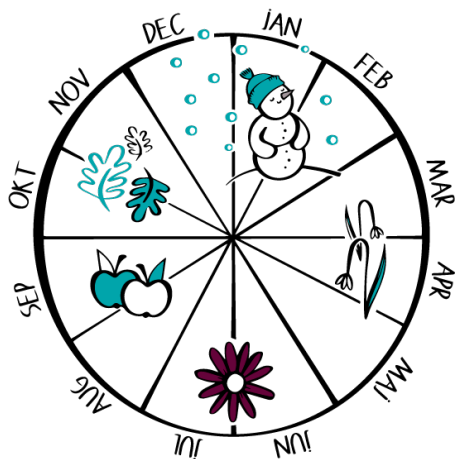
Det är en del av konceptet att skapa tillit i gruppen så att alla känner att det är ok att dela med sig av tankar och känslor, att göra det till norm att uttrycka sig för att informera sina kollegor. Allt handlar inte om problem, vissa övningar handlar om det positiva och konstruktiva som finns i oss och mellan kollegor.

Varje tema har tre typer av övningar. Incheckning är en startövning med låg tröskel som ger alla möjlighet att säga något. Därefter presenteras korta och lite längre samtalsövningar. Vi kallar detta Stora rummet. Utöver övningarna som handlar om arbetsrelationer finns även en övning för självreflektion. Lilla rummet är ett format för att dela egna erfarenheter och tankar utifrån ett givet ämne. Syftet med självreflektion är att träna förmågan till empati och att lyssna aktivt. Det handlar inte om att ha ett svar eller att veta, utan om att vara mottagare för en annan persons upplevelser och erfarenheter, vilket är en del av en inkluderande arbetsplatskultur.

Våldspyramiden



”Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärftar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från något som den vill.” (Meningen med våld, Per Isdal 2001)



ÅRSHJULET

WHEEL OF INCLUSION



ÅRSHJULET- WHEEL OF INCLUSION

Välkommen till en fascinerande resa mot en förbättrad arbetsmiljö inom sjöfartsbranschen! Årshjulet och Challenge Archipelago är två innovativa verktyg som sätter fokus på social och organisatorisk hållbarhet. Med normkreativa metoder och spelifiering strävar dessa initiativ efter att skapa arbetsplatser där samarbete och ledarskap blomstrar. Övertygelsen om att alla bidrar till varandras arbetsmiljö genomsyrar hela projektet.

Under en period av tre år har Svensk Sjöfart, RISE, Sjöfartsverket och flera rederier samarbetat för att utveckla, testa och utvärdera dessa verktyg, skräddarsydda för den unika miljön ombord på fartyg. Fokusgrupper från fem olika rederier deltog aktivt för att säkerställa att verktygen verkligen gör skillnad. Målet var att skapa verktyg som lätt kan anpassas och implementeras av alla aktörer inom branschen, vilket i sin tur bidrar till ett mer systematiskt och framgångsrikt arbetsmiljöarbete.

Årshjulet är ett omfattande workshopmaterial som hjälper till att arbeta strukturerat med organisatorisk och social arbetsmiljö enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4. Det erbjuder en mångsidig verktygslåda med metoder och verktyg som fungerar perfekt ombord och kan användas av hela branschen. Challenge Archipelago, en spelprototyp utvecklad av RISE, utforskar hur spelifiering kan göra arbetsmiljöarbetet mer engagerande och effektivt.

Extra fokus har lagts på ledarskapets roll och besättningens samverkan, med avsikten att skapa arbetsmiljöer där chefer och kollegor stödjer varandra. Under projektets gång har pilotgrupper följts och utvärderats för att mäta förändringar och nytta ombord. Resultaten har visat att de nya verktygen ökar medvetenheten och engagemanget för sociala arbetsmiljöfrågor, samtidigt som de förbättrar samarbetet och kommunikationen inom besättningen. Genom att vidareutveckla och finjustera verktygen har en mer inkluderande och hållbar arbetsplatskultur skapats inom sjöfartsbranschen.





3.1 Litteraturstudie

Mycket av den forskning som finns gällande trakasserier och kränkande särbehandling idag är prevalensstudier snarare än studier kring förebyggande arbete och tester av faktiska metoder. I denna studie är dock fokus på just det förebyggande arbetet.

Praktiska metodmaterial för att förebygga trakasserier och kränkande särbehandling finns hos flera svenska och utländska aktörer och i studien listas flera av de tillgängliga metoderna som finns att tillgå.

Den forskning och de metoder som finns visar att det förebyggande arbetet lyckas, om långsiktiga och regelbundna insatser görs. Framförallt observatörsingripande och utbildningsinsatser har viss evidens för förbättrad arbetsmiljö.

Andra aspekter som är viktiga är ledarskapet, regelverk, arbetsbelastning och anställningsvillkor. Även personliga egenskaper har enligt en del forskning påverkan på det förebyggande arbetet.



3.2 Årshjulet

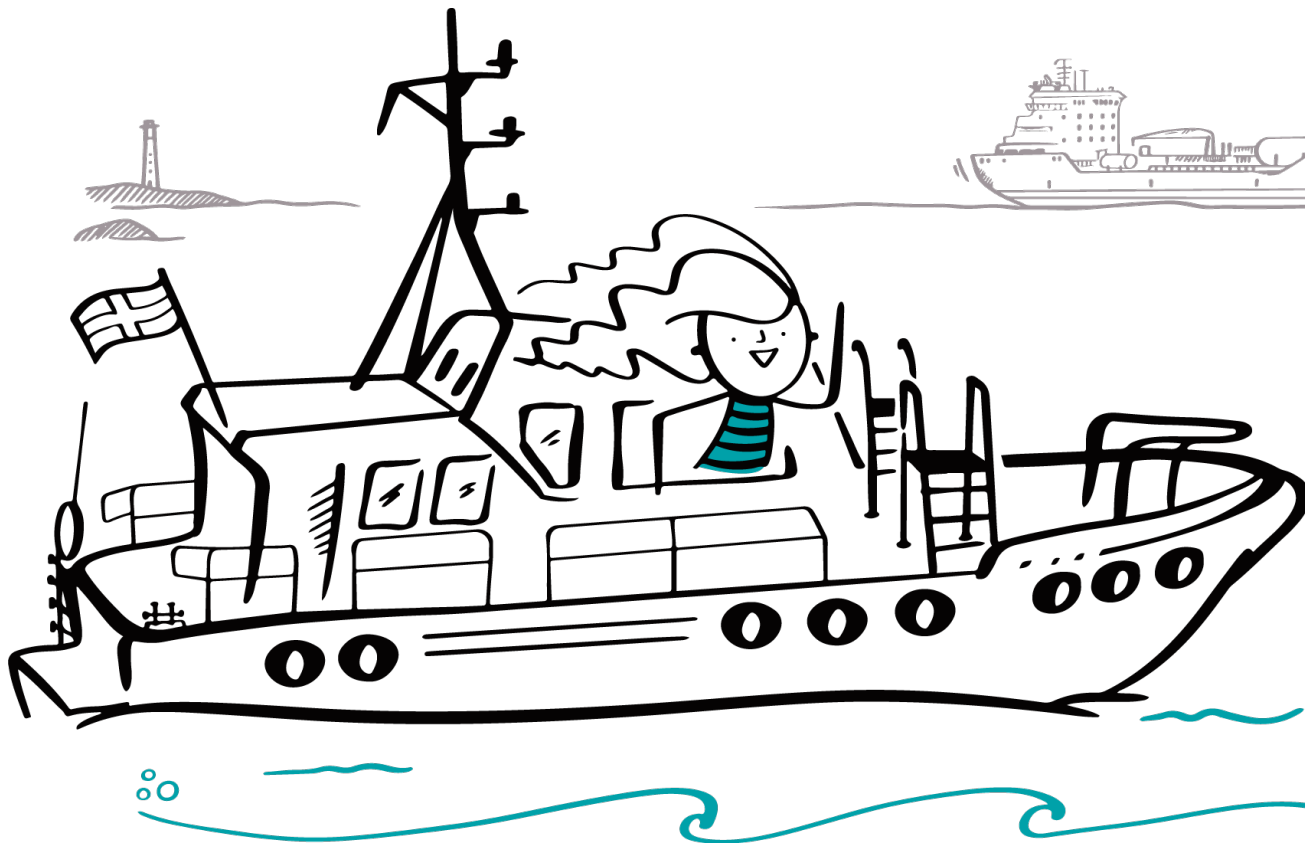
På samma sätt som vi övar och tränar på hur vi ska bete oss vid en brand, kan vi också träna oss på att förebygga situationer som i det sociala samspelet mellan människor kan leda till oönskade beteenden. Vi övar genom att träna på reaktioner, reflektera och prata om det vi möter i vår vardagliga arbetsmiljö.

Årshjulet är en workshopserie med 12 block som ger både struktur och innehåll för att systematiskt arbeta med den sociala arbetsmiljön på en arbetsplats. Varje block har ett tydligt tema och kombinerar inspelade föreläsningar och övningar.


Workshopserien utgår från lagstiftningen om diskriminering och kränkande särbehandling och berör ämnen som beteenden och jargong på arbetsplatsen, normer och tystnadskultur, härskartekniker och motstrategier samt hur man kan agera som medarbetare. Deltagare får arbeta med dilemman och scenarier som utgångspunkt för diskussioner.

Med Årshjulet får rederier en hel verktygslåda med övningar och metoder för förebyggande arbete vad gäller social arbetsmiljö. Övningarna är lättsamma och kommer med tydliga instruktioner.

STÖDJANDE
STRUKTUREN
FÖR KVINNOR TILL SJÖSS



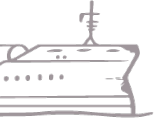
STÖDJANDE STRUKTURER FÖR KVINNOR TILL SJÖSS





Det här är det enda delprojekt inom Redo2 som har kvinnor som målgrupp. En del av arbetet för social hållbarhet på sjöfartens arbetsplatser är att erkänna och lindra den minoritetsstress som kvinnor kan uppleva. Rakt över den svenska arbetsmarknaden är unga kvinnor den mest utsatta gruppen vad gäller trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier. Vi har därför fokuserat på stödjande insatser för nya studenter, studenter på väg in i arbetslivet ombord samt på yrkesverksamma i liten minoritet. Ett genomgående tema är att satsa på förebyggande insatser.

Att tillhöra en minoritet på arbetsplatsen innebär att bli extra granskad. Många kvinnor upplever en press att prestera mer och bättre än sina manliga kollegor för att bli accepterade och respekterade. Som kvinna förväntas man anpassa sig till rådande arbetsplatskultur, som inom sjöfarten styrs av maskulinitetsnormer.

Minoritetsstress är ett samlingsnamn för osynliga strukturer som påverkar och utgör extra stress för minoriteter i vardagen. Dessa strukturer skapar ojämlikhet, försummar och upprätthåller fördomar, såväl i samhället som i enskilda möten med människor. Begreppet synliggör att många som bryter mot normen får uppleva saker som diskriminering, marginalisering, kränkningar, våld och hot om våld, trakasserier samt mikroaggressioner. Även att en person själv inte har upplevt något av detta, men har vetskap om vad andra i samma minoritetsgrupp utsatts för, kan skapa minoritetsstress. Att känna en sådan oro inför nya möten och nya situationer skapar en psykosocial stress, vilket är själva definitionen av minoritetsstress. Mikro-aggressioner skiljer sig från överlagda trakasserier och påhopp och beskrivs som ofta som korta och subtila nedvärderande beteenden som kan ta sig uttryck genom ord, handling eller förhållningssätt (RFSL).



Detta delprojekt har undersökt behov samt testat och utvärderat några olika stödjande strukturer som kan användas i förebyggande syfte för att lindra minoritetsstress hos kvinnor inom sjöfarten.





4.1 Mentorprogram för kvinnor i sjöfarten

Vi vill se fler kvinnor i branschen så det gäller att den som satsar på en karriär inom shipping trivs, utvecklas och vill stanna. För att stötta och stärka kvinnor driver WISTA Sweden nu det mentorprogram som utvecklats i Redo2.

Syftet är att deltagarna ska inspireras och utvecklas både professionellt och personligt genom öppna och ärliga diskussioner kring möjligheter och utmaningar.

Mentorskap är ett sätt att få in fler kvinnor i branschen och framförallt att bidra till att de stannar kvar. Det gäller att på alla sätt motverka att kvinnor inte fullföljer sin utbildning på grund av dåligt bemötande, trakasserier eller liknande situationer på arbetsplatsen. Det handlar om att stärka den enskilda individen och om att skapa ett brett kontaktnät. Mentorprogrammet handlar om ledarskapet, ger stöd till självreflektion och möjlighet att växa i yrkesrollen.

Programmet pågår under ett år och startar med en informationsdag där samtliga adepter och mentorer träffas för att få en gemensam plattform för mentorskap, ledarskap, kommunikation och feedback.

Under programmet träffas adepter och mentorer vid sex tillfällen, ca 2 timmar per gång. Som stöd för samtalen finns teman med frågeställningar att reflektera över och diskutera när man ses. Exempel på teman är medarbetarskap och ledarskap, drivkraft och vision, livspusslet och kultur.

I den första omgången deltog elva par och i mars 2024 startade omgång två med nio par.



4.2 Nätverk för kvinnor i operationell verksamhet på Sjöfartsverket

Hösten 2019 startades ett internt projekt på Sjöfartsverket för likabehandling och inkludering, LIST. Projektet skulle i första hand stödja Sjöfartsverket, i andra hand sjöfartsbranschen i omställningen till ett jämställt arbetsliv och ökad mångfald. Uppdraget var att bygga upp en kompetensbank och att analysera och prioritera åtgärder. Det övergripande målet var att öka andelen kvinnor inom den operationella verksamheten. 2021 togs beslut om en strategi för jämställdhet, mångfald och inkludering, vilken omsattes i årliga handlingsplaner.

En del av strategin var att öppna för särskilda åtgärder för att öka andelen kvinnor och som ett led i detta fattade dåvarande GD, Katarina Norén, beslut om att inrätta ett professionellt nätverk för kvinnor 2022. Målgruppen var kvinnor anställda inom avdelningarna Affärer, Rederi, SAR och Infrastruktur och nätverket skulle drivas av det interna projektet för likabehandling och inkludering inom ramen för Redo 2-projektet.

Formerna för nätverkande var två fysiska träffar per år och digitala träffar efter önskemål, maximalt 30 timmar per år och person. GD stod för eventkostnaderna vid de fysiska träffarna och respektive avdelning för tid och resor. Budgeten sattes till 300 000 per år eller maximalt 5000kr/deltagare och år. Under 2022 genomfördes flera digitala träffar för att undersöka intresse och behov samt en fysisk träff. Under 2023 genomfördes två fysiska och två digitala träffar och under 2024 genomfördes en digital och en fysisk träff.

Utvärderingarna visar att detta är ett uppskattat initiativ. Vi har kunnat tillmötesgå deltagarnas önskemål om studiebesök i verksamheten, att få träffa andra kvinnliga nätverk, lära känna kollegor som man inte skulle träffa annars och att få stöd i att hantera utmanande sociala situationer. Nätverket har bidragit till en fin gemenskap, där verksamhetsnytta har blandats med varma relationer och KNOP-träffarna uppfattas som en trygg plats där man kan prata om känsliga saker och både ge och få stöd.

Det interna projektet avslutas i december 2024 och ansvaret för nätverket övergår från och med 2025 till HR-avdelningen på Sjöfartsverket.



Sjöfartskvinnor

I arbete tillsammans med studenterna på sjöfartshögskolan framkom att de önskade en plattform där de "kunde prata om allt". Med inspiration från Facebook-gruppen Järnvägskvinnor skapade projektet därför gruppen Sjöfartskvinnor med samma struktur.

Målgruppen är kvinnor och icke-binära som studerar, arbetar eller är pensionerade från sjöfarten. Gruppen startades i oktober 2022 och sedan dess har det avhandlats allt från jobbtips och beskrivningar av sjölivet till upplevda problem och förslag på hur man hanterar det. Idag består gruppen av inte mindre än 533 sjöfartskvinnor.



Redo för praktik

Mot bakgrund av vad som framkom genom studenterna beslutade programrådet på Chalmers att göra en särskild satsning för de elever som skulle ut på sin första praktik.

Studenterna fick under två halvdagar jobba med den sociala arbetsmiljön där projektet ansvarade för den första halvdagen. Marco Vega från organisationen MÄN höll tillsammans med Frida Rhedin från Viking Supply Ships en föreläsning och kopplade innehållet till verkligheten ombord på isbrytarna. Därefter delades studenterna in i grupper utifrån kön för en frågestund. Cajsa Jersler Fransson från Sjöfartsverket deltog tillsammans med WISTA i kvinnogruppen och Marco Vega tillsammans med lärare på Chalmers i mansgruppen. Responsen från studenterna var god, men det fanns frågetecken kring poängen med att dela upp dem i grupper utifrån kön.

REDO för praktiken är ett inslag i utbildningen som kommer att fortsätta 2024 med kortare workshops. Projektet bidrar med en workshop kring jargong på arbetsplatsen.

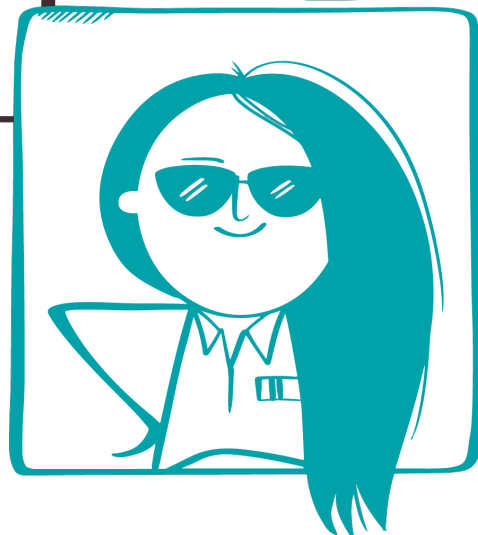
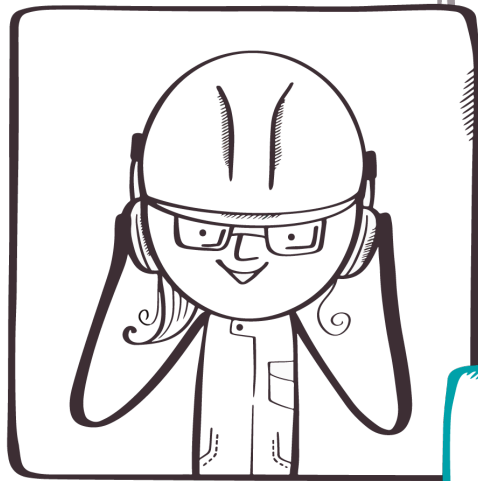


IMO expertstöd

Som en följd av en rad händelser inom den globala sjöfarten initierade USA ett arbete med att förtydliga IMO's regelverk kring sexuella övergrepp och sexuella trakasserier. Det ledde till att en internationell arbetsgrupp bildades av IMO och ILO gemensamt där några medlemsländer fick möjlighet att delta, bland annat Sverige.

Vi såg att detta föll inom ramarna för REDO2 och kunde därför stötta Transportstyrelsen, som företräder Sverige, med expertkunskap i ämnet. Projektet deltog således på ett möte i London med nationernas utsända delegater, fackliga organisationer och rederiorganisationer, där rekommendationer till såväl IMO som ILO togs fram för att brygga över identifierade glapp i internationella konventioner.

POLICY LAB: LIVSPUSSLE



POLICYLABB: LIVSPUSSLET FÖR OMBORDANSTÄLLDA FÖRÄLDRAR

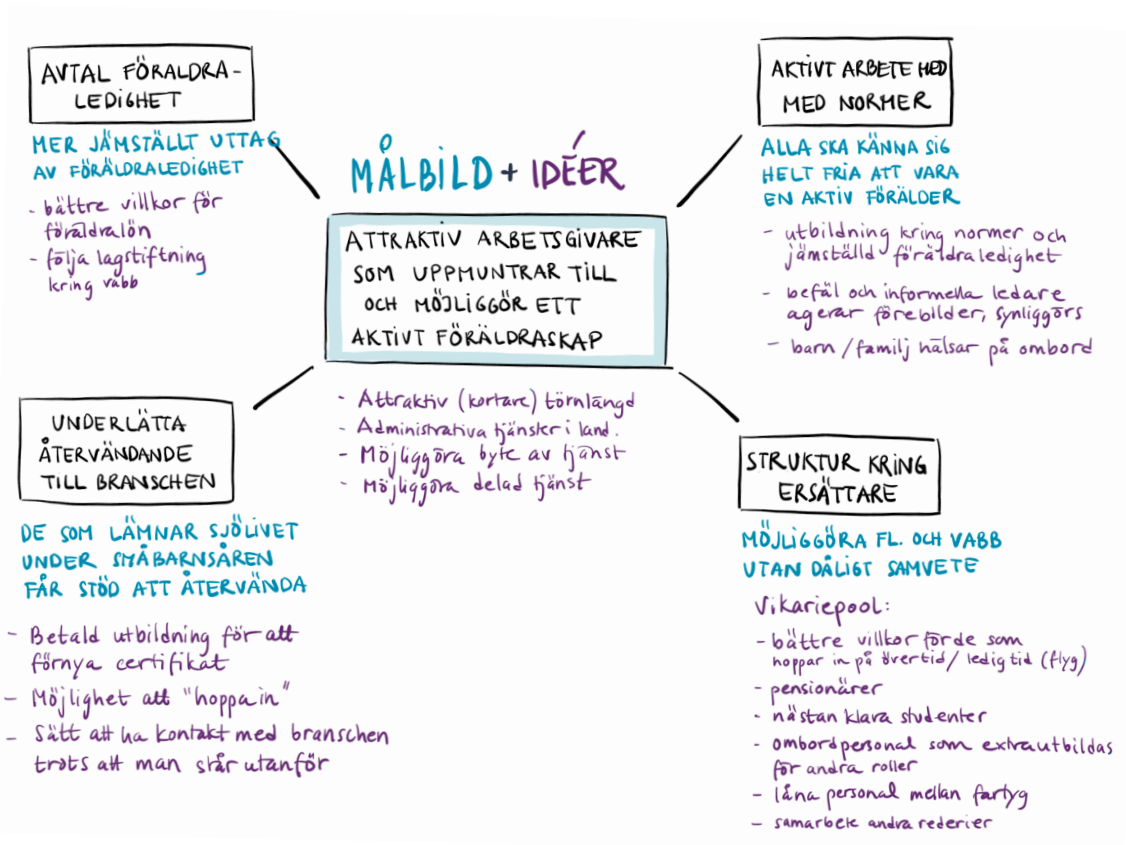
Sjöfartsbranschen, ryggraden i det svenska transportsystemet, står inför utmaningar att attrahera och locka framtida personal. I det femte arbetspaketet har arbete i ett policylabb kartlagt hinder och möjligheter i syfte att skapa en mer attraktiv, modern arbetskultur som möjliggör balans mellan föräldraskap och arbete.

Policylabbet har genomförts fyra workshops tillsammans med aktörer från myndigheter, akademiska institutioner, fackföreningar och rederier. Syftet har varit att undersöka, experimentera och ta fram förslag på lösningar och förändringar som underlättar att vara förälder i dagens sjöfart. Labbet har avgränsat sig till svenskflaggade fartyg där svensk lag är applicerbar och föräldrar som har rätt att ta ut föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen om barnet bor i ESS och ingår i socialförsäkringssystemet.

Projektet visar att rederier som vill vara attraktiva arbetsgivare har stor möjlighet att skapa inkluderande arbetsplatser med stödjande strukturer för att säkra framtida kompetensförsörjning. Med nuvarande lagar och regler behövs relativt lite sjötid för att bibehålla sina behörigheter.

Arbetsgivaren behöver jobba på arbetsplatskultur som uppmuntrar ett jämställt föräldraskap, där strukturerade avtal och vikariepooler kring föräldraledighet finns på plats, detta för att minimera kollegial friktion och istället öka kollegial empati. Nyckeln till detta ligger i första hand hos arbetsmarknadens parter

Aktivt normarbete där vägledande förebilder skapar inspiration och normalisering av aktivt föräldraskap, samt underlätta för återvändare till branschen genom stöd och certifikatförnyelse ser labbet som framgångsfaktorer. Labbets slutsatser har förhoppning om att skapa bättre förutsättningar för ett kombinerat föräldraskap med ett liv till sjöss och därmed minska antalet som går iland.



Bilden visar en skiss över målbild och idéer från en av de fyra workshops som genomförts.



5.1 Slutsatser och rekommendationer

Alternativa arbetsuppgifter och förläggning

Flera av problemen som identifierats är av praktisk natur, dvs det är svårt att vara hemifrån under en längre period, eller att vabba med kort varsel. Goda exempel på hur man kan underlätta en fortsatt tjänst under småbarnstiden är kortare törlängd och administrativa tjänster i land. Ytterligare förslag var att möjliggöra byte av eller delande av tjänster

Bättre struktur kring ersättare vid planerad och tillfällig föräldraledighet

När rederier har strukturerade resurser i sin bemanning möjliggörs en föräldraledighet utan samvetskval mot hem och arbetsgivare. På så vis undviks lojalitetskonflikter jämte kollegor. En enskild arbetsgivare har möjlighet att ordna lämpliga strukturer om det prioriteras strategiskt. Inom den egna organisationen, tillsammans inom branschen eller tillsammans med andra branscher.

Arbeta aktivt med normer

Om en förutsättningslös föräldraledighet ska vara möjlig behöver de kollegiala normerna avseende föräldraskap finnas på plats. En förutsättning till ett aktivt föräldraskap bygger dels på strukturerat bemanningssystem, men också kollegialt empati. Labbet identifierar befäl och informella ledare som viktiga i denna process.

Avtal för föräldraledighet

Idag har ombordanställda på svenskflaggade fartyg rätt att vara föräldralediga likt landanställda. Att arbeta med kollektivavtalen ger en möjlighet att strukturera hur föräldraledigheten planeras och genomförs. Däremot kan inte rätten till föräldraledighet skrivas bort. Labbet identifierar att kollektivavtal och organisation och struktur kring föräldraledighet, särskilt tillfällig föräldraledighet, kan såväl motverka som bidra till (ett ökat och därmed mer) jämställt föräldrauttag.

Underlätta för återvändare till branschen

Labbet identifierar frånvaro av stöd i återvändande till branschen efter en tids föräldraledighet. Det kan vara viktigt att ha kortare avstämningar eller inbrott med arbetsplatsen under frånvaro, för att behålla gemenskap och kompetens. Arbetsgivaren kan i många fall bära kostnaden för utbildningar som behövs för behörighet, men dagens behörighetskrav är förenliga med föräldraledighet, om både arbetsgivare och arbetstagare vill.

Diskussion

Det finns en röd tråd som löper från sjöfartens metoo-upprop fram till idag och det handlar om svårigheten att nå ut direkt till ombordanställda med information, kunskap och förebyggande insatser avseende den sociala arbetsmiljön. Metoo fick stor uppmärksamhet och branschen har gemensamt arbetat med frågorna sedan dess. Under åren har det blivit tydligt att det handlar om mer än att kvinnor kan vara utsatta, det gäller alla, på alla arbetsplatser och det handlar om mer än sexuella trakasserier. Det finns insikt om betydelsen av en trygg arbetsmiljö för alla och hur det är kopplat till säkerheten ombord. Att arbeta för en god social arbetsmiljö är en del av arbetsmiljöarbetet och för att följa lagstiftningen ska man arbeta med aktiva åtgärder och förebyggande insatser. Inom sjöfarten innebär detta en stor utmaning vad gäller logistik. Det ligger i verksamhetens natur och man måste förhålla sig till det. När detta projekt startade var ambitionen att verkligen komma ut på fartygen och möta besättningsmedlemmar ansikte mot ansikte.

Vi har haft flera engagerade rederipartners i projektet och ser verkligen betydelsen av dedikerade resurser och att det handlar om relationer människor emellan; att bygga förtroende och vara ett föredöme. De verktyg och metoder som arbetats fram i projektet är resultatet av ett mycket gott samarbete.

Det är vår uppfattning att svensk sjöfart har ambitionen att erbjuda attraktiva arbetsplatser för alla, men det finns mycket av traditioner och könsnormer som behöver förändras för att det ska bli så. När vi nu går vidare från ett reaktivt förhållningssätt kring ”skit som händer ombord” till mer proaktivt arbete krävs både uthållighet och tålamod. Bland de erfarenheter och lärdomar vi fått i Redo2, är till exempel att för att hålla en föreläsning eller workshop för samtliga ombord krävs flera upprepningar eftersom besättningen arbetar på schema dygnet runt och alla kan inte delta vid samma tillfälle. Man kan förstå önskan om digitala, mer flexibla utbildningar. Samtidigt visar det sig att det då många gånger blir något man bara ”bockar av” och effekten uteblir.

Implementering av resultat

Redo2 har arbetat fram konkreta resultat, färdiga att sjösättas i olika organisationer och företag.

Mentorprogrammet erbjuds till sistaårselever på programmen för sjöbefäl samt Internationell logistik. Mentorer rekryteras inom nätverket WISTA Sweden, som nu övertar ansvaret för att driva programmet med Angela Jenhed från Stena AB som programansvarig.

Nätverket för kvinnor inom operationell verksamhet på Sjöfartsverket går från att vara en projektaktivitet till att bli en del av linjeverksamheten med HR som ansvariga.

Ledarskapskursen för sjöbefäl på Chalmers utgår fortsättningsvis från principerna för psykologisk trygghet.

För att underlätta implementeringsfasen startades ett nytt projekt, Redo Academy. Inom ramen för detta projekt återfinns de utbildningar som togs fram i Redo2 tillsammans med ytterligare kompletterande kurser som det fanns behov av i målgruppen.

Från Redo2 till Redo Academy

Inkluderande ledarskap. Kursen belyser betydelsen av psykologisk trygghet och inkludering för alla ombord och hur man motarbetar tystnadskultur och ovälkomna beteenden. Med avstamp i hur man själv är som person, går man vidare kring olika modeller för grupputveckling för att förstå andras perspektiv och beteenden. Kommunikation är en viktig hörnsten i ledarskap och för det svåra samtalet som ibland krävs, ges konkreta verktyg. Pedagogiken bygger på dialog med deltagarna och med samtalet som centrum genomförs reflektionsövningar, scenarier och rollspel för att tillsammans skapa ett lärande. Kursen ges av Fredrik Forsman på Chalmers, fysiskt på plats i Göteborg och omfattar 36 timmar uppdelat på tre tillfällen. Hemarbete motsvarande 12-15 timmar förväntas mellan kurstillfällena.

Trygga Rum. Kunskapsföreläsningen pågår för fullt och det är genomgående väldigt uppskattat av deltagare. Det är ett lättsamt sätt att närma sig svåra frågor och kursledarna har förmågan att blanda skratt och allvar, inspirera och mana till eftertanke. Deltagare får ökad kunskap om vad som leder till kränkningar och trakasserier på arbetsplatsen men också hur man förebygger att det sker. Föreläsningen är en resurs för rederier och andra organisationer för att arbeta preventivt och strukturerat med OSA enligt AFS 2015:4. Vill man sedan arbeta vidare med Trygga rum som metod finns sedan möjlighet att gå en samtalsledarutbildning med tillhörande manual. Föreläsning och kurs ges av Marco Vega och Svante Tidholm på MÄN.

Introduktion till **Årshjulet** är en orientering kring förändringsarbete för jämställdhet, mångfald och inkludering utifrån hur den egna organisationen arbetar och vad projektet kan tillföra. Innehåll och omfattning skraddarsys i samarbete med företrädare från respektive rederi / organisation. Själva metodmaterialet tillhandahålls digitalt av Föreningen Svensk Sjöfart.

Slutsatser

För att sjöfart ska vara för alla behöver de som leder olika verksamheter inse värdet av förebyggande arbete avseende organisatorisk och social arbetsmiljö och ha en uttalad målsättning kring detta.

Att sätta ett förebyggande arbete i en organisation kräver dedikerade resurser, tid för planering och tydlig koppling till arbetsmiljöorganisationen.

Många ledare ombord efterfrågar idag stöd för konflikthantering och skulle troligen uppskatta verktyg och metodmaterial som förebygger konflikter. Att låta undervisningen i ledarskap på sjöbefälsutbildningar bygga på principerna om psykologisk trygghet är ett bra exempel på hur man kan arbeta formativt. När vi betraktar säkerhet som socialt konstruerad och ser betydelsen av att skapa psykologisk trygghet i en grupp leder det till att människor blir bättre på att kommunicera, vilket minskar konflikter.

I detta projekt har vi erfarit att ledare ombord behöver stöd i att hantera mellanmänskliga relationer. Konkreta checklistor efterfrågas, man ringer HR eller hänvisar till stöd i land. Det finns känsla av otillräcklighet och frustration, men naturligtvis inte hos alla. Konflikter och dåligt fungerande relationer mellan människor lånar sig inte till att besvaras eller lösas av en checklista. Dessa frågor kräver djup kompetens som utvecklas genom utbildning, reflektion och systematisk och avsiktlig kulturförändring. Här har Årshjulet god potential att bli ett tillgängligt verktyg ombord.

Att skapa en inkluderande arbetsplatskultur är ett långsiktigt förändringsarbete utan slut, eftersom en kultur hela tiden aktivt behöver upprätthållas. Ledarskapet är en viktig del och så är även medarbetarskapet. Digitala kurser som genomförs individuellt kan absolut förmedla kunskap men när man vill arbeta med attityder, värderingar och beteenden ger det mer effekt att faktiskt mötas fysiskt. Arbetet med arbetsplatskultur behöver bli en del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet och bäras av fler än ledarna.

Organisatoriska förutsättningar och strukturer är en del av ramverket för en arbetsplatskultur. Vad gäller villkoren för ombordanställda föräldrar finns inga större hinder på policynivå utan de hinder som finns är baserade i de starka normer som råder kring kön och föräldraskap. Arbetsgivarens uppgift är att säkerställa att det så långt det är möjligt, inte finns några förutfattade meningar som styr policy och praktik på organisationsnivå. Det finns stora utmaningar och möjligheter kring strukturer för att ersätta de anställda som inte kan vara ombord kopplat till t ex föräldraledighet och vabb. Om viljan finns så har arbetsmarknadens parter mandat att skapa hållbara lösningar både praktiskt och genom nya typer av avtal.

Rekommendationer och förslag på fortsatt arbete

I REDO projekten arbetar vi för social hållbarhet och för en god social arbetsmiljö. Vi gör det på olika sätt med olika verktyg och metoder. Väl medvetna om att detta är en stor uppgift har vi börjat där det behövdes mest, ute på fartygen. Vi har jobbat med besättningar och arbetat iterativt för att få verktyg att fungera för dem. Efterhand som besättningarna fått ökad kunskap och en större medvetenhet så har en efterfrågan om att jobba mer på organisatorisk nivå växt fram hos våra samarbetspartners. För att kunna åstadkomma en långsiktig och hållbar förändring ser vi att det krävs en strukturerad kulturförändring som implementeras på alla nivåer samt organisatorisk förändringsledning där metoder och stöd anpassas efter verksamhetens behov. När vi nu planerar vårt fortsatta arbete i det som kallas Redo3 ser vi att kommande aktiviteter behöver skapa praktiska och långsiktiga förutsättningar för att jämställdhets-, mångfalds- och inkluderingsfrågor integreras på djupet i sjöfartsorganisationer. Vi avser att kontinuerligt gå vidare till aktiviteter som skapar:

Struktur och stöd för förändringsarbete

Redo3 kommer erbjuda en struktur och kostnadsfritt stöd genom kontinuerliga uppföljningar i en process för förändringsarbete avseende arbete som ändå kommer att behöva genomföras, exempelvis genom kommande EU-direktiv om lönetransparens samt krav på hållbarhetsredovisning. Rederierna vill kunna mäta jämställdhet, följa upp och utvärdera genomförda insatser och kunna visa sina kunder vad de gör på området. De utbildningar som genomförs inom REDO Academy kommer kompletteras av aktiviteter som stärker implementeringen av lärdomar i det dagliga arbetet. Detta säkerställer att kunskaper inte stannar på individnivå utan också omsätts i ett lärande på organisatorisk nivå. Hur utbildning bidrar i ett förändringsarbete är ett område att fortsätta utforska.

Fortsatta insatser anpassade efter målgruppens behov

Vi har utformat verktygen (Årshjulet och Trygga rum) i REDO 2 för svenska besättningar. I verkligheten består en besättning ofta av människor från olika kulturer, men att bara översätta metodmaterialet till engelska räcker inte. Vi behöver också sätta det i kontext för olika kulturer och det skulle kunna ske genom samarbete med WMU.

Samlärande och erfarenhetsutbyte

Projektet kommer erbjuda möjligheter till samlärande med andra aktörer inom sjöfarten. Genom erfarenhetsutbyte mellan organisationer med både liknande och olika utmaningar stärks lärandet och nya kontakter skapas för fortsatt samverkan. Intresset för Redoprojekten från andra länder ökar och eftersom sjöfart till naturen är internationell behöver Redo expandera inom Norden, Östersjöområdet och inom EU. Redokonceptet och metoderna för social innovation skulle kunna användas för andra branscher och spridas som en förebild kopplat till Policy Area Education i Östersjöstrategin (EUBSR).

Häng med på vår resa till sjöss!

Den är ett dyk ner under ytan för att utforska social hållbarhet ombord, bortom första intryck och vad bara ögat kan se.

Vi har mätt temperaturen, känt av strömmarna och lyckats navigera förbi hopplösa hinder och grymma grund. I RedoZ har vi fångat flera intressanta insikter i våra nät och verkligen förstått betydelsen av att både ha en stabil säkerhetslina och en dynamisk dykarkompis.

Tack till alla kloka, engagerade och nyfikna sjösjälar som har bidragit på olika sätt.

