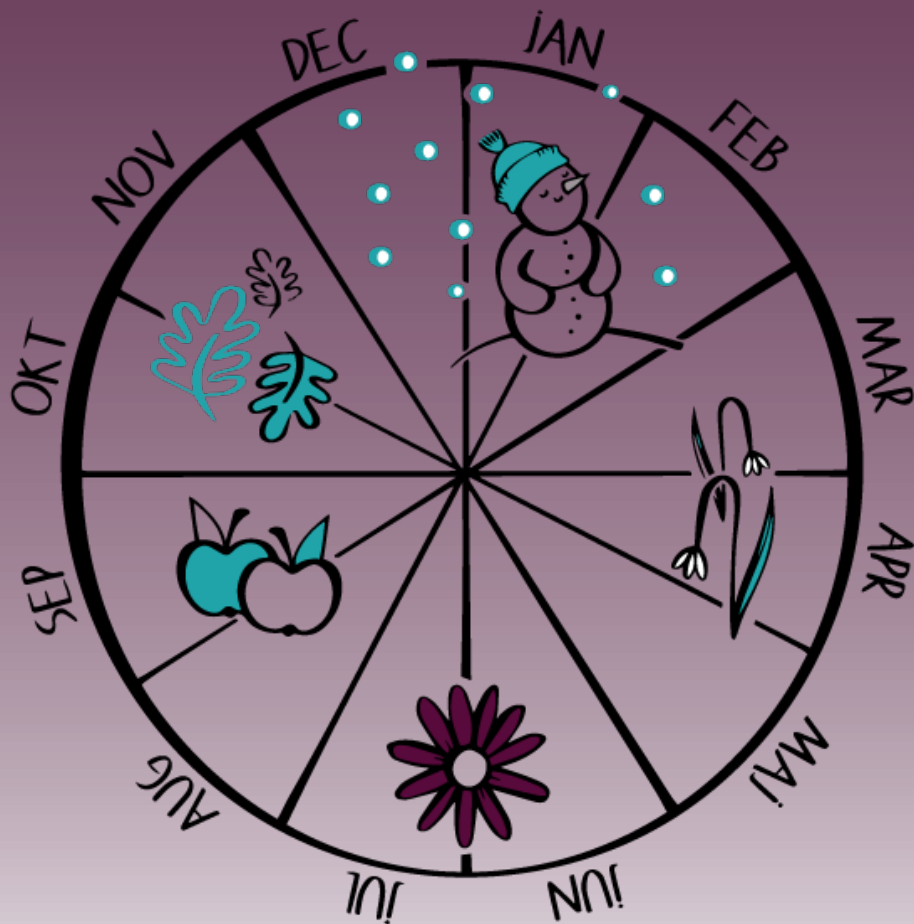


RE+DO

ÅRSHJULET WHEEL OF INCLUSION

Annex III till "Social hållbarhet till sjöss"



Innehåll

Sammanfattning	3
Summary in English	4
Introduktion.....	5
Metod	6
Litteraturstudie	6
Årshjulet – från idé till verklighet	8
Utvärdering	12
Iterationer.....	12
Sammanfattning	14
Utvecklingen av Challenge Archipelago	15
Förutsättningar för implementering	23
Resultat	24
Årshjulet- Implementering och rekommendationer	25
Referenser	26

Sammanfattning

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.

Summary in English

Welcome to a fascinating journey towards an improved working environment within the maritime industry! The Wheel of Inclusion and Challenge Archipelago are two innovative tools that focus on social and organizational sustainability. With norm-creative methods and gamification, these initiatives aim to create workplaces where cooperation and leadership flourish. The conviction that everyone contributes to each other's working environment permeates the entire project.

Over a period of three years, the Swedish Maritime Administration, RISE, the Swedish Transport Agency, and several shipping companies have collaborated to develop, test, and evaluate these tools, tailored for the unique environment on board ships. Focus groups from five different shipping companies actively participated to ensure the tools truly make a difference. The goal was to create tools that can be easily adapted and implemented by all actors within the industry, which in turn contributes to a more systematic and successful work environment effort.

The Wheel of Inclusion is a comprehensive workshop material that helps to work systematically with organizational and social work environments according to the Swedish Work Environment Authority's regulation 2015:4. It offers a versatile toolbox with methods and tools that work perfectly on board and can be used by the entire industry. Challenge Archipelago, a game prototype developed by RISE, explores how gamification can make work environment efforts more engaging and effective.

Extra focus has been placed on the role of leadership and crew cooperation, with the aim of creating work environments where managers and colleagues support each other. During the course of the project, pilot groups have been followed and evaluated to measure changes and benefits on board. The results have shown that the new tools increase awareness and commitment to social work environment issues, while also improving cooperation and communication within the crew. By further developing and refining the tools, a more inclusive and sustainable workplace culture has been created within the maritime industry.

Introduktion

Trevliga kollegor och en bra arbetsmiljö är enligt en studie från Academic Work¹ bland de viktigaste faktorerna när människor väljer arbetsgivare.

Redo2 syftar till ökad social hållbarhet och fokus i den här delen av projektet ligger på förebyggande insatser för en inkluderande arbetsplatskultur. Det handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och stöd från chefer och kollegor. I den här delen av projektet har vi arbetat med att skapa verktyg som stödjer och underlättar detta.

Ledarskap och samarbete är intimt förknippade med den sociala arbetsmiljön. Ombord på ett fartyg, såväl som inom de flesta organisationer, tenderar ledare att sätta kulturen. Vi har därför fokuserat särskilt på ledarens roll och på besättningen i sin helhet. Tankesättet att vi är varandras arbetsmiljö har varit bärande för hur materialet har utformats.

Projektet har letts av Svensk Sjöfart med deltagare från RISE, Sjöfartsverket och fokusgrupper från fem rederier som testat och utvecklat en workshop-serie för bästa resultat. Målsättningen var att den skulle kunna anpassas av enskilda rederier och aktörer. Under tre år har vi följt pilotgrupper och utvärderat förändring och nytta ombord, samt vidareutvecklat och utvärderat verktyg för att systematiskt arbetsmiljöarbete med inslag av normkreativa metoder.

Årshjulet är ett workshopmaterial för att systematiskt kunna arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö utifrån Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4². Det är en verktygslåda med olika metoder och verktyg anpassade till sjöfart som fungerar ombord och kan användas av hela branschen.

Archipelago challenge är en spelprototyp som utvecklats av RISE i syfte att undersöka potentialen i spelifiering av Årshjulet.

¹ Trevliga kollegor viktigast vid val av arbetsgivare – men män förväntar sig högre lön än kvinnor. Academic Work, <https://www.academicwork.se/insights/arbetsgivare/trevliga-kollegor-viktigast-vid-val-av-arbetsgivare>

² Organisatorisk och social arbetsmiljö 2015:4, Arbetsmiljöverket, https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Metod

Litteraturstudie

Inom ramen för REDO 2.0 genomfördes en litteraturstudie³ som utgjorde en viktig del i underlaget för materialets framtida utformning. Syftet var att undersöka vilka metoder som redan hade använts gällande förebyggande arbete kring kränkande särbehandling och sexuella trakasserier samt undersöka vad forskningen menade bidrog till konkreta resultat kring förebyggande arbete om sexuella trakasserier och kränkande särbehandling och hur man skapade en trivsamt arbetsplats.

Mycket av den forskning som då fanns gällande trakasserier och kränkande särbehandling var prevalensstudier snarare än studier kring förebyggande arbete och tester av faktiska metoder. I denna studie låg 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 undersökts 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.

Sammanfattningsvis visar litteraturstudien att det finns begränsad forskning om förebyggande arbete mot trakasserier och kränkande särbehandling inom sjöfarten. Långsiktiga utbildningsinsatser tillsammans med ansvar och engagemang från alla inblandade, är avgörande för att skapa en trivsamt arbetsplats. Praktiska metoder, såsom *Respektrappan* och olika kortspel, har potential att användas ombord. *Schysst stall* och andra certifieringsprogram kan motivera till genomförande av övningar. Att inkludera tävlingar mellan arbetsplatser kan också bidra till ökad gemenskap och motivation.

En sökning på praktiskt metodmaterial resulterade i 23 resultat som listas nedan.

- Bystander-utbildning inom basic-safety-utbildningen
- Checklista - Diskrimineringsombudsmannen

³ Litteraturstudie, REDO 2.0

- Diversity Charter
- Handbok i arbetet mot sexuella trakasserier inom domstolsväsendet
- Inkludo
- Likabehandlingsutbildning - Seably
- Macho index
- Mentors in violence prevention
- NOVA
- OSA-kollen, Sunt arbetsliv
- Partsrådet - inkluderande arbetsmiljö
- Prevent checklista för arbetsgivare samt en mall för arbetsmiljöpolicy
- Respekttrappan
- Schysst stall
- Schysst vardag
- Sila snacket
- Sjöstjärna
- Stena - kortlek
- Stoppa Machokulturen
- TCO Handbok mot sexuella trakasserier
- Årshjulet - Diskussionsmaterial

Årshjulet – från idé till verklighet

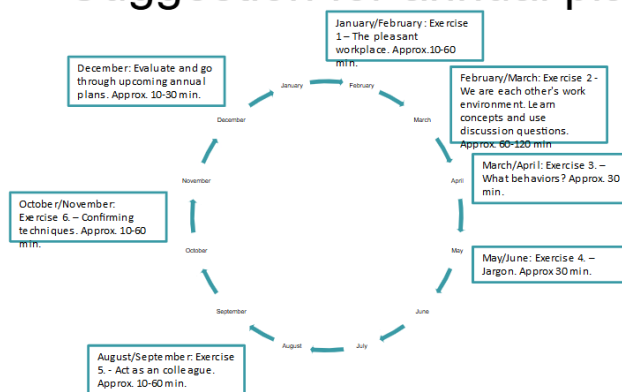
Branschen har arbetat med frågor om trakasserier sedan 2015 då en avsiktsförklaring om att arbeta med frågorna togs fram. Efter metoo och sjöfartens metoo-upprop #Lättaankar startades ett branschgemensamt arbete för frågorna kallat Vågrätt.

Branschorganisationen Svensk Sjöfarts likabehandlingsgrupp tog under denna tid fram ett arbetsmaterial för att systematiskt kunna arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö inom sjöfarten. Materialet gick under arbetsnamnet ”Årshjulet” då det är utformat för att ge kontinuerligt stöd i frågorna över tid och fungera att repeteras. Det ursprungliga materialet bestod av sju olika övningar som kallas ”Den trivsamma arbetsplatsen”, ”Vi är varandras arbetsmiljö”, ”Vilka beteenden?”, ”Jargong”, ”Agera som medarbetare”, ”Bekräftartekniker” samt ”Utvärdering”.

Övningarna ger förslag på diskussionsfrågor och materialet består av en powerpointpresentation, en instruktion för den som leder samtalen samt en checklista för svåra samtal.

Tanken var att det skulle vara flexibelt med både korta och lite längre övningar. Samma personer skulle delta vid samtliga övningar i den mån det var möjligt och upprepning av tidigare aktiviteter ingick för att inkludera de som inte deltagit.

Suggestion for annual plan



I detta delprojekt har vi utgått från Svensk Sjöfarts diskussions- och workshopmaterial och vidareutveckla det i samarbete med fokusgrupper inom svensk sjöfart. Målet var att skapa fler engagerande övningar anpassade för ombordanställda och inkludera delar av befintligt metodmaterial på området. Vi ville också utforska möjligheterna med nya former av lärande som spelifiering och digitala verktyg.

Några av de bärande tankarna kring att använda samtalsövningar som metod var att säkerställa att alla deltagare känner sig inkluderade och att det finns vissa spelregler som deltagarna accepterar att följa.

In- och utcheckning är en metod som används för att inleda och avsluta möten på ett sätt som främjar inkludering, delaktighet och bidrar till ökad psykologisk trygghet. Det kan räckas med något så enkelt som en fråga om: Vad är ditt favoritfika?⁴

Studier har visat att deltagare i möten är mer benägna att aktivt bidra om de redan har yttrat sig i början av mötet. Genom att varje deltagare får möjlighet att säga något inledningsvis, ökar sannolikheten för ett mer dynamiskt och engagerat möte. En viktig aspekt av incheckningsövningar är att de kan börja med en lättsam fråga för att skapa en avslappnad och inkluderande atmosfär. Detta underlättar för deltagarna att öppna upp och känna sig trygga i att dela med sig.

En incheckningsrunda kan innefatta frågor om deltagarnas aktuella mående eller energinivå. Detta ger en bättre förståelse för kollegornas aktuella tillstånd och förklarar eventuella beteenden. Inom Sjöfartsverkets helikopterverksamhet används exempelvis en metod kallad ORM, där man använder färgerna på ett trafikljus för att kommunicera sitt mående: grönt innebär att man är redo för arbete, gult signalerar att något inte är helt som det ska, och rött betyder att man inte är redo att arbeta. Denna metod har visat sig vara effektiv för att säkerställa att alla medlemmar i teamet är medvetna om varandras tillstånd och begränsningar.

Förutom att inleda möten kan incheckningsövningar även användas för att avsluta dagen. Genom utcheckningsrundor kan varje individ dela med sig av sina upplevelser och känslor under dagen, vilket bidrar till en sammanfattning och reflektion av arbetet.

Sammanfattningsvis är in- och utcheckningsövningar ett värdefullt verktyg för att främja inkludering, förståelse och engagemang i möten. Genom att implementera dessa övningar kan organisationer förbättra kommunikationen och samarbetsklimatet bland sina medarbetare.

*”Vi checkar in i vårt arbetslag vid morgonkaffet, jag tror det stärker oss som grupp och gör att vi känner oss mer trygga”
(Deltagare vid workshop, hösten 2022)*

⁴ Grupperns stöd för in- och utcheckningar, Suntarbetsliv, https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2023/06/Suntarbetsliv-jaget_laget_uppdraget-2-Incheckningar.pdf

*"Det faktum att det involverar deltagarna, det ligger i de små sakerna, såsom 'incheckningar' och 'utcheckningar'"
(Deltagare vid workshop, hösten 2023)*

Samtalsregler spelar en central roll i att skapa en inkluderande och respektfull mötesmiljö. Genom att införa tydliga riktlinjer kan deltagarna känna sig trygga i att dela sina tankar och upplevelser, vilket leder till mer produktiva och engagerande samtal. Här är några anledningar till varför samtalsregler är viktiga:

- **Främjar lyssnande och förståelse:** Regler som uppmuntrar deltagarna att lyssna för att förstå, snarare än att bara svara, hjälper till att skapa en djupare kommunikation där alla röster blir hörda och respekterade.
- **Balans mellan talutrymme:** Regler som uppmuntrar både de som pratar mycket att ta ett steg tillbaka och de som pratar mindre att ta ett steg framåt, bidrar till en mer balanserad och rättvis diskussion.
- **Personligt ansvar:** Genom att tala utifrån sina egna erfarenheter och undvika generaliseringar, bidrar deltagarna till en mer autentisk och äkta diskussion.
- **Flexibilitet och komfort:** Regler som tillåter deltagarna att röra på sig eller ställa sig upp om de känner sig obekväma bidrar till en mer avslappnad och inbjudande atmosfär.
- **Positiva intentioner:** Att anta att alla har goda avsikter skapar en miljö där deltagarna känner sig fria att uttrycka sina åsikter utan rädsla för dömande eller kritik.
- **Stödjande frågor:** Genom att ställa frågor på ett stödjande och icke-konfronterande sätt, kan man uppmuntra till djupare insikter och lärande.
- **Respekt för integritet:** Att säkerställa att personliga erfarenheter som delas under mötet stannar inom rummet skapar en trygghet för deltagarna att vara öppna och ärliga.

Genom att implementera samtalsregler kan man skapa en möteskultur som främjar öppenhet, respekt och engagemang, vilket leder till bättre samarbete och mer framgångsrika möten.

I vårt projekt insåg vi tidigt vikten av att införa samtalsregler för att främja en inkluderande och respektfull mötesmiljö. Vi införde tydliga riktlinjer som hjälpte alla deltagare att känna sig trygga i att dela sina tankar och upplevelser, vilket i sin tur ledde till mer produktiva och engagerande samtal. Under de workshops som har genomförts inom ramen för arbetspaketet har vi främst använt oss av Metodbankens⁵ rekommenderade samtalsregler.

För det första etablerade vi regler som främjade lyssnande och förståelse. Vi uppmuntrade deltagarna att lyssna för att verkligen förstå, snarare än att bara svara. Detta skapade en djupare kommunikation där alla röster blev hörda och respekterade. Genom att balansera talutrymmet såg vi till att både de som pratade mycket tog ett steg tillbaka och de som pratade mindre tog ett steg framåt. Detta bidrog till en mer balanserad och rättvis diskussion.

Vi betonade också personligt ansvar genom att uppmuntra deltagarna att tala utifrån sina egna erfarenheter och undvika generaliseringar. Detta bidrog till en mer autentisk och äkta diskussion. Vi lade till flexibilitet i våra regler för att tillåta deltagarna att röra på sig eller ställa sig upp om de kände sig obekväma, vilket skapade en mer avslappnad och inbjudande atmosfär.

Positiva intentioner var en annan nyckelregel. Genom att anta att alla hade goda avsikter skapade vi en miljö där deltagarna kände sig fria att uttrycka sina åsikter utan rädsla för dömande eller kritik. Vi uppmuntrade också stödjande frågor för att främja djupare insikter och lärande. Genom att ställa frågor på ett icke-konfronterande sätt kunde vi enhälligt bidra till en mer engagerad och insiktsfull diskussion.

En av de viktigaste reglerna vi införde var respekt för integritet. Vi säkerställde att personliga erfarenheter som delades under möten stannade inom rummet, vilket skapade en trygghet för deltagarna att vara öppna och ärliga.

Genom att implementera dessa samtalsregler kunde vi skapa en möteskultur som främjade öppenhet, respekt och engagemang. Detta ledde till bättre samarbete och mer framgångsrika workshops.

⁵ Samtalsregler, Metodbanken, <https://www.metodbanken.se/post/samtalsregler>

Utvärdering

Genom hela projektet har utvärdering och uppföljning varit en nyckelfaktor för att utveckla materialet vidare. Även i verktyget årshjulet är den sista övningen en utvärdering, detta för att användarna hela tiden ska ha möjlighet att reflektera över övningarna, något som arbetspaketets litteraturstudie och bekräftar.⁶ Utvärderingarna som har inkommit för utveckling av materialet har till stor del bidragit till dess utveckling och gjort tydliga avstamp i verktyget skepnad och funktion.

Baseline För att systematiskt utvärdera verktygets innehåll och funktion använde vi ett frågebatteri som vi valt att kalla ”Baseline” skulle inleda varje workshop med rederierna. Baseline bestod av tre frågor som introducerades innan varje workshop påbörjades, syftet med det var att få ett hum om vilka förkunskaper gruppen har på området, ta tempen på gruppen och hur mycket de har arbetet/arbetar med frågorna på sin arbetsplats. Frågorna som ingick i Baseline:

- Hur fungerar arbetsgruppen idag? Utmaningar/problem?
- Hur arbetar ni med social-arbetsmiljöfrågor i dagsläget?
- Pratar ni regelbundet om er sociala arbetsmiljö? Vad pratar ni om? Gör ni några övningar?

Efter varje workshoptillfälle utvärderades även materialet, med det främsta målet att få reda på vad workshopdeltagarna tyckt varit bäst med workshopen men också vad som kan förbättras. Frågan om vad i materialet/verktyget som kan förbättras var en nyckelfråga för att sedan kunna förbättra och utveckla.

Iterationer

Under 2022 introducerades Årshjulet först för Viking Supply Ships ombord på isbrytarna och under en tre dagar lång train-the-trainer-workshop fick deltagarna genomföra övningarna och utvärdera materialet.

Utvärderingarna visade betydelsen av att tydlighet kring varför dessa övningar görs, att det finns bra stöd för den som ska leda en övning i form av manus och instruktioner, generellt låg kunskap om vad som står i lagen och att man behöver jordnära, vardagliga exempel på situationer för att kunna relatera till innehållet. Deltagarna tyckte att övningarna skapar en större medvetenhet och gör oss mer uppmärksamma. Att spela rollspel ansågs alltför utmanande.

⁶ Litteraturstudie, REDO 2.0,

<https://drive.google.com/drive/folders/1Gr1ZIMwoKFii65rCz5l1T8Sr1gNwbU2W>

Därefter följde förankringsmöten med Furetank, Destination Gotland och Stena Line där vi fick god inblick i deras olika verksamheter för att kunna planera och anpassa fokusgruppsarbetet optimalt. Förutom samarbetet med de fem rederierna följde projektet även arbetet med Årshjulet internt på Trafikverket.

Iteration 1

Förändring: Årshjulet byter namn till *Livet till sjöss - Box of Inclusion* för att det bättre ska framgå vad metodmaterialet handlar om. Innehållet utökas till tolv övningar. Varje övning utökas också till att även omfatta förslag på aktiviteter för att öka sammanhållning och trivsel ombord.

- Den trivsamma arbetsplatsen
- Vi är varandras arbetsmiljö del 1 (sexuella trakasserier)
- Vi är varandras arbetsmiljö del 2 (kränkande särbehandling)
- Vilka beteenden? (aktiv åskådare)
- Jargong
- Normer
- Agera som medarbetare
- Bästa/värsta arbetsplatsen
- Bekräftar tekniker del 1 (synliggörande)
- Bekräftar tekniker del 2 (kommunikation)
- Bekräftar tekniker del 3 (feedback)
- Utvärdering

Test och utvärdering: Den nya utökade versionen testades på Stena Line och projektgruppen genomförde sedan en brainstorming för att förfina materialet och konkretisera det fortsatta arbetet. Varje övning finlipades utifrån deltagarnas reflektioner och synpunkter kring till exempel ordval och tonalitet.

Iteration 2

Förändring: Under 2023 fick workshopmaterialet ett nytt grafiskt utseende med Redo-profil. Tillbaka till namnet *Årshjulet* och på engelska *Wheel of Inclusion*.

Test och utvärdering: Under våren 2023 genomfördes workshops och tester av två olika arbetsgrupper ombord på Stena Nautica samt ombord på ett av Furetanks fartyg. I samband med detta tog vi fram en särskild mall för fortsatta tester. REDO:s projektgrupp testade också materialet och gav värdefull feedback för vidareutvecklingen. Tidigare testades materialet hos Destination Gotland, både av land- och ombordanställda och Destination Gotlands personal fortsatte därefter att själva testa materialet skickade löpande utvärderingar till projektet.

Utvärderingen visade bland annat att chefer ombord upplever brist på kunskap och kompetens på området social arbetsmiljö och preventiva insatser. Att inte vara tillräckligt påläst och kunna svara på frågor och bemöta invändningar skapar en otrygghet som utgör ett hinder för genomförandet. Workshopmaterialet behöver därför vara så upplysande och självinstruerande som möjligt.

Iteration 3

Förändring: Efter önskemål från deltagarna om mer handfast stöd kompletterades materialet med föreläsnings- och instruktionsfilmer.

Test och utvärdering: Test och utvärdering genomfördes på Terntanks befälskonferenser med totalt 120 personer. Flera steg togs även i arbetet med spelifiering och en första prototyp testades av projektgruppen.

Utvärderingen visade att även om materialet översatts så saknas en mer kulturell anpassning då Årshjulet bygger på svensk lagstiftning och svensk arbetsplatskultur.

Sammanfattning

Det ursprungliga Årshjulet med sex olika övningar och en utvärdering har genomgått tre iterationer under projektet. Antalet övningar har dubblerats och stort arbete har lagts på att göra varje workshop så självinstruerande som möjligt. Materialet finns nu på både svenska och engelska.

En allmän lärdom var att de strukturella och organisatoriska aspekterna på att kunna arbeta systematiskt och preventivt för en hållbar social arbetsmiljö visade sig vara mer utmanande än de "sociala aspekterna", som initialt bedömdes som mest utmanande. Motstånd och ifrågasättande har sällsynt förekommit här och där men i huvudsak har hela initiativet mottagits positivt och med stort engagemang från rederierna. Utmaningarna handlar i huvudsak om logistiska och tekniska förutsättningar.

Parallellt med utvecklingen av metodmaterialet inleddes ett utforskande arbete kring metoder och modeller för spelifiering, med återkoppling från de aktörer som påbörjat arbetet med Årshjulet. Ett fokusgruppsmöte genomfördes i december 2022 för att fortsätta utveckla en spelifiering av Box of Inclusion. Projektet förväntade sig då tillökning av resurser med en grafiker och en spelprogrammerare från yrkeshögskolan i Göteborg, vilka skulle göra sin praktik under perioden november 2022 – juni 2023. Målsättningen var att studenterna skulle fördjupa sig i hur konventionell spelteknik skulle kunna bidra till projektet, med fokus på exempelvis 3D och virtual reality-simulering.

Utvecklingen av Challenge Archipelago

Som en del av projektet utvecklades spelplattformen Challenge Archipelago som ett helt digitaliserat workshopmaterial. Plattformen syftar till att skapa en engagerande inlärningsupplevelse genom att översätta traditionella workshoppar och utbildningsmaterial till ett spelifierat format. Detta kapitel beskriver utvecklingsresan för Challenge Archipelago, från de tidiga konceptuella faserna under 2022, genom den intensiva utvecklingsperioden 2023, till den slutliga finputsningen under 2024.

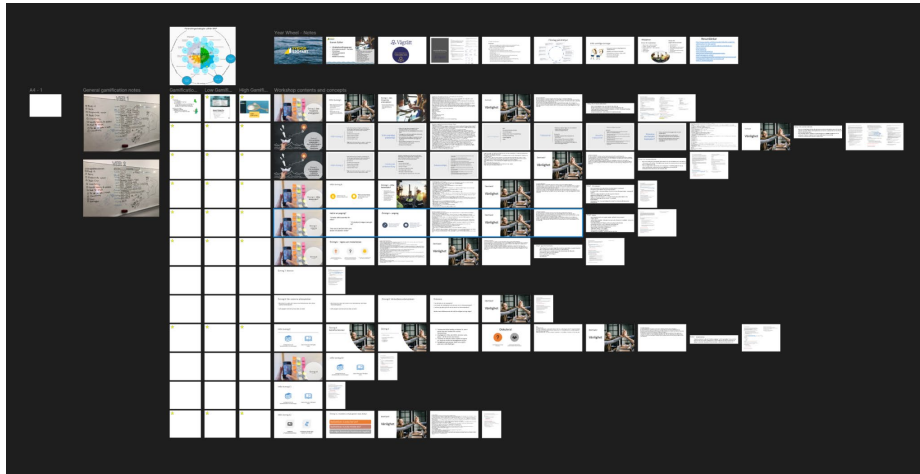


Challenge Archipelago blev en viktig komponent i att digitalisera och modernisera utbildningen inom projektet och har potential att erbjuda en alternativ metod för att nå ut till besättningen ombord.

Det första året fokuserade projektet på att lägga den konceptuella och strategiska grunden för spelifiering. Ett flertal möten och workshops hölls för att definiera nyckelteman och aktiviteter från Årshjulet som skulle omvandlas till digital och spelifierad form.

Konceptualisering och idéutveckling. Parallellt med detta utvecklingsarbete började teamet som jobbade med Årshjulet att identifiera och utveckla sju centrala teman som ansågs vara avgörande för att främja en inkluderande och säker arbetsmiljö ombord. Dessa teman inkluderade aspekter som arbetsmiljö, jargong, normer och beteenden, och syftade till att skapa en medvetenhet om och förbättra interpersonella relationer ombord. Efter ytterligare diskussioner och utvärderingar av materialets potential utökades antalet teman till tolv, vilket innebar en bredare täckning av relevanta frågor som diskriminering, trakasserier och ledarskap. Detta gjorde det möjligt att erbjuda en mer omfattande utbildningsupplevelse som adresserade både individuella och kollektiva aspekter av arbetsmiljön.

Arbetet med spelifiering krävde kontinuerlig övervägning av olika lösningar för att bäst komplettera dessa teman. Erfarenheter från tidigare spelprojekt togs i beaktning för att säkerställa att de digitala komponenterna inte bara var engagerande utan också pedagogiskt effektiva. Teamet utforskade flera interaktiva element och spelmekaniker som kunde användas för att förstärka lärandet inom varje tema. Dessa inkluderade utvecklingen av rollspel, simuleringar och quiz, som alla syftade till att uppmuntra reflektion och diskussion bland deltagarna.



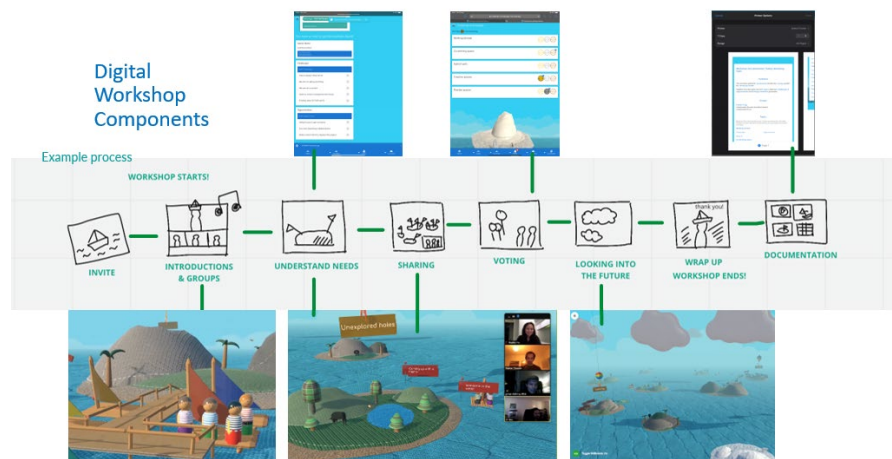
Figur 1: Digital bearbetning av teman inom REDO 2.0 och hur dessa kunde spelifieras

Digitalisering och skalbarhet. Fokus flyttades sedan till hur materialet kunde digitaliseras och göras skalbart för att passa olika grupper både ombord och i land. Diskussionerna kretsade kring användningen av digitala verktyg och plattformar för att möjliggöra en flexibel och interaktiv inlärningsupplevelse. En viktig aspekt som uppmärksammades var begränsningen gällande internetuppkoppling till havs. För att övervinna detta hinder utforskades möjligheten att använda lokala nätverk, vilket skulle göra det möjligt för besättningen att få tillgång till de digitala och semi-digitala systemen även utan en stabil internetuppkoppling. Detta skulle kunna uppnås genom att använda wifi-puckar och lokala servrar, vilket inte bara skulle förbättra tillgängligheten och synkroniseringen ombord, utan också säkerställa att utbildningsmaterial och övningar kan genomföras utan avbrott. Möjligheten att genomföra övningar asynkront diskuterades i detta sammanhang, vilket skulle tillåta besättningen att delta i utbildningsaktiviteter vid olika tidpunkter beroende på deras arbetsscheman och tillgänglighet. Dessutom övervägdes användningen av digitala whiteboards, som Mural och Menti, för att främja interaktivitet och engagemang, vilket ytterligare skulle kunna förstärka lärandeupplevelsen även i miljöer med begränsad internetåtkomst.

Ett annat behov som identifierades under diskussionerna var att tematillfällena behövde kunna vara självfaciliterade av besättningen. Detta var avgörande för att säkerställa att innehållet skulle kunna skalas upp och vara tillgängligt för en större användarbas, utan att kräva extern handledning eller expertis. Genom att skapa strukturerade men flexibla moduler, där besättningen själva kunde leda och genomföra övningarna, skulle utbildningen kunna genomföras kontinuerligt och oberoende av externa resurser. Detta självfaciliterande tillvägagångssätt skulle dessutom ge besättningen möjlighet att anpassa takten och innehållet efter sina specifika behov och arbetsförhållanden, vilket skulle bidra till en mer inkluderande och långsiktig implementering.

Förberedelse för utveckling. Under slutet av året förbereddes de tekniska och organisatoriska grunderna för utvecklingen av Challenge Archipelago. Beslutet att vidareutveckla en tidigare prototyp till en spelifierad plattform ledde till möjligheten att integrera interaktiva 3D-kartor, vilket inte bara gav användarna ett visuellt engagerande verktyg utan också erbjöd ett lekfullt sätt att arbeta med data som samlats in från tidigare sessioner. En omfattande plan utarbetades för att översätta de identifierade koncepten från Årshjulet till denna plattform, som kombinerade både fysiska och digitala komponenter för att möjliggöra multidisciplinära och kollaborativa diskussioner samt bygga samarbetsförmåga. Grundläggande tekniska strukturer och infrastrukturer definierades för att säkerställa en effektiv utvecklingsprocess. Fokusgrupper och workshops planerades noggrant för att samla in feedback från användare och intressenter, vilket skulle vägleda den fortsatta utvecklingen. Plattformen designades för att vara flexibel och anpassningsbar beroende på sammanhanget, vilket innebär att den kan användas både i fysiska workshoppar och digitala miljöer, med stöd för fjärrdeltagande via videokonferensverktyg som Zoom. Genom att kombinera interna diskussioner med användardialoger samt integrera de nya interaktiva 3D-kartorna och textbaserade dialoger, strävade vi efter att skapa en dynamisk och evolverande plattform som stödjer kontinuerligt lärande och samarbete.

Under arbetet stod det klart att den tidigare versionen av Challenge Archipelago inte hade alla de funktioner som projektet krävde. En av de största bristerna var att den inte stödde möjligheten att arbeta med flera förberedda teman på ett strukturerat sätt. Plattformen saknade också flexibilitet i att använda olika metoder inom varje tema, vilket var en central del av projektets behov att erbjuda en mångfacetterad och anpassningsbar utbildningsupplevelse. Denna insikt ledde till att utvecklingen intensifierades och att nya funktioner implementerades, som gjorde det möjligt att hantera och facilitera flera teman parallellt, med stöd för en rad olika interaktiva metoder och aktiviteter.



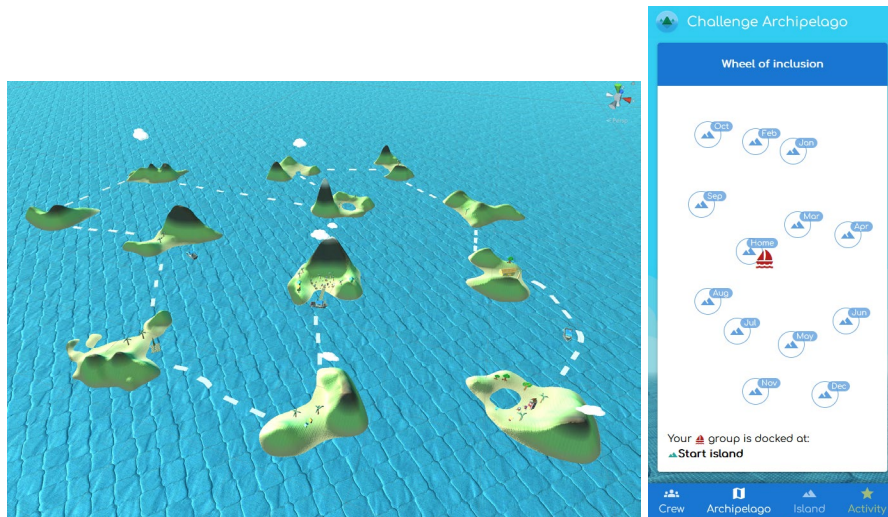
Figur 2: Flödesschema för en tidigare version av Challenge Archipelago, som visar användarresan genom en session

Implementering. 2023 blev en period av intensiv utveckling där de konceptuella idéerna började ta form i den digitala plattformen. Utvecklingsarbetet fokuserade på att bygga upp den tekniska infrastrukturen och att skapa en engagerande användarupplevelse.

Teknisk utveckling och infrastruktur. Under de första månaderna av året implementerades grundläggande strukturer som proceduralt terrängskript och scener. Detta arbete lade grunden för den visuella och interaktiva miljön i spelet, och var nödvändigt för att stödja de nya kraven i projektet. Med den utökade funktionaliteten behövde Challenge Archipelago kunna hantera flera olika teman som representerades av öar i spelvärlden. Varje tema krävde sin egen unika ö och eftersom antalet teman kunde variera beroende på projektets behov, blev det viktigt att dessa öar kunde skapas dynamiskt.

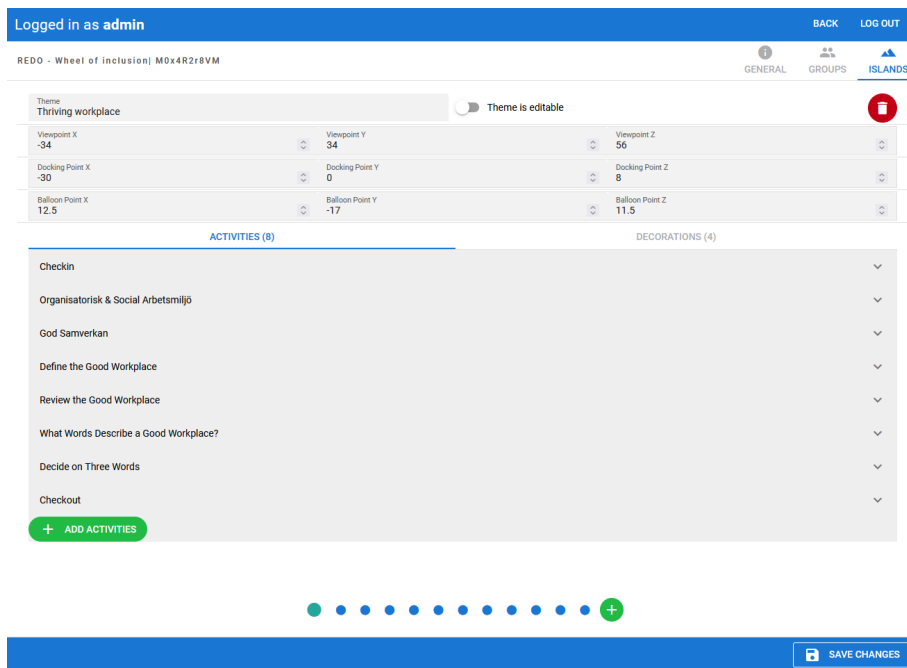
Challenge Archipelago är en spelifierad plattform som möjliggör för flera spelare att samtidigt, enskilt eller i grupper, färdas mellan virtuella öar där de arbetar med olika övningar och aktiviteter. Plattformen är utformad för att främja samarbete och interaktivt lärande genom att kombinera en gemensam yta, som visas på en gemensam skärm, projektoryta i ett klassrum eller en delad skärm i en videokonferens, med ett personligt gränssnitt för varje deltagare. Det personliga gränssnittet är tillgängligt via deltagarnas mobiltelefoner och fungerar på ett sätt som liknar tjänster som Menti eller Jackbox Games, där varje användare kan delta aktivt genom sin egen enhet. Detta dubbla gränssnitt ger en rikare och mer dynamisk upplevelse där deltagarna kan interagera både med den gemensamma spelvärlden och med de specifika uppgifter som tilldelas dem individuellt eller i mindre grupper.

Procedurala terrängskript: För att möta detta behov implementerades skript som kunde generera och hantera terrängen procedurellt. Detta innebar att nya öar kunde skapas automatiskt, baserat på vilka teman som blev aktuella, utan att utvecklarna behövde designa varje ö manuellt. Dessa skript gjorde det möjligt att skapa en dynamisk och engagerande spelvärld där varje ö anpassades efter det specifika temat.



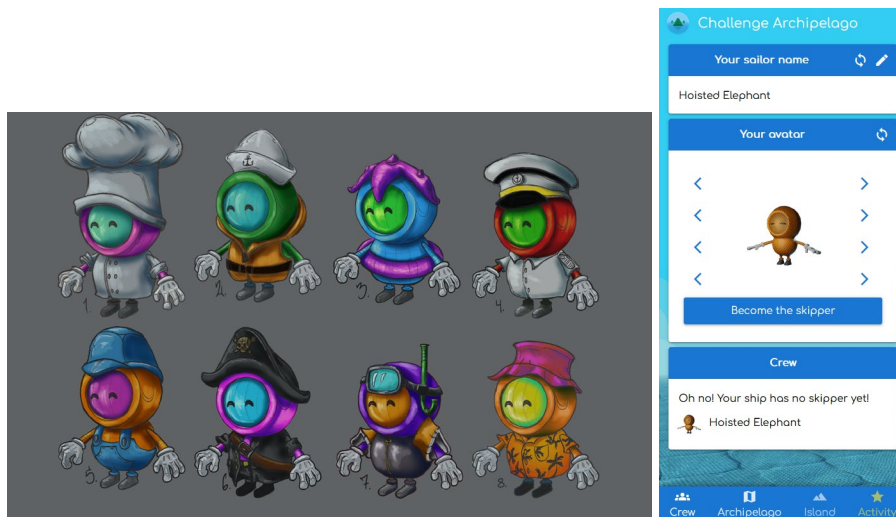
Figur 3: Till vänster en tidig implementation av procedurella öar och till höger en procedurellt genererad karta av öar i det webbaserade gränssnittet.

Innehållshanterare (CMS). För att ytterligare separera och hantera innehållet i Challenge Archipelago infördes en innehållshanterare. Detta system möjliggjorde en tydlig separation mellan spelets funktioner och det specifika innehållet för varje tema. Med CMS kunde administratörer och utbildare enkelt lägga till, uppdatera eller ändra innehåll utan att påverka den övergripande spelmekniken eller strukturen. Detta gjorde det också enklare att snabbt anpassa och integrera nya teman och aktiviteter, vilket bidrog till att plattformen blev mer flexibel och skalbar för användning i olika utbildningsscenarier.



Figur 4: Gränssnitt för innehållshanterare eller CMS (content management system) till Challenge Archipelago.

Förbättringar av användarupplevelsen. Under 2023 förbättrades användarupplevelsen genom flera viktiga uppdateringar. Plattformen anpassades för att med minimal träning kunna användas ombord på fartyg, vilket innebar att gränssnitt och funktioner utformades för att vara intuitiva och lättanvända. Dessa inkluderade enkla kontroller för att pausa och avsluta videor, vilket gav användarna bättre kontroll över sitt lärande, och scenlayouten förbättrades för att skapa en smidigare och mer sammanhängande upplevelse. Utöver detta lades avatarrer till som ett interaktivt element, vilket tillät deltagarna att anpassa sin representation i spelet och därigenom skapa en mer personlig upplevelse. Navigeringen mellan öar och placeringen av innehåll inom spelet justerades också för att öka interaktiviteten och engagemanget hos användarna, vilket gjorde det enklare och mer engagerande att utforska och arbeta med de olika teman som plattformen erbjöd.



Figur 5: Till vänster konceptbilder för variation i hur spelare kan välja att deras avatarrer ska se ut i spelet och till höger verktyg för spelare att designa sin avatar.

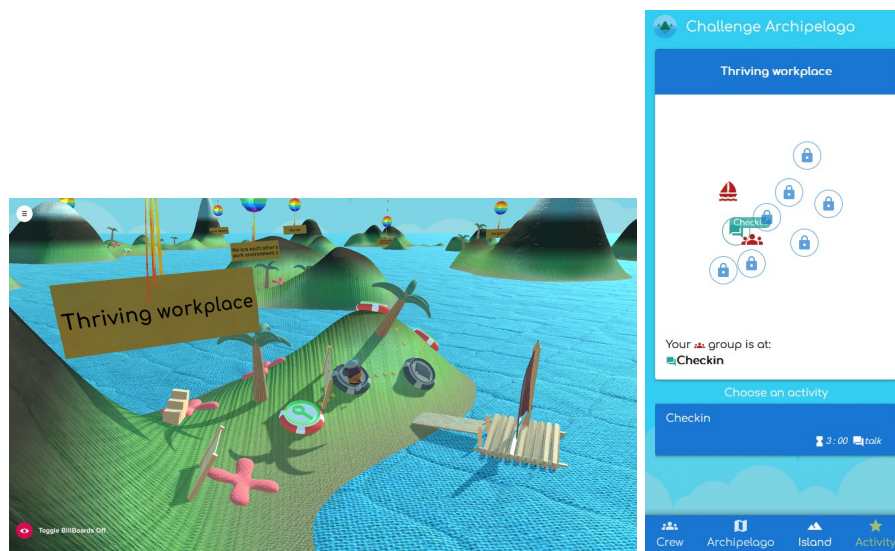
Grafiska förbättringar och interaktiva komponenter. Under 2023 genomfördes också omfattande förändringar för att förbättra visuell estetik och interaktivitet. Teamet fokuserade på att uppdatera och förfinas de grafiska elementen i spelet, inklusive himmelbakgrunder och miljödetaljer på de virtuella öarna. Syftet med dessa förändringar var att skapa en mer immersiv och engagerande spelvärld. En del av arbetet innebar att använda förkonfigurerade modeller och objekt, så kallade "prefabs", vilket underlättade designprocessen och säkerställde konsekvens i spelvärldens estetik och funktionalitet. Prefabs är återanvändbara byggstenar som används inom spelutveckling för att snabbt och effektivt skapa och implementera interaktiva objekt och miljöer. Nya interaktiva objekt, såsom skattkistor och andra användaraktiverade element, lades också till. Dessa inslag ökade inte bara den visuella variationen utan bidrog även till att förstärka spelarnas engagemang. Genom att ge fler möjligheter till utforskande och interaktion skapades en spelupplevelse som var både dynamisk och meningsfull. Kombinationen av grafiska uppdateringar och interaktiva funktioner gjorde Challenge Archipelago till en mer levande och visuellt tilltalande plattform.



Figur 6: 3D-modeller som har utvecklats för att bredda det visuella uttrycket och bättre förklara innehållet i Challenge Archipelago.

Finputsning och reflektioner. Under 2024 låg fokus på att förfina och slutföra utvecklingen av Challenge Archipelago med särskild inriktning på att säkerställa att spelet uppfyller projektets mål om att stödja utvecklingen för en inkluderande arbetsplatskultur. Arbetet präglades av iterativa förbättringar baserade på interna tester och reflektioner från referensgruppen. Eftersom det var svårt att samordna större tester med slutanvändare genomfördes huvudsakligen interna tester via internet. Dessa tester gav dock värdefull insikt i både tekniska och användarrelaterade utmaningar. Problemen med synkronisering mellan deltagare och oväntade beteenden i vissa aktiviteter åtgärdades. Iterativa justeringar av kod och grafik hanterades, och förkonfigurerade objekt (prefabs) för aktiviteter uppdaterades för att säkerställa en smidig och tillförlitlig upplevelse. Intern feedback identifierade behov av tydligare instruktioner och förbättrad interaktivitet. Grafiska och funktionella element anpassades för att göra spelet mer intuitivt och engagerande.

Referensgruppens roll. Under året visades spelets procedur och struktur upp för referensgruppen, bestående av representanter från olika rederier och organisationer. Genom deras reflektioner och diskussioner erhöles djupare insikter i spelets potential att stärka social hållbarhet ombord på fartyg. Deras perspektiv, baserade på erfarenheter från verkliga arbetsmiljöer, bidrog till att finjustera spelets fokusområden.



Figur 7: Slutgiltig version av den digitala världen sett i den gemensamma 3d-upplevelsen och i det enskilda, mobila gränssnittet. En deltagares avatar befinner sig på en ö med aktiviteter som behandlar ett av de teman som tas upp i spelet.

Förutsättningar för implementering

Challenge Arcipelago visar på potential att bemöta flera av de utmaningar som kommer mer ett läromaterial såsom enkel vägledning för självfaciliterade workshops, anonymisering av inspel från deltagare, lagring av resultat över tid och delning av resultat mellan olika konstellationer såsom arbetsgrupper eller rederier. Mer testning och teknisk utveckling krävs dock för att kunna utveckla spelet till en produkt eller integrerad tjänst.

Challenge Archipelago utvecklades för att testa möjliga implikationer av att spelifiera Årshjulet och det workshopmaterial som utvecklats i REDO 2. Det är en digital spelplattform som består i flera delar:

Den gemensamma appen. Ett gränssnitt för riklig interaktion som är ämnad att vara på en gemensam skärm under workshoptillfällena, såsom en projektoryta, större monitor eller delad skärm i ett digitalt möte.

Den enskilda appen. En webbapp ämnad för mobila enheter där varje deltagare får en kontroll in i det digitaliserade materialet.

Bakgrundstjänsten. En tjänst som kör på Internet eller ett lokalt nätverk till vilket både gemensamma appar och enskilda appar kopplar upp sig i gemensamma sessioner.

Innehållshanteringssystemet. Ett verktyg för att bygga serier av workshoppar såsom Årshjulet och som kan användas för att uppdatera material eller specialanpassa till vissa kontexter.

Samtliga delar ligger på ligger i versionshanterade koddatabaser som kureras av RISE och kan byggas vidare på eller sättas upp i befintligt givet adekvat teknisk kompetens att sätta upp servrar och distribuera webbappar. RISE faciliterar även över en online-tjänst med samtliga beståndsdelar som kan användas för att starta spelsessioner över Internet utan särskild teknisk förkunskap.

För att veta mer om eller använda Challenge Archipelago går det att kontakta RISE via projektsidan: <https://www.ri.se/sv/vad-vi-gor/projekt/redo-20-preventivt-arbete-for-en-hallbar-social-arbetsmiljo>

Det går även bra att ta kontakt med RISE expertisområde för spelifiering som är ansvarig av den tillsvidare-förvaltning som finns idag av arbete inom REDO 2: <https://www.ri.se/sv/vad-vi-gor/expertiser/spelutveckling-spelutveckling-spelifiering>

Resultat

Arbetet har lett till en digital plattform och flera viktiga komponenter. Den digitala plattformen är utformad för att förbättra användarupplevelsen genom en gemensam 3D-miljö och ett mobilt gränssnitt, vilket möjliggör interaktion mellan användare via avatarer på virtuella "öar" där olika teman från Årshjulet diskuteras.

Förutom den digitala plattformen har projektet också adresserat tekniska utmaningar ombord, exempelvis problem med att hantera presentationsteknik som PowerPoint. Nya utbildningsprogram och riktlinjer tagits fram för att stödja användningen av både digitala och fysiska verktyg.

För att kunna använda dessa resultat krävs ytterligare utveckling, vilket innebär att den nuvarande prototypen och verktygen behöver fler iterationer innan de kan implementeras fullt ut. Redan nu har flera steg tagits för att undersöka hur denna vidareutveckling kan genomföras och av vilka aktörer, inklusive potentiella samarbetspartners och finansieringskällor. En viktig fråga är hanteringen av immateriella rättigheter och beslut om eventuella kommersiella möjligheter, som att sälja eller licensiera plattformen och de fysiska verktygen.

Tekniska utmaningar identifierades också under projektets gång, särskilt i samband med att vissa fartyg inte kunde hantera grundläggande presentationsteknik som PowerPoint i och med att de vissa delar av tiden ute till sjöss inte har tillgång till internet. Dessa erfarenheter har gett värdefulla insikter i behovet av mer robusta tekniska lösningar ombord.

Resultaten visar också att fokusrederierna behöver stöd för att använda de nya verktygen. Detta beror på en viss osäkerhet och upplevelse av bristande kunskap inom social hållbarhet. Verktyget årshjulet, som utvecklats under projektet, kan därför vara till stor hjälp för rederier att arbeta systematiskt med social hållbarhet.

En annan viktig insikt från projektet är det stora intresset för att arbeta med dessa frågor hos de deltagande fokusrederierna. Det finns en stark vilja att fortsätta använda de utvecklade verktygen, men rätt förutsättningar behövs.

Den övergripande slutsatsen av projektet är att verktyget och den spelifierade varianten av det har stor potential, men fortsatt investering och arbete krävs för att utnyttja deras fulla kapacitet.

Årshjulet- Implementering och rekommendationer

Vid projektets slut tar Svensk Sjöfart över förvaltningen av verktyget Årshjulet och kommer vid behov att vidareutveckla det. Årshjulet kommer också att användas som utbildningsmaterial inom ramen för projektet "REDO Academy", som syftar till att öka den sociala hållbarheten inom sjöfartssektorn.

Materialet ska vara lättillgängligt, vilket innebär att det ska finnas tillgängligt för alla som vill använda det inom sina företag för att arbeta med dessa frågor. Därför kommer verktyget även att publiceras på REDO:s hemsida⁷.

Att arbeta med frågor kopplade till social hållbarhet kräver prioritering, eftersom dessa ofta åsidosätts till förmån för annat arbete trots deras bevisade positiva effekter. Det är därför viktigt att planera och avsätta tid för sådana aktiviteter samt att tilldela resurser och få stöd från företagsledningen för att lyckas. Resultaten av systematiskt socialt och organisatoriskt arbetsmiljöarbete kan ta lång tid innan de visar konkreta förbättringar. Det bör också uppmärksammas att organisationer som satsar på detta arbete ofta ser en ökad rapportering eller uppmärksammande på otrygghet i början. Det är viktigt att inte låta sig skrämmas av detta, utan att istället se det som ett tecken på att organisationen är på väg mot en tryggare arbetsmiljö där medarbetarna vågar vara "varandras arbetsmiljö".

⁷ www.redo-shipping.se

Referenser

Gruppers stöd för in- och utcheckningar, Suntarbetsliv.

https://www.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/2023/06/Suntarbetsliv-jaget_laget_uppdraget-2-Incheckningar.pdf

Litteraturstudie, REDO 2.0.

<https://drive.google.com/drive/folders/1Gr1ZIMwoKFli65rCz511T8Sr1gNwbU2W>

Organisatorisk och social arbetsmiljö 2015:4, Arbetsmiljöverket.

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Samtalsregler, Metodbanken.

<https://www.metodbanken.se/post/samtalsregler>

Trevliga kollegor viktigast vid val av arbetsgivare – men män förväntar sig högre lön än kvinnor. Academic Work.

<https://www.academicwork.se/insights/arbetsgivare/trevliga-kollegor-viktigast-vid-val-av-arbetsgivare>

