

Vågrätt

- Nu tar vi nästa steg!



Program

10.15 Välkomna och inledning – hur arbetar sjöfartsbranschen med frågorna?

Föreläsning och workshop: Hur sätter man stopp för kränkande särbehandling och trakasserier som medarbetare och arbetsgivare?

Bensträckare

Föreläsning och workshop: Hur hanterar man svåra situationer och svåra samtal som medarbetare och chef?

12.30 Lunch

13.30

Inspirationsföreläsning: Hur arbetar Stena Line med att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier? – Therese Vikström, Stena Line

Inspirationsföreläsning: Hur arbetare byggbranschen förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier? – Elin Kebert, Byggindustrierna

Föreläsning och workshop: Hur går vi från policy till handling i arbetet med en arbetsmiljö i världsklass?

15.15 Framåtblick

15.25 Nästkommande öppna workshop

15.30 Slut





Rikard Engström, VD, Svensk Sjöfart
Katarina Norén, GD, Sjöfartsverket



Sara Jonasson Ginters

#metoo - så går vi vidare

Vågrätt, Sjöhistoriska Museet
19 mars 2019



Sara Jonasson Ginters
sara@viaconsulting.nu
0767 99 29 99
LinkedIn, Instagram
www.viaconsulting.nu



me too



Alyssa Milano ✓

@Alyssa_Milano

Follow



If you've been sexually harassed or assaulted write 'me too' as a reply to this tweet.

Me too.

Suggested by a friend: "If all the women who have been sexually harassed or assaulted wrote 'Me too.' as a status, we might give people a sense of the magnitude of the problem."

1:21 PM - 15 Oct 2017

13,418 Retweets **27,022** Likes



36K

13K

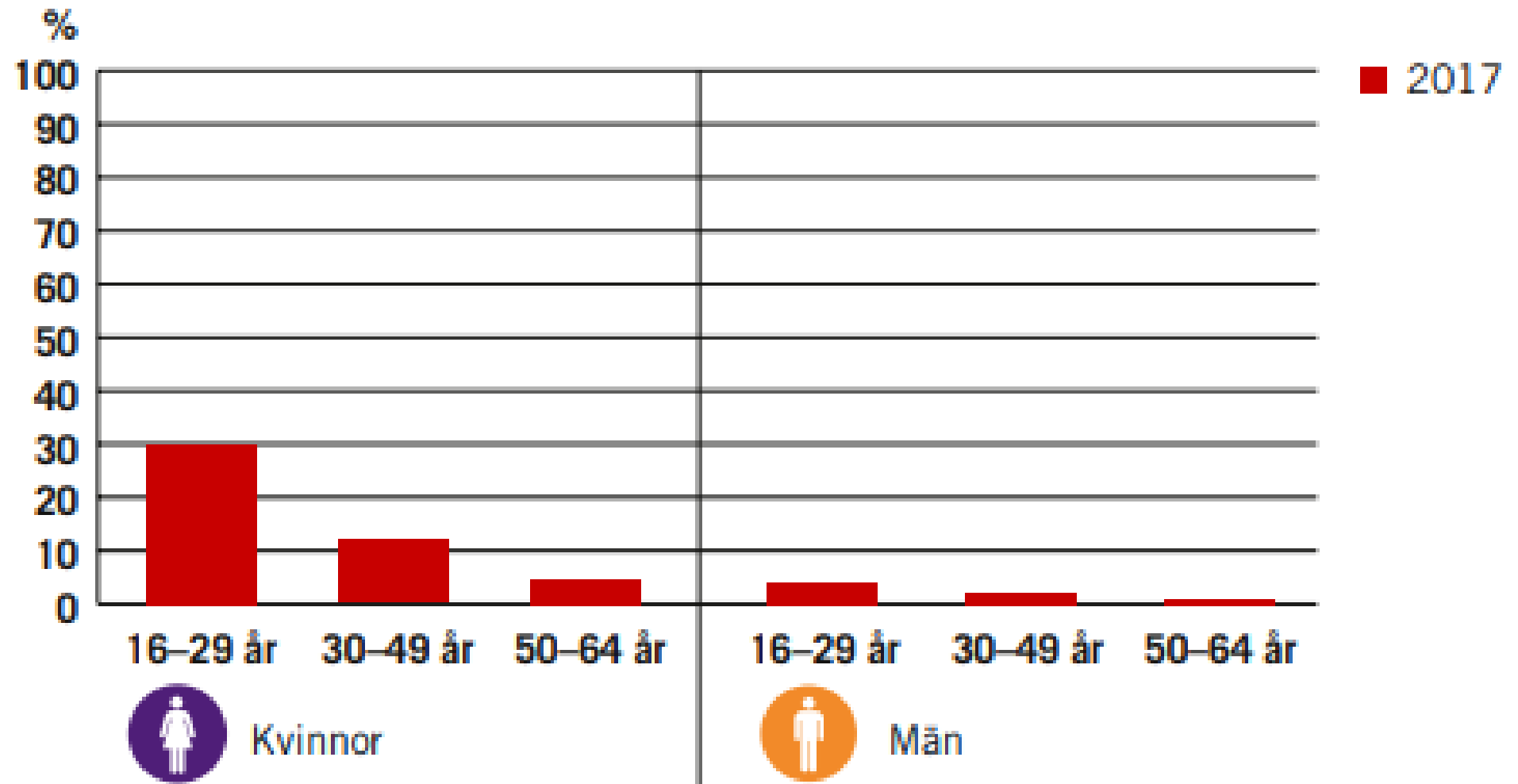
27K



#metoo

#skiljagnarnafrånvetet #vårdensomsvek #sanningenskagöraerfria #utgrävningpågår
#nustickerdettill #orosanmälan #visjungerut #theshowisover
#tystdansa #underytan #vikokaröver #allavi #givaktochbitihop
#sistabriefen #närlarmetgår #nödvärn #nykterfrizon
#lättaankar #killtheking #allmänhandling #kidstoo #utanskyddsnät
#slådövörattill #tystiklassen #virivermurarna #husfrid #tystnadtagning
#sistaspikenikistan #vardeljus #deadline #slutvillkorat #timeout
#dammenbrister #omniberättarlyssnarvi #konstnärligfrihet
#metoobackstage #imaktenskorridorer #intedinhora #imaktenskorridorer
#närmusikentystnar #inteförhandlingsbart #skrattetihalsen
#medvilkenrätt #ickegodkänt
#akademiuppropet #listanärstängd

#lättaankar



Har #metoo lett till en förändring?

Kommentarer, ord, tafsande, närgångna
blickar, ovälkomna komplimanger,
inbjudningar och anspelningar.

Vem har tolkningsföreträde?

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.



Homogena arbetsmiljöer

Maktstrukturer

Bristande ledarskap

Tystnadskulturer

Utsatta arbetsmiljöer

Alkohol

small
actions

*

x

=

BIG

lots of
people *

CHANGE *

Syfte & strategi

Kultur

- ✓ Värderingar
- ✓ Bemötande
- ✓ Trygghet

- ✓ Samstämmighet i syfte
- ✓ Strategiskt och verksamhetsnära
- ✓ Prioritet & uthållighet

Arbetsmiljö

- ✓ Fysisk & psykosocial
- ✓ Säkerhet
- ✓ Allt är arbetsmiljö!

Ledarskap

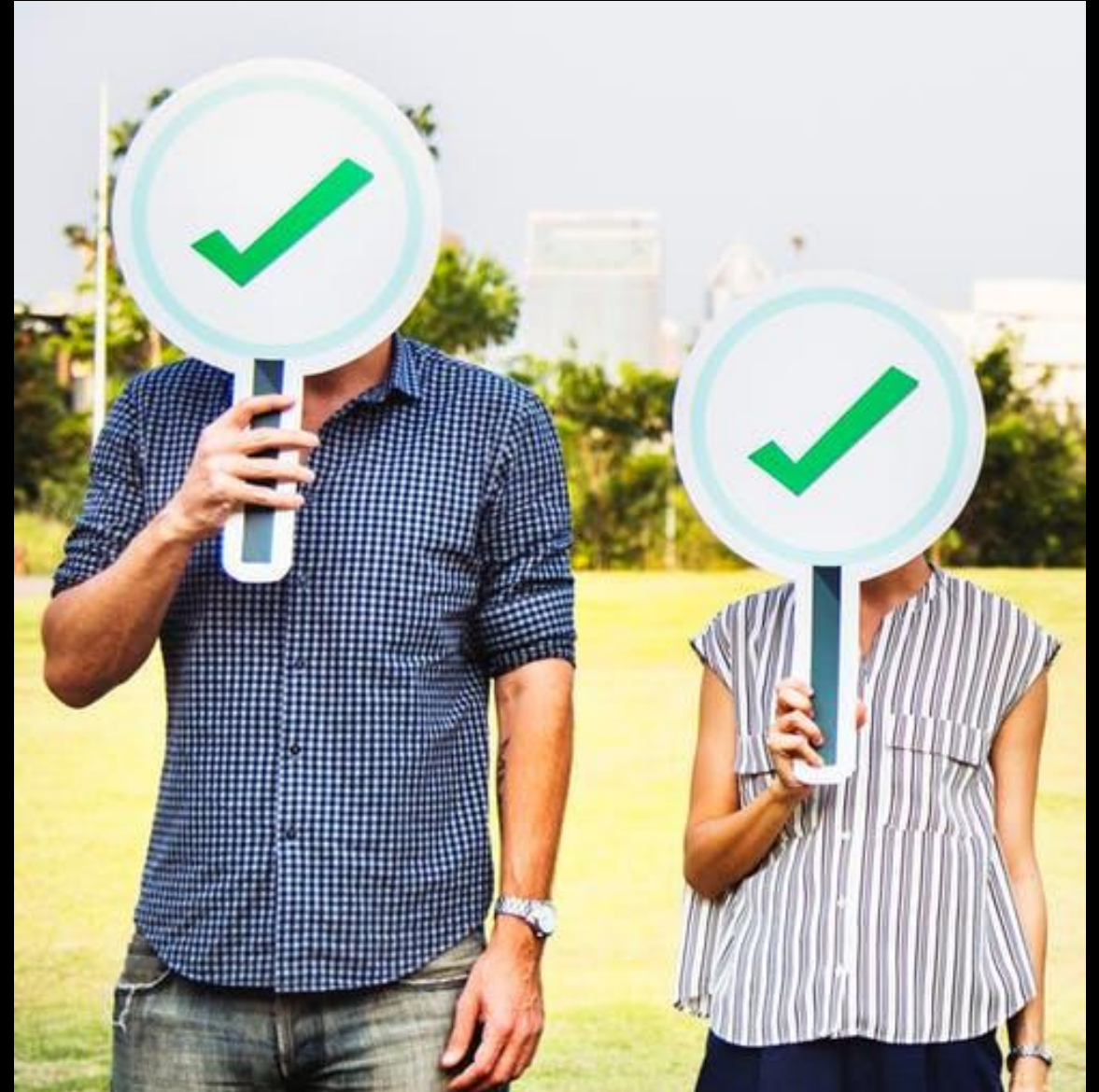
- ✓ Personlig övertygelse
- ✓ Självinsikt
- ✓ 'Walk the Talk'

Vad gör vi bra idag?

Var kan vi öka ambitionsnivån?

Som kollega

- ✓ respekterar jag mina kollegor för deras kompetens och erfarenheter.
- ✓ säger jag alltid ifrån när jag hör eller ser saker som inte är okej.
- ✓ skrattar jag inte med i sexistiska eller fördomsfulla skämt.
- ✓ ger jag inte ovälkomna komplimanger.
- ✓ rör jag inte ovälkommet mina kollegor.



Som ledare



...respekterar jag
att alla människor
har olika
erfarenheter och
synsätt, som
kanske skiljer sig
från hur jag ser på
saker och ting.

Vad ska du göra?





Sara Jonasson Ginters
sara@viaconsulting.nu

0767 99 29 99



sarajonassonviaconsulting

Connecta med mig på LinkedIn

www.viaconsulting.nu



Gunnel Ryner

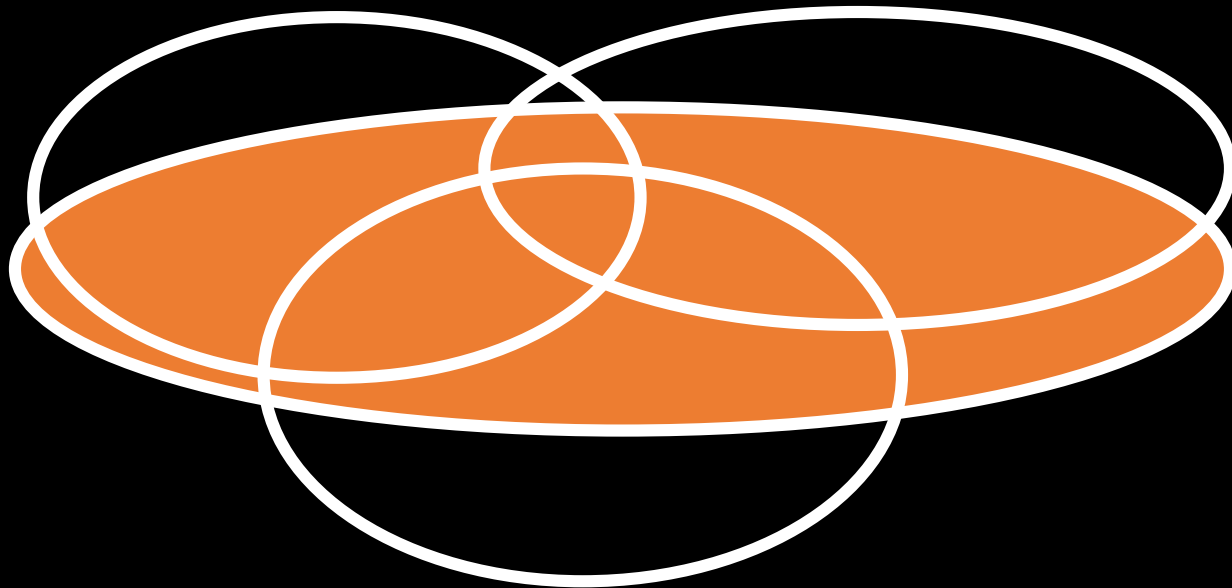


Svåra samtal

Gunnel Ryner
www.gunnelryner.se

Vad lade du märke till när du kom in i det här rummet på morgonen?

Vi har alla olika upplevelser



Vems upplevelse är rätt?

Övning: Gissa känslan

Vi tolkar ständigt varandra

Behöver medvetandegöra / upplysa

För dig som
blir utsatt

Ta din egen upplevelse på allvar

Markera/säg ifrån

Berätta för chefen eller gå högre upp, ta ev
hjälp av facket

Dokumentera

Vänta inte

Hur du som utsatt kan lägga upp samtalet

När du... blir jag/känner jag... Jag vill att du...

”När du kommenterar min kropp känner jag mig kränkt. Jag vill att du slutar med det.”

”När du kommer med sexuella inviter känner jag mig kränkt. Jag är inte intresserad och jag vill att du respekterar att jag har sagt nej.”

Markera starkare: ”Det du gör är oacceptabelt. Sluta med det!”

Övning/case

Din kollega Bosse, som jobbar på en annan ort, brukar varje gång ni ses krama dig och ge dig en blöt puss på kinden. Du känner dig obekvämt med det och tycker att han går över gränsen.

Vad säger du till Bosse?

Övning/case

På personalfesten sitter du bredvid din närmaste chef Kim. Plötsligt känner du hur Kim lägger sin hand på ditt lår. Du blir chockad och äcklad.

Vad säger du till Kim?

För dig som
blir vittne

Säg ifrån i stunden

Ge stöd till den utsatta

För dig som
är chef

Ta tag i problem direkt

Förbered dig

Gå rakt på sak och var tydlig

Var empatisk OCH professionell

Var inte rädd för känslor

Dokumentera

Sätt av gott om tid

Följ upp

Hur du som chef kan lägga upp samtalet

1. Be om ett samtal
2. Visa empati/förvarna
3. Beskriv beteendet – ”Jag har lagt märke till/fått veta”
4. Beskriv beteendets konsekvenser och att du vill förhindra dem
5. Fråga efter den andres upplevelse
6. Tala om vad vill du att den andre ska göra annorlunda
7. Kom överens/informera om nästa steg
8. Tacka för samtalet

Övning/Case

Din medarbetare Karin kommer till dig och berättar att hennes kollega Janne tafsar på henne och hon känner sig både kränkt och arg. Hon berättar att Janne flera gånger har smekt henne över ryggen och rumpan, nypt henne i rumpan och några gånger även klämt henne på bröstet.

Karin säger att hon har försökt säga ifrån, men då har Janne bara skrattat åt henne och sagt att hon inte ska vara så känslig, han skojar ju bara.

Du bestämmer dig för att genast ta ett samtal med Janne.
Vad säger du?

MOD

”Mod
är om man vill göra något
men inte vågar göra det
men gör det ändå
för att man vill...
liksom!”

9-årig flicka
från Micke Gunnarssons blogg
(mickegunnarsson.se)

A close-up photograph of a car windshield. The glass is covered in numerous small, circular water droplets. A dark, curved wiper blade is visible in the lower right foreground. In the center-left, there is a distinct, irregularly shaped area of damage to the glass, characterized by a network of fine cracks and a slightly raised, textured surface, resembling a 'tack' or a chip. The background is a bright, hazy light, possibly the sun, creating a soft glow and highlighting the droplets on the glass.

TACK!

Gunnel Ryner
www.gunnelryner.se



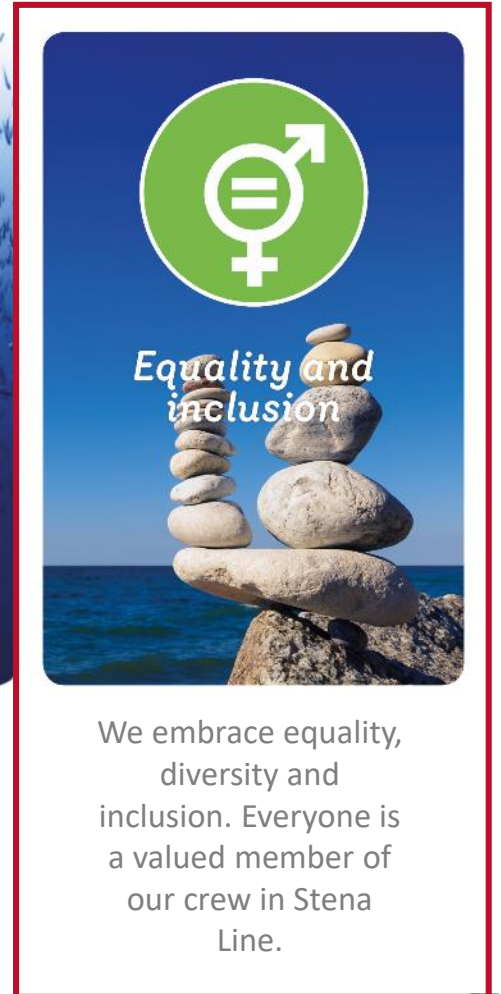
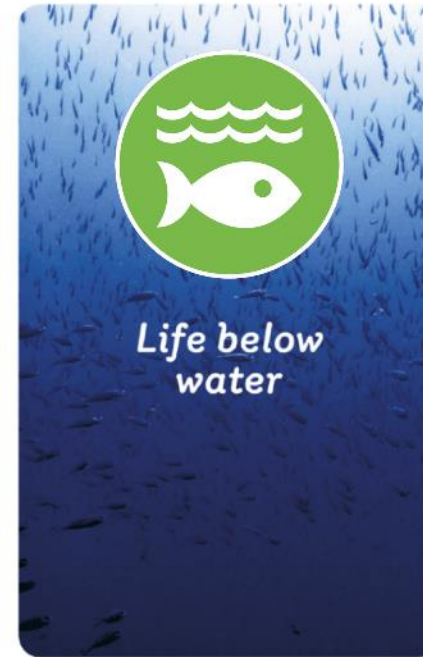
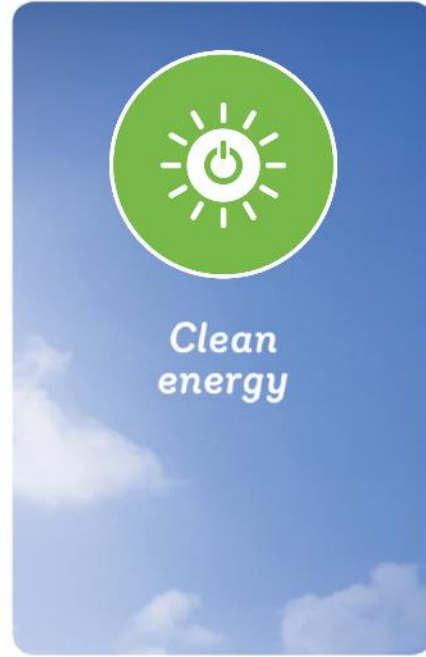
Therese Vikström, Stena Line



Hur arbetar Stena Line med att förebygga kränkande särbehandling och trakasserier?

Our family of focus areas has grown

A fifth strategic focus area “**Equality & Inclusion**” has been added to connect the People strategy with the Sustainability focus areas.

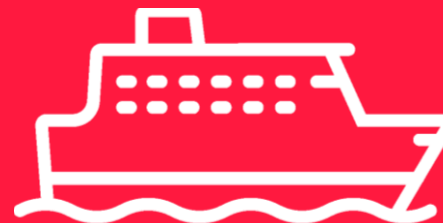


Longterm objectives and 2019 targets



IMPROVED RATION OF FEMALE LEADERS

- > 30 % female leaders by 2022
- > 30 % women among new leaders in 2019



HARASSMENT-FREE WORKPLACE

- Zero cases of reported harassment
- Ensure a zero tolerance for harassment is promoted at sea and on-shore in 2019.

Ledarskap

- Vilket ansvar har du som ledare?
 - Vara en förebild.
 - Vara synlig i verksamheten och fånga upp tidiga signaler.

Stena Lines handlingsplan

Vad ska du tänka på när du håller det ”svåra samtalet”

Medarbetarskap

- Workshop om jargong och skitsnack
 - Spelregler eller kontrakt

Stena Lines handlingsplan

Alla bär ett ansvar. Vi är varandras arbetsmiljö.

Take care!



Elin Kebert - Byggindustrierna

Hur arbetar byggbranschen förebyggande mot kränkande särbehandling och trakasserier?

ELIN KEBERT

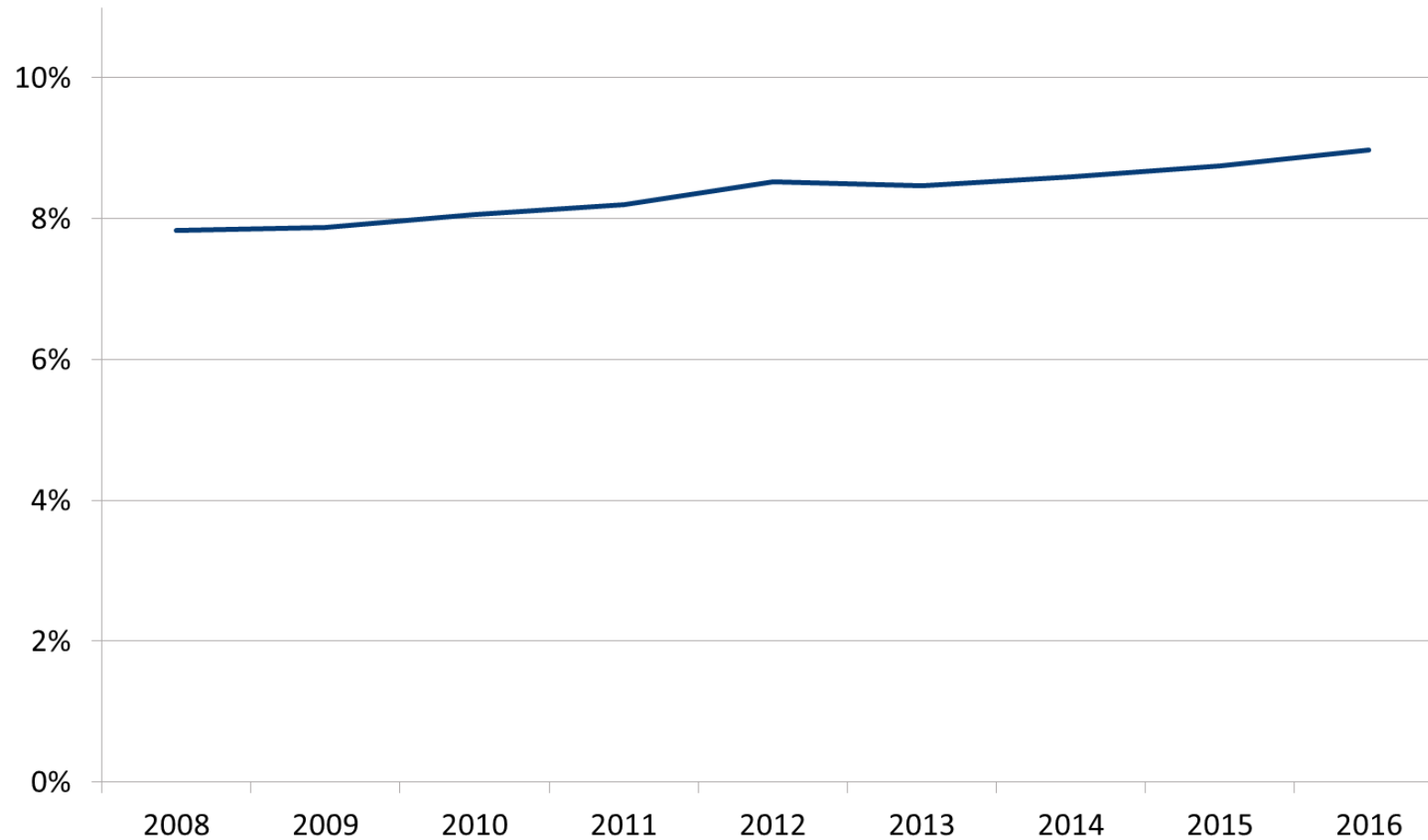


Kvinnor och män i byggbranschen

- 91% män och 9 % kvinnor inom byggindustrin
- Hantverksyrken inom bygg och tillverkning 98.3% män och 1.7% kvinnor
- Yrken med högskolekompetens 79.6% män och 20.4% kvinnor
- Högre andel kvinnor i stora företag
- Varannan kvinna inom arkitektkontor
- 9% kvinnor på bygg och anläggningsprogrammet
- Hälften kvinnor på bygginriktade civilingenjörsutbildningar

Andel förvärvsarbetande kvinnor

Byggindustrin 2008-2016



Källa: SCB, RAMS

**SISTA
SPIKEN
I KISTAN - men nu då?**



Vad gör vi?

Vad gör vi?

- BI Öst workshops:
 - Del 1: Var går gränsen? Hur skapar vi arbetsplatser där diskriminering inte förekommer?
 - Del 2: Mobbing & trakasserier, Hierarkier & härskartekniker, Värdering & beteende
 - Del 3: Arbetsgrupper
- Prevent: "Förebygg sexuella trakasserier"
- Kvinnliga nätverk
- Stöd och rådgivning till arbetsgivare
- Mäta andel kvinnor

Diskrimineringslagen

- "Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.
- Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft."

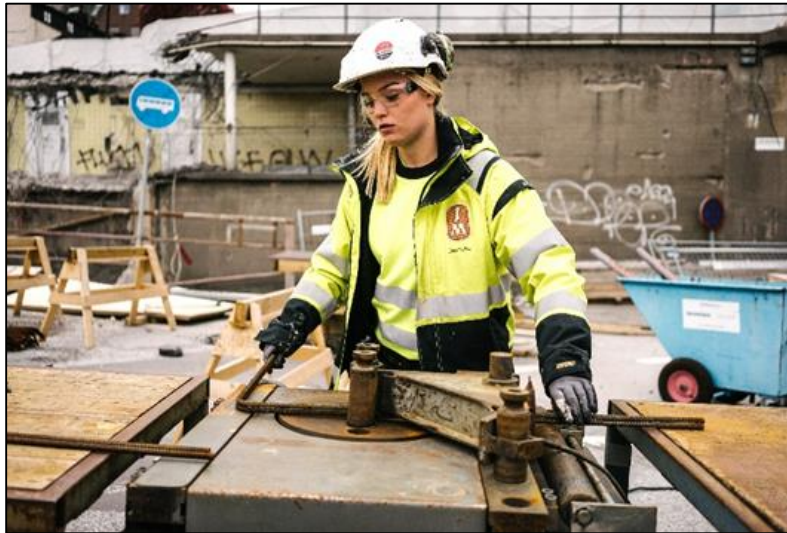


”Tänk om det
räckte att vara
asbra på sitt jobb”

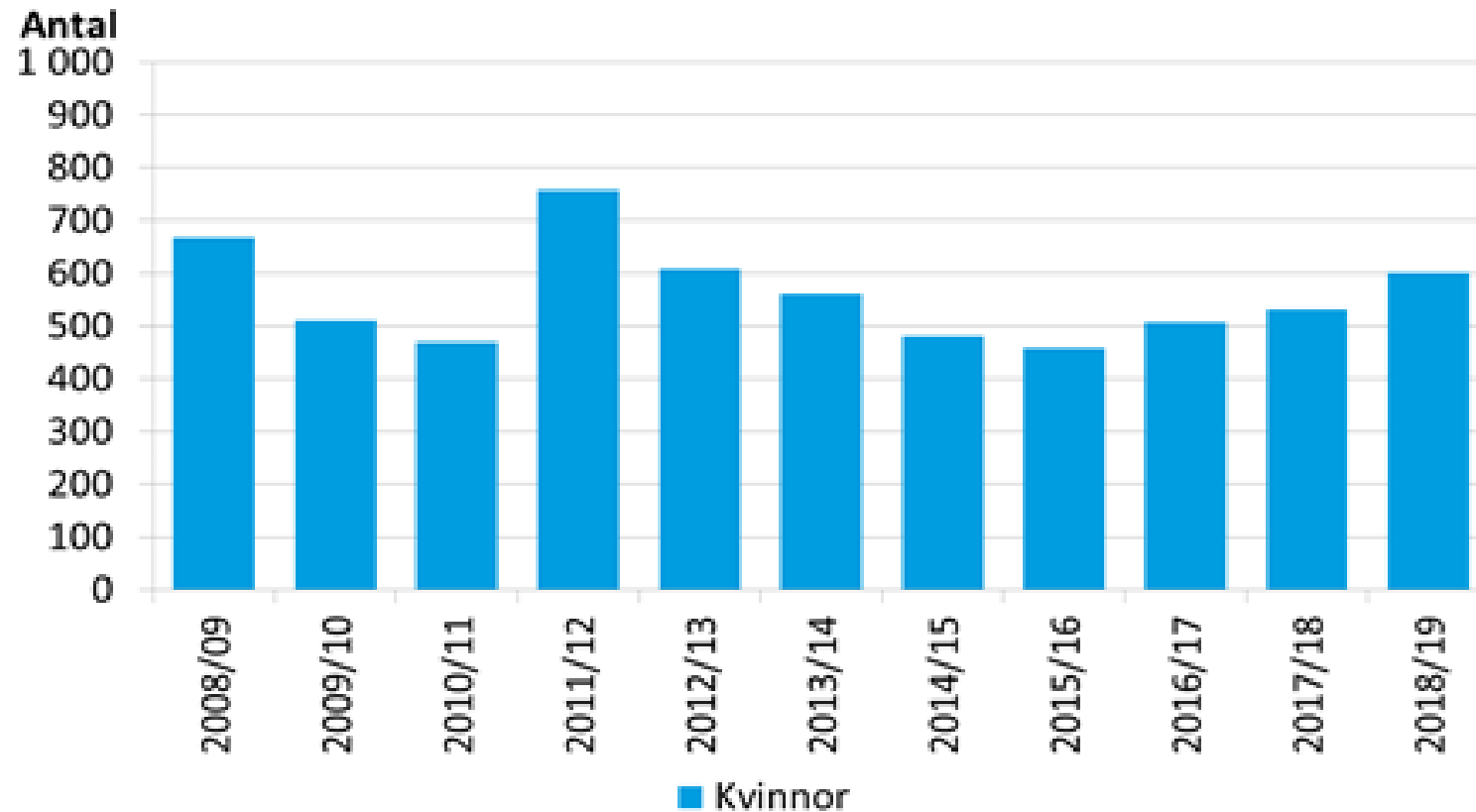
Jämställdhet,
mångfald och
likabehandling
i byggbranschen







13% ökning av tjejer på Bygg- och anläggningsprogrammet





Frågor?

Tack!

ELIN KEBERT



Hannelore Stuhmann - Sjöfartsverket



Hur går vi från policy till handling i arbetet med en arbetsmiljö i världsklass?

...utifrån ett mänskligt perspektiv

Avsiktsförklaring

Vision

En sjöfart med en arbetsmiljö i världsklass

Syfte

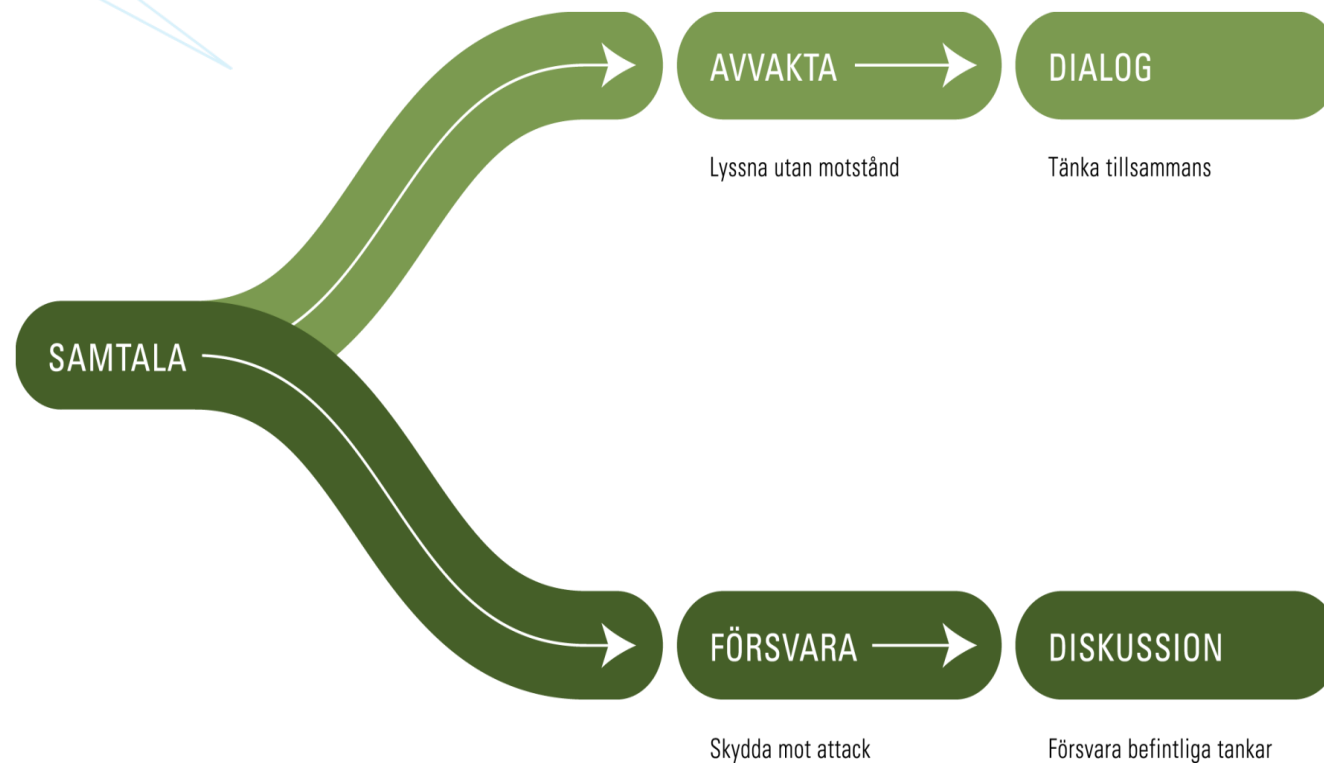
Avsiktsförklaringen syftar till att förbättra den sociala och organisatoriska arbetsmiljön inom sjöfartsklustret med avseende på diskriminering och kränkande särbehandling.

Mål

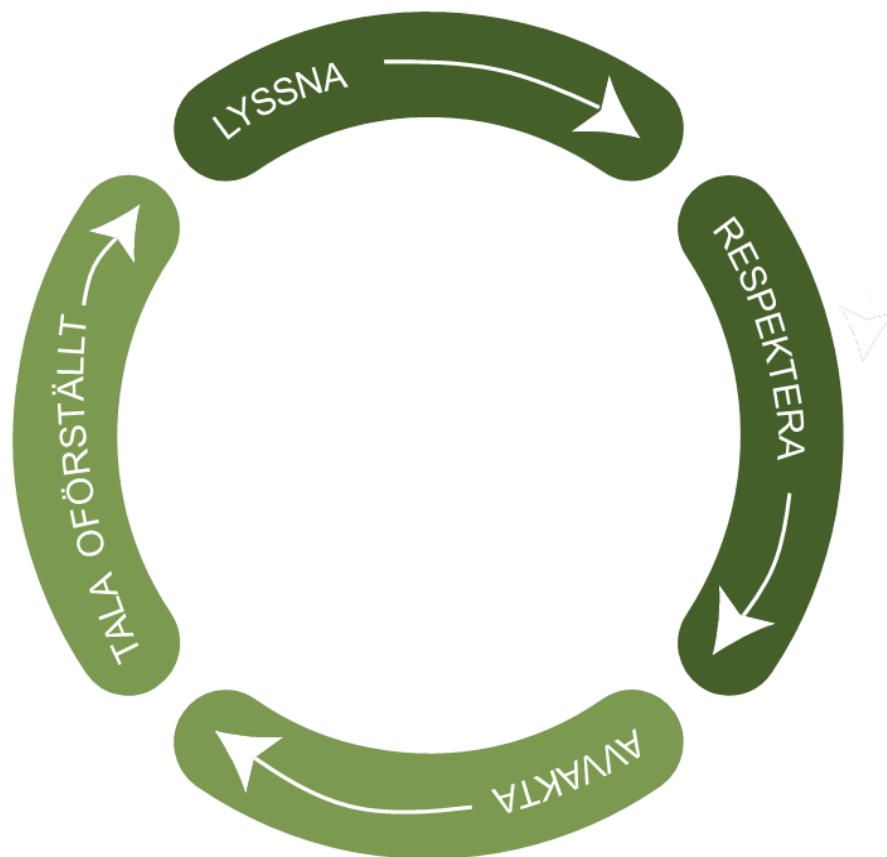
Sjöfartsklustret ska vara en arbetsplats där alla känner sig trygga, jämlika och välkomna. Detta ska nås genom att:

- Samtliga aktörer verkar för en implementering av åtgärdsplanen inom sina organisationer
- Förbättra och synliggöra arbetet mot diskriminering och kränkande särbehandling
- Skapa attraktiva arbetsplatser

Dialogen som verktyg



Dialogens fyra principer



Incheckning



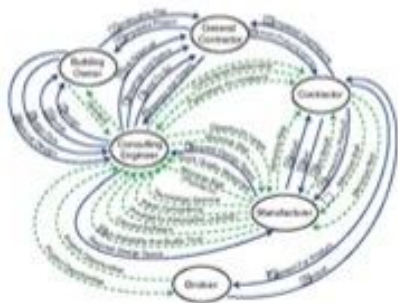
Vad tror jag är den mest avgörande framgångsfaktorn för att vi ska kunna gå från ord till handling i arbetet med vår avsiktsförklaring?

”Trygga, jämlika och välkomnande arbetsplatser”

Komplexa frågor eller problem

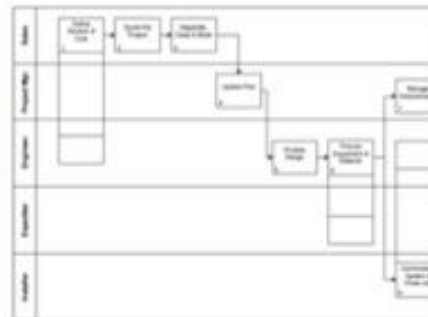
Complex

- interactions to get work done
- Never quite sure how people and things will behave



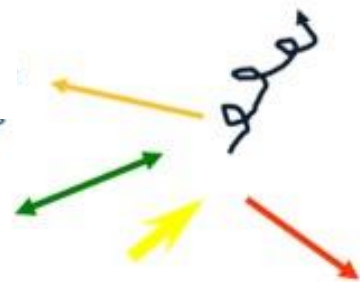
Complicated

- required
- More than 1 right way to do it
 - Strive for Optimum solution



Chaotic

- apart rather than coming together
- Strive to Stabilize and restore order



Simple

- Train everyone
- 1 way done consistently
- Strive for efficient Best Practices



Hur kan trakasserier och kränkande särbehandling minska enligt forskning och experter?

HUR KAN TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING MINSKA ENLIGT FORSKNING OCH EXPERTER?

- Ledarskapet centralt – synliggöra och ta ställning
- Medvetet, systematiskt och med bred medverkan
- Ökad kunskap – konsensus om begrepp
- Strukturella problem = Strukturella lösningar

Källa: Andersson (2007), Doktorsavhandling.
Uppsala: Uppsala universitet, Företagsekonomiska institutionen.

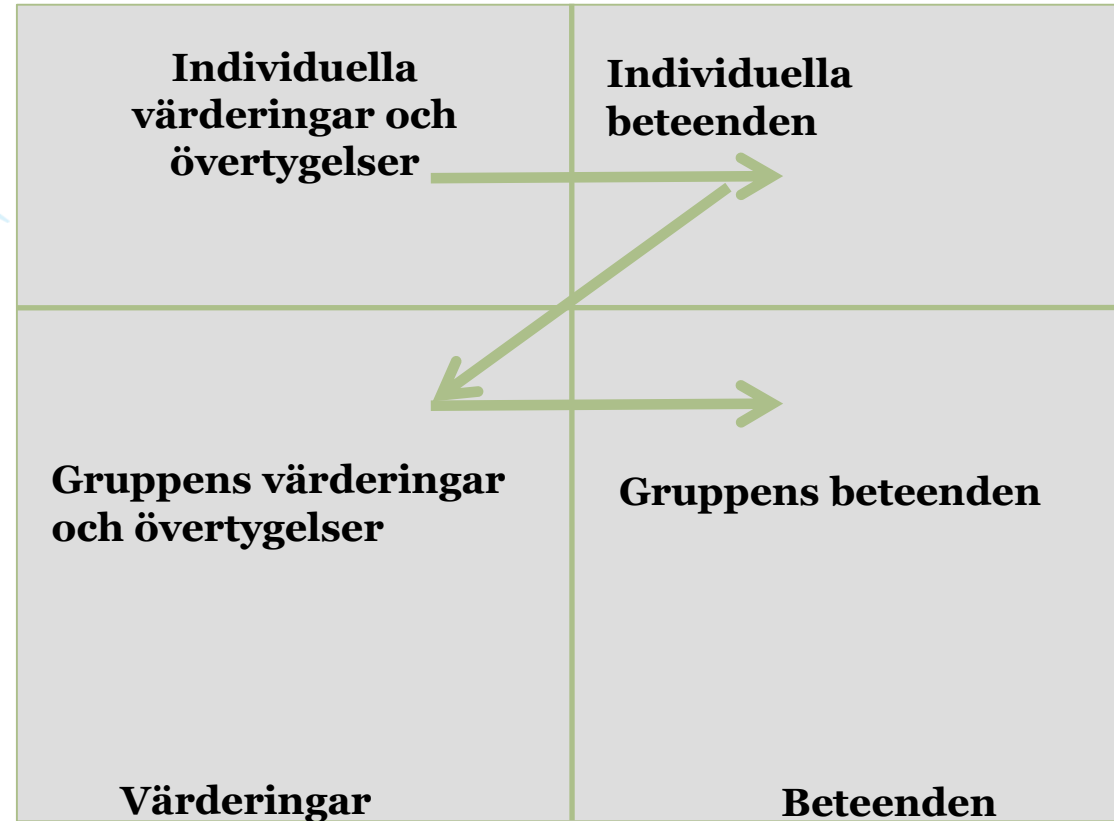


Därför är ledarskapet extra viktigt?

Individuella
värderingar och övertygelser

Individuellt

Kollektivt



2019-03-22

Vi människor är komplexa

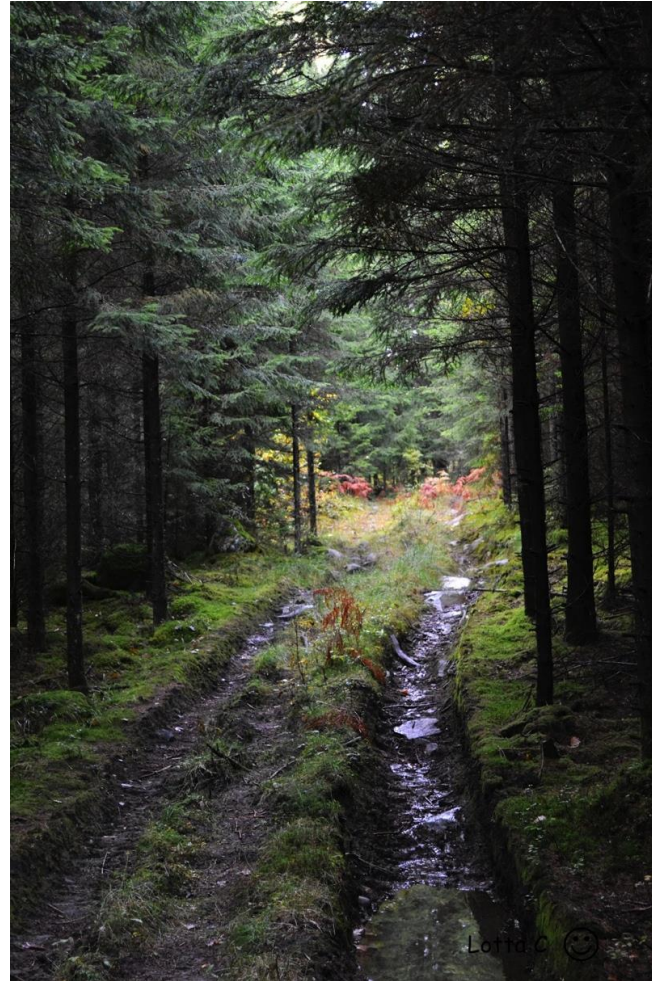


Varför gör vi människor som vi gör?

- Hjärnan
- Beteende
- Förståelse
- Motstånd



Att påverka beteende



Vad är det som
påverkar hur vi
väljer att agera

Osäkert = obehagligt

- Nytt
- Hotfullt
- Obekant
- Osäkert



Vår autopilot väljer att fly eller fäkta!

Vår hjärna

Nya hjärnan - Prefrontala cortex

- Analys
- Bedömning
- Kreativitet
- Empati



Limbiska systemet - Amygdala

Överlevnad/Minimera fara:

- Fight
- Flight
- Freeze

Vad krävs för att vi ska börja agera på ett annat sätt?

1. Bli medveten om vad vi gör
2. Bestäm oss för att förändra vårt beteende
3. Medvetet träna på att agera annorlunda
4. Vårt nya beteende "sitter" – autopilot

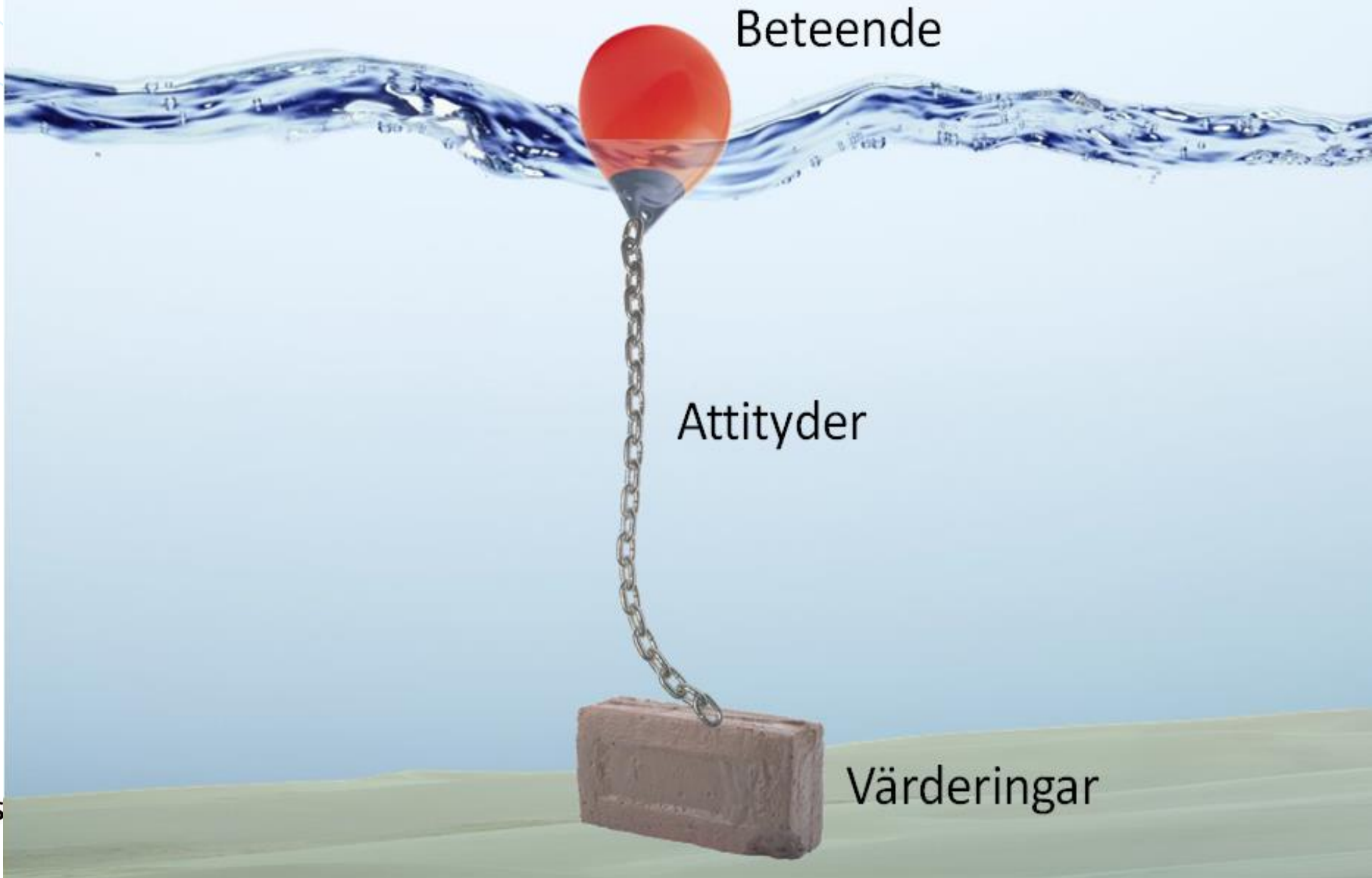
Vilket steg tror ni är svårast?

Mod och energi behövs för att ändra beteende

Vad mer påverkar hur vi agerar i olika situationer?



”Genom att följa upp och synliggöra beteende så kan vi visa vilken kommunikation och vilka beteenden vi vill se”



Mentimeter

1. Ta fram din telefon/läsplatta/dator

2. Öppna webbläsaren



Safari

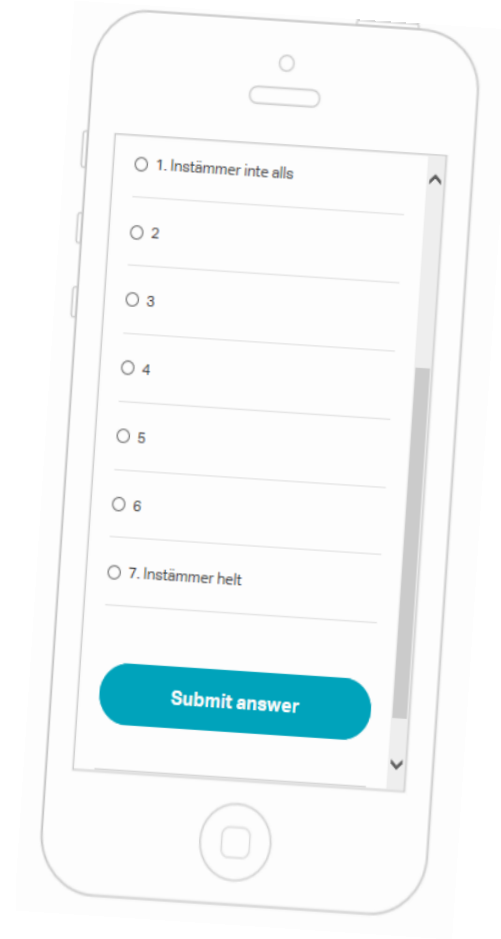


Explorer

3. Skriv: www.menti.com

4. Ange koden: ???

5. Prata ihop er och svara på frågan



Mentimeterfråga 1



Hur kan vi följa upp och synliggöra beteenden som leder till trygga, jämlika och välkomnande arbetsplatser?

Vad är det som gör att människor gör det de gör?

VETANDE

Explicit kunskap

- Existerar fristående från människan
- Förvärvas och lagras av människan
- Krav på precision
- Kan kommuniceras, lagras & överföras

KUNNANDE

Uttryck i handling

- Fysisk handling >> cykla
- Intellectuell handling >> berätta
- Tänkt handling >> reflektion

FÖRSTÅELSE

Implicit kunskap

- Individuell och subjektiv
- Skapas av individen
- Uppstår ur reflektion, erfarenhet samt samtal med andra
- Styr handlande
- Kan INTE överföras måste skapas av individen självt

Källa; Axel Targama, Handelshögskolan i Göteborg, 2000

Mentimeterfråga 2



Vad behöver vi göra för att bygga förståelse för det vi säger att vi vill åstadkomma i vår avsiktsförklaring?

”Trygga, jämlika och välkomnande arbetsplatser”

Motståndslinjen

När vi inte förstår eller blir lyssnade på börjar vi människor vandra...



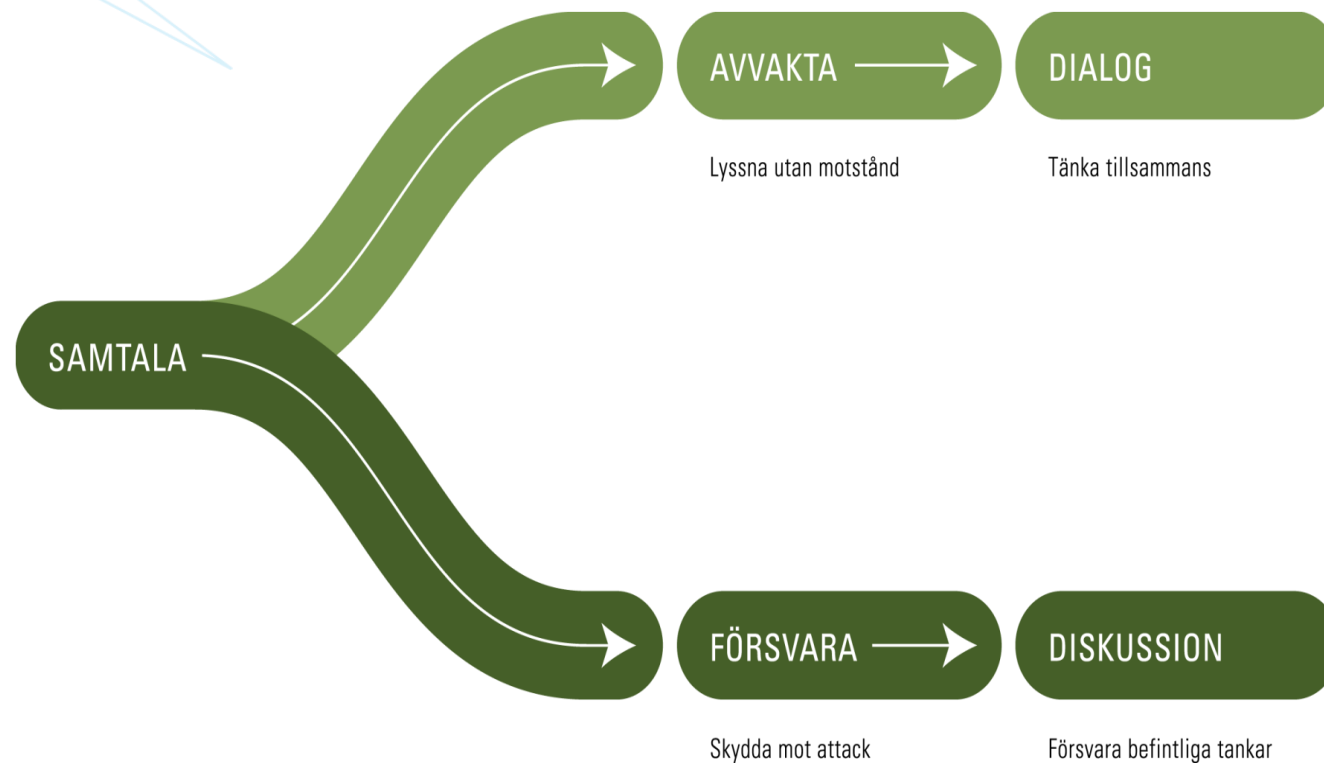
Källa: Myrna Lewis

Identifiera motståndet

Vi behöver kunna identifiera motståndet vi kan komma att möta i arbetet med vår avsiktsförklaring...

”Trygga, jämlika och välkomnande arbetsplatser”

Dialogen som verktyg



Mentimeterfråga 3



Hur kan motståndet att inte vilja eller kanske våga bygga en arbetsplats som är trygg och jämlik där alla är välkomna se ut?

Vilka kommentarer/beteenden kan vi få höra/möta?

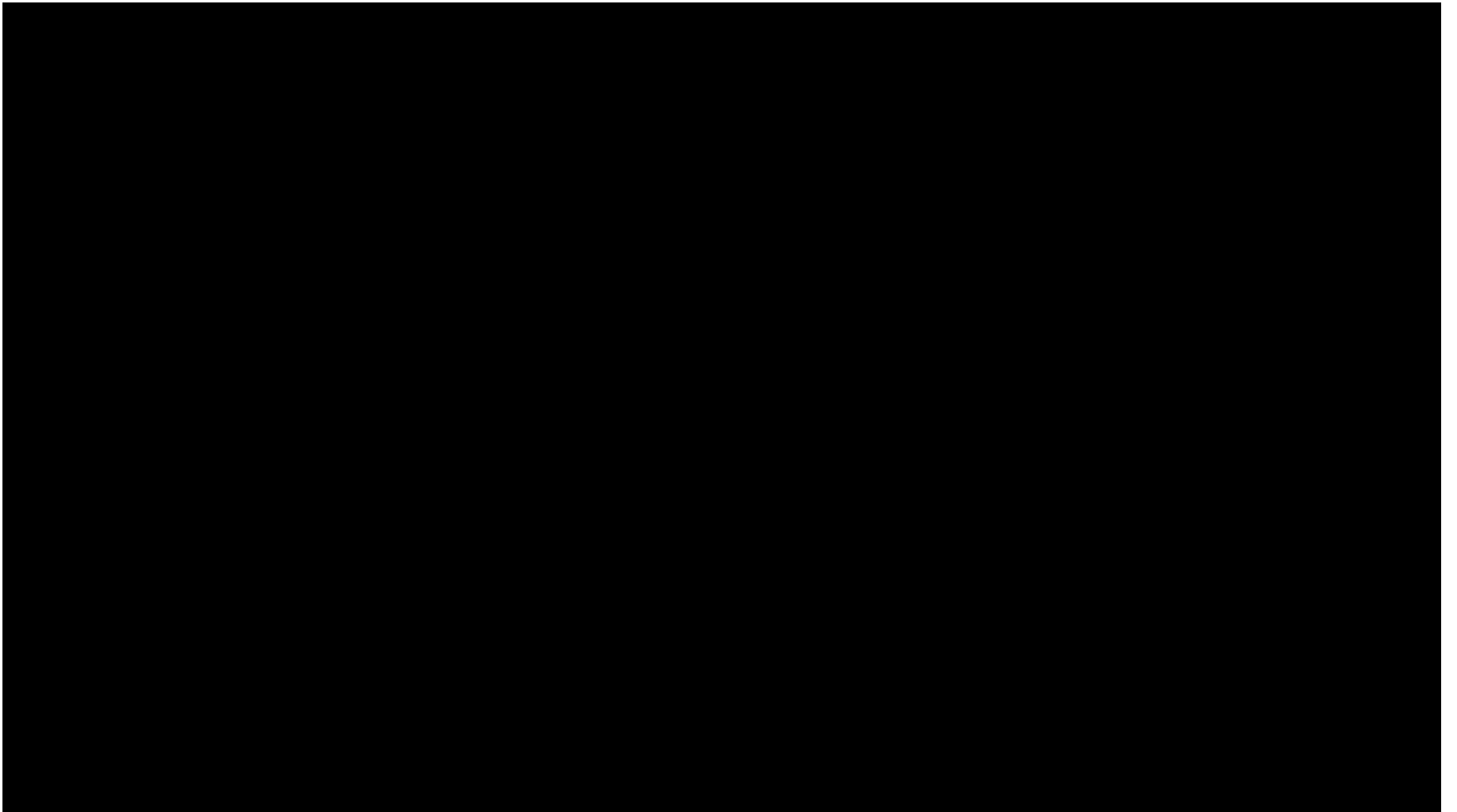
Utcheckning



Vad vill jag bidra med redan imorgon för att se till att vår avsiktsförklaring börjar gå från ord till handling?



Lars Andersson - Sarf



Vågrätt

- Nu tar vi nästa steg!



Tack!